



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Diego Edison Carranza Garzón
DEMANDADOS	Oro Molido S.A.
RADICADO	05-360-31-05-001-2021-00088-02
TEMA	Despido injusto
DECISIÓN	Confirma sentencia

El quince (15) de marzo de dos mil veintitrés (2023), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el ACTA **037** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **DIEGO EDISON CARRANZA GARZÓN** contra **ORO MOLIDO S.A.**, con radicado 05-360-31-05-**001-2021-00088-02**

• **PRETENSIONES:**

El demandante pretende se declare que fue despedido sin justa causa y que le fueron retenidos forzosamente las comisiones generadas en los años 2019 y 2020 sin acatar lo establecido en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo. Como consecuencia se condene al demandado al pago de indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del citado código, a las comisiones retenidas forzosamente, indemnización por falta de pago de las comisiones de acuerdo con el artículo 65. Que, en subsidio se condene al pago de intereses con la tasa máxima legal permitida por Superintendencia Financiera, sobre todas aquellas sumas de dinero que por ley está permitido cobrar. Que se condene al pago de sumas de dinero

que resulten probadas en el proceso, conforme a las facultades ultra y extra petita, y al pago de las costas procesales y agencias en derecho.

- **HECHOS:**

Como fundamento de las pretensiones manifiesta que suscribió un contrato de trabajo a término fijo a un año con la empresa Oro Molido S.A. desde el 3 de octubre de 2016. Que las funciones eran *“ser líder de calidad, comprar la materia prima, negociar con clientes y proveedores de servicio, organizar la logística para cumplir con cada uno de los compromisos pactados dentro de los contratos relacionados con la calidad y aseguramiento de la calidad de la materia prima y la asignación de lotes para la trilla entre otras cosas”*. Que, debido a las funciones asignadas, requería de una alta responsabilidad y disponibilidad horaria y que, por tanto, no había podido tener vacaciones desde el 2016. Que después de solicitarlas de forma reiterada, estas se concedieron en dos momentos, el primero de ellos a partir del 30 de noviembre hasta el 18 de diciembre de 2020, y el segundo momento del 25 de diciembre de 2020 hasta el 6 de enero de 2021. Que, en cumplimiento de las obligaciones, desde el 2019 venía ocasionando el derecho al pago de comisiones por cada contenedor exportado que actualmente ascienden a la suma de \$10.880.000, del cual debía pagarse al 31 de diciembre de 2019 la suma de \$3'680.000 y al 31 de diciembre de 2020 la suma de \$7'200.000. Que ha sido citado en repetidas ocasiones, con el fin de dar explicación a los hallazgos que se reportaron en el inventario entre el área financiera y los archivos de la bodega OM, insinuando sin fundamento alguno por parte de la Gerencia, la existencia de un detrimento patrimonial como consecuencia de sus actuaciones. Que el 26 de enero de 2021 fue citado a una reunión, de la cual para su sorpresa le entregaron la citación a descargos sin cumplir con las regulaciones del artículo 73 y siguientes del Reglamento Interno de Trabajo. Que la reunión se desarrolló con preguntas sugestivas y sin la presencia de testigos, vulnerando sus derechos como trabajador, toda vez que no hubo notificación en el término de 3 días anteriores a la diligencia, no hubo valoración de las pruebas del trabajador, no se emitió un acta para la firma tras la diligencia ni se respetó los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de acuerdo al artículo 83. Que el gerente le adjudicó en repetidas ocasiones la culpa por detrimento patrimonial y le reiteró que no le pagaría las comisiones del 2019 y 2020, diligencia que fue

grabada parcialmente por el Gerente en audios de WhatsApp. Que el 19 de febrero de 2021, mediante documento escrito fue citado nuevamente a otra diligencia de descargos para el 22 de febrero de 2021, para continuar con las indagaciones de las mismas acusaciones formuladas en la primera diligencia de descargos. Que el 3 de marzo de 2021, bajo una alta situación de presión laboral presentó la denuncia de acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo con el número de radicado 02EE2021410600000019325. Que el 11 de marzo de 2021 mediante comunicación escrita fue despedido de su puesto de trabajo sin respetar el derecho al debido proceso. Que la carta de despido contiene situaciones que durante el proceso disciplinario nunca le dieron a conocer y que finalmente afectaron la oportunidad de ser oído, vulnerando así su derecho a la honra y al buen nombre. Que fue liquidado de la compañía, liquidación en la cual no fueron incluidas las comisiones adeudadas ni la indemnización por el despido injustificado.

- **CONTESTACIÓN:**

Oro Molido S.A.: pese haber sido notificado en debida forma y al tener la oportunidad procesal de realizar la contestación de la demanda, guardó absoluto silencio al llamado realizado.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante sentencia del 27 de enero de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí **CONDENÓ** a ORO MOLIDO S.A. al pago de \$26.933.333, por concepto de indemnización por despido injusto y al pago de las costas, fijándose como agencias en derecho el equivalente a \$1.346.666. **ABSOLVIÓ** a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Como argumento de su decisión, expuso que el demandado no logró acreditar los daños y perjuicios que exige la causal aludida como falta grave para la terminación unilateral del contrato, así como tampoco obra en el expediente prueba que indique los términos preestablecidos por el empleador para el reporte de información, ni procedimientos frente a las funciones habituales, sin acreditarse de esta manera una conducta negligente por parte del

demandante. Que, en consecuencia, debe indemnizarse según el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta el tipo de contrato y el último salario devengado.

Por otro lado, argumenta que no obra en el plenario prueba por parte del demandante de la existencia de las comisiones reclamadas de los años 2019 y 2020, así como tampoco se acredita en qué condiciones se pactaron, su periodicidad, el valor y por qué concepto se generaban para que pudieran ser reconocidas; en esa misma medida, concluye que no prospera la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y los intereses moratorios

- **APELACIÓN:**

La anterior decisión fue recurrida en apelación por la empresa demandada Oro Molido S.A., quien a través de su mandatario judicial la sustentó en los siguientes términos: que se opone a todo lo que resultó desfavorable en la sentencia. Señaló que los testigos allegados por el accionante dieron cuenta de los múltiples errores cometidos por el señor Carranza, hechos que no fueron tenidos en cuenta en el proceso.

- **ALEGATOS:**

Demandante: La parte actora presentó sus alegatos de conclusión, manifestando que *“(...) en ningún momento se pudo dar prueba de que al señor Diego Carranza Garzón recibió llamados de atención o tuvo requerimiento incumplidos frente a sus funciones. Tampoco existe prueba alguna de que la compañía realizara un correcto proceso disciplinario contra el señor Diego Carranza, para alegar las causales que por ley permitirían que la compañía despidiera de forma legal al trabajador (...) Se encuentra infundamentado el recurso de apelación por parte de la demandada, cuando refiere la falta de oportunidad de la demandada de ejercer una efectiva defensa. Queda claro en el expediente del actual proceso que la compañía Oro Molido S.A. sí tuvo la oportunidad procesal de aportar contestación a la demanda. (...) De igual forma, no existe argumento legal y sustento probatorio para las afirmaciones del apoderado de la parte demandada cuando refiere que fueron probadas “graves conductas” por parte de mi poderdante en el juicio o que existe una causal justificada para su despido. Por el contrario, en la parte motiva de la sentencia el Despacho expone que no es cierto que el señor Diego Carranza faltase a sus labores. Por lo anterior, se considera que el apoderado no hace referencia normativa o jurisprudencial a sus argumentos durante*

la sustentación del recurso porque realmente el fallo se encuentra de acuerdo a la ley. Por ello, solicito, señor Magistrado, que dicho recurso de apelación se desestime y se declare en firme el fallo del Juzgado 01 Laboral del Circuito de Itagüí, proferido el 27 de enero de 2022. De igual forma, que se condene en costas procesales y agencias en derecho a la parte apelante”

CONSIDERACIONES:

Señala el demandante, señor Diego Edison Carranza Garzón, que suscribió un contrato de trabajo a término fijo con la empresa Oro Molido S.A. desde el 3 de octubre de 2016 y que fue despedido sin justa causa; por su parte, el demandado no contestó oportunamente la demanda; finalmente, el juzgado del conocimiento condenó a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto y la absolvió de las demás pretensiones incoadas en su contra; finalmente, la apelación de la demandada versó únicamente en lo dicho por los testigos, quienes dieron cuenta de los errores del demandante.

Antes de abordar el problema jurídico, se hace un recuento de las pruebas aportadas por el demandante:

- El contrato de trabajo celebrado entre las partes, a término fijo de un año, el cual inició el 3 de octubre de 2016, en el cargo de líder de calidad, devengando como salario la suma de \$4.000.000, el cual se cancelaría cada 14 días.
- Descargos realizados al actor el día 26 de enero de 2021.
- Carta de fecha 11 de marzo de 2021 elaborada por la empresa demandada y remitida al demandante en donde se le pone en conocimiento la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
- El Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Oro Molido S.A.

Conforme a la apelación formulada por la demandada, el problema jurídico que debe abordar esta Sala se circunscribe en establecer si la terminación del contrato de trabajo verdaderamente obedeció a un despido con justa causa o por el contrario fue injustificado.

En atención a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido directo la parte actora solo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa.

Descendiendo al caso concreto, en la carta de terminación unilateral del contrato efectuada por el empleador, se plasmaron los siguientes argumentos:

“Luego de escuchados sus descargos, y de analizar minuciosamente todos los acontecimientos ocurridos y sobre todo, las pruebas que tenía la compañía y las aportadas por usted durante sus descargos, especialmente el último informe aportado el día 23 de febrero del presente año y que fue revisado de manera detallada con usted durante casi dos semanas, me permito informarle la decisión que se ha tomado de prescindir de sus servicios en nuestra compañía en el cargo de líder de calidad y exportaciones a partir de la fecha de hoy.

Esta decisión obedece a incumplimientos citados en el reglamento interno de trabajo de Oro Molido S.A. (en adelante la compañía o la empresa);

- Incurrir en errores, debido a descuidos u omisiones en el ejercicio de sus funciones que ocasionaron daños o perjuicio para la empresa.*
- Actos de negligencia y manejo irregular en relación con dineros, títulos valores, documentos de garantía, escrituras, pólizas, cajas, equipos y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder o le corresponda manejar o vigilar por razón de su oficio. Igualmente, el aprovechamiento indebido en su propio favor o en el de terceros o tales bienes, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos”*

(...) la falta de integridad, confiabilidad y exactitud del archivo “Bodegas OM” con el que informaba al área financiera, y cuya elaboración y seguimiento está bajo su responsabilidad es un incumplimiento significativo que conllevó a errores e inexactitudes en la toma de decisiones y a una pérdida de control de los saldos físicos (patrimonio de la Compañía). Estimamos con lo analizado, que existe una inconsistencia y eventualmente un desmedro patrimonial para la empresa, no explicado de manera satisfactoria aun, de al menos 73 millones de pesos.

En dicha misiva de fecha 11 de marzo de 2021, se expone, como justas causas, las consagradas en el capítulo XVIII, artículo 84, numerales “o” y “q” del Reglamento Interno de Trabajo.

No hay duda entonces que el demandante fue despedido el 11 de marzo de 2021, hecho que se prueba con la carta ya referenciada; sin embargo, este documento por sí mismo no es prueba que la finalización del vínculo laboral obedeció a justa causa, toda vez que la demandada contaba con la carga probatoria de acreditar que el despido fue producto de las justas causas advertidas en la carta mencionada. Al respecto, ha tenido oportunidad de

pronunciarse la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 70847 de 2018, criterio que acoge esta Sala del Tribunal, así:

“No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción.

(...)

No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se reputa justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.”

Es necesario advertir que la carta de despido debe contener las causales en las cuales se soporta esta decisión, causales que deben gozar de circunstancias de tiempo, modo y lugar, con la finalidad de individualizarlas.

La única inconformidad presentada por la demandada va dirigida a la prueba testimonial, toda vez que advierte que de esta se extrae que el actor cometió las faltas.

Con relación a la prueba testimonial, se recibieron las declaraciones de las señoras Sandra Cristina Cubides Martínez, asesora financiera y Sandra Milena Tamayo Zapata, profesional en calidad y exportación de la empresa demandada, ambas son unánimes al señalar que desconocían que la compañía contara con procedimientos en cuanto a los términos de envío de información al área de facturación, procedimientos para la realización de auditorías y procedimientos en el control y supervisión de inventarios. Asimismo, coinciden tener conocimiento sobre los hallazgos e inconsistencias encontradas en la facturación e inventarios, así como en los descargos realizados al demandante.

Así las cosas, teniendo en cuenta las pruebas que obran en el expediente, esta Sala del Tribunal coincide con las motivaciones del juzgado del

conocimiento, en cuanto a que no le asiste razón a la demandada de considerar que los hallazgos encontrados en la auditoria puedan ser considerados como falta grave, toda vez que brilla por su ausencia prueba alguna que permita concluir el daño o perjuicio causado a la compañía. Asimismo, si bien las testigos acabadas de mencionar reconocen la existencia de tales omisiones por parte del demandante, no se puede predicar que tales hallazgos hayan causado algún detrimento patrimonial a la compañía, toda vez el mismo no fue acreditado por la pasiva.

Ahora bien, con relación a la segunda causal invocada, esta Sala coincide con el juzgado de primera instancia en cuanto a que, no se puede predicar que constituye falta grave los manejos irregulares que se le atribuyen al demandante, en razón a que, una vez analizados los testimonios y pruebas allegadas al plenario, esta Sala observa que, no existen procedimientos establecidos dentro de la compañía en cuanto al envío de información, realización de auditorías, control de inventarios y procedimientos de compras; del mismo modo, alude el actor en el documento “Comentarios Ajustes de Inventario Archivo Bodegas OM” que, al momento de llegar a la compañía desarrolló, metodologías, archivos y documentos que le permitieran manejar las áreas de compras, de inventarios, realización de reportes y trazabilidad, pues estos no estaban implementados en la empresa.

En ese orden de ideas, al analizar los medios de prueba allegados, destacando los descargos realizados el 26 de enero de 2021 y las declaraciones realizadas por Sandra cristina Cubides Martínez y Sandra Milena Tamayo Zapata, se aduce que efectivamente existieron hallazgos según la auditoría realizada por la compañía; no obstante, el demandante expuso las razones por las que consideraba se produjo estas inconsistencias, entre las que se destaca la falta de procedimientos en las funciones encomendadas por lo que desarrolló documentos y metodologías que le permitiera realizar su trabajo en Excel y la falta de un software que permitiera el manejo de inventarios, la generación de indicadores y de reportes.

De esta manera, se colige que las inconsistencias y hallazgos encontrados en la auditoria se desvanecen, toda vez que las circunstancias en las que el actor desarrollaba las funciones lo hacían vulnerable a errores por falta de claridad en los procedimientos internos dentro de la compañía y en la falta de

herramientas adecuadas que permitieran una correcta consolidación y registro de la información, razón por la que se concluye que el demandante no actuó de manera negligente, descuidada o indiferente en el cumplimiento de las funciones.

Por otro lado, no se encuentra evidencia alguna de las circunstancias que rodearon los hechos tercero y cuarto, mencionados en la carta de terminación de contrato, esto es, reclamo de terceros, y la falta de comunicación con los clientes y la compañía, razón por la que, al no acreditarse tales circunstancias, tampoco se puede predicar como justas causas para la terminación del contrato de trabajo.

Así las cosas, después de un análisis detallado de la prueba, se puede concluir que la demandada se quedó corta en la demostración de la justa causa, por tal razón el despido del actor devino en injusto; y, por ende, la sentencia de primera instancia merece ser **CONFIRMADA**.

Con relación al otro punto de apelación, esto es, que se opone a todo lo que le sea contrario de la sentencia, esta Sala no hará pronunciamiento alguno, por no se expresar de forma clara y concreta las razones de su inconformidad con la providencia apelada, incumpléndose con ello el mandato del artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. Las de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir avante la apelación formulada por la demandada, son de su cargo y en favor del demandante. De conformidad con lo establecido en el acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$1.160.000.

Con los argumentos anteriores y atendiendo al principio de consonancia de que trata el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, esta Sala hizo un pronunciamiento implícito de las alegaciones presentadas por las apelantes.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Se **CONFIRMA** la sentencia que se revisa por vía de apelación de fecha y procedencia conocidas

Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Diego Edison Carranza Garzón
DEMANDADOS	Oro Molido S.A.
RADICADO	05-360-31-05- 001-2021-00088-02
DECISIÓN	Confirma sentencia
MAGISTRADO PONENTE	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN
Fijado el 16 de marzo de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN
Se desfija el 16 de marzo de 2023 a la 5:00 pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO