

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, dieciocho (18) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral de única instancia promovido por MATEO GÓMEZ CARDONA contra FAISMON S.A.S. (Radicado 05360-31-05-002-2021-00264-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende la declaratoria de un despido ocurrido sin justa ni legal causa, que derive en el reconocimiento de la indemnización por despido debidamente indexada y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró: se vinculó a la demandada por medio de un contrato de trabajo escrito a término de tres meses que inició el 26 de julio de 2019 devengando la suma de \$1.400.000. El 12 de mayo de ese año fue citado a descargos para el día siguiente por una presunta falta cometida en la elaboración de unos planos de unos clientes de la sociedad, concluyendo dentro del comité disciplinario la terminación del contrato de trabajo argumentando un incumplimiento a las obligaciones especiales del trabajador en sus artículos 53 y 61 del RIT. Agrega que de

sus jefes inmediatos sufría acoso constante para la entrega de los trabajos encomendados. El 21 de junio de 2021 elevó petición con reclamación de la indemnización por despido sin justa causa, la que fue resuelta de manera negativa.

FAISMON S.A.S dio a conocer su pronunciamiento en oportunidad, con aceptación de la vinculación que existió con el actor en los lapsos referenciados, pero rechazando la ilegalidad e injusticia del despido, en tanto aduce que el trabajador incurrió en un incumplimiento de sus obligaciones al no realizar de manera correcta unos planos, con la correlativa consecuencia de impulsar la mala imagen de la compañía y generar sobre costos para dar solución al problema. Como excepciones perentorias formuló las de cumplimiento por parte de Faismon S.A.S. de todas las obligaciones legales y reglamentarias referente a nuestro colaborador: Mateo Gómez Cardona, justificación del despido por causa legal, generación de mala imagen comercial y conflictos con el cliente contratante, inexistencia de la obligación, temeridad, falsedad y mala fe del accionante, prescripción, compensación y buena fe de la empleadora.

El Juzgado de conocimiento que lo es el Segundo Laboral del Circuito de Itagüí en sentencia que profirió el de abril de 2022, ABSOLVIÓ a FAISMON S.A.S. de las pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas al actor, fijando las agencias en derecho en la suma equivalente a medio SMLMV.

A esa determinación se arribó en síntesis por encontrar la falladora acreditadas las causales enlistadas por la pasiva en su carta de finalización del vínculo.

La Sala en el marco de lo que regula el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, conoce del asunto por el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, al estar ante un trámite de única instancia donde la decisión le fue totalmente desfavorable.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a la vinculación de tipo laboral presentada entre el demandante y la convocada a través de un contrato de trabajo bajo modalidad definida por tres meses (Págs. 12-14 Archivo 04), terminada por decisión unilateral de parte de la empleadora el 13 de mayo de 2021 (Págs. 17-18 Archivo 04).

Con base a ello y al grado de consulta, en esta instancia el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer, se sintetiza en determinar si en el asunto es ausente la configuración de una justa causa para la terminación del enlace laboral que dé lugar al reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

Pues bien, comienza por recordar la Sala en este punto que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (Parágrafo artículo 62 CST).

El actor advierte que el contrato de trabajo que venía ejecutándose desde el 26 de julio de 2019 terminó por una decisión unilateral y sin justa causa adoptada por quien fungió como parte patronal, por lo que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP, le correspondía probar tal supuesto de hecho para de ese modo, trasladar la carga de la prueba a la convocada a fin de corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de esta indemnización.

En el marco de tales cargas, se tiene que el finiquito por determinación de Faismon S.A.S está acreditado por medio de la misiva de terminación que data del 13 de mayo de 2021 (Págs. 17-18 Archivo 04), escrito en el que se denotaron los motivos jurídicos de los que se valió la demandada para expirar el pacto contractual, donde se acude a las obligaciones especiales del trabajador que contienen los numerales 1 y 5 del artículo 53 del RIT referidos a realizar personalmente la labor en los términos estipulados, con observación de los preceptos del reglamento y acatamiento de las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa; y comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; se enlistó igualmente las faltas contempladas en los numerales 9, 23 y 34 de artículo 61 del mismo estatuto reglamentario que aluden en su orden, a cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que puedan afectar de manera nociva la reputación del empleador; causar graves perjuicios económicos a la empresa por negligencia al no cumplir con las verificaciones o lleno de los trámites de las funciones a su cargo o realizarlas en forma extemporánea; y el deficiente rendimiento o en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en actividades análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

Tales conductas fueron puestas en conocimiento del trabajador dentro de la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 13 de mayo de 2021, con exposición de lo acontecido, de donde se revela que en razón al cargo de dibujante que desempeñaba el señor Gómez Cardona, se realizó un levantamiento de plano para la fabricación de un techo y una plataforma dirigido a la discoteca “*la cabrona*”, cuyo montaje se debía ejecutar en un tiempo no mayor a 2 días; sin embargo, se presentaron inconvenientes derivados del plano en tanto las dos secciones de la estructura no se unieron en el punto de empalme, dificultad proveniente desde las medidas levantadas, corrección que fue realizada en campo con sobrecostos en tiempo y materiales, a más de la inconformidad del cliente quien otorga una

calificación muy baja en el proyecto por los días adicionales que interrumpieron la operación del negocio. En esa oportunidad el empleado admitió que bajo su responsabilidad conforme a su manual de funciones estaba asegurar las medidas y requerimientos del cliente, siendo el receptor de la información y las indicaciones del trabajo, con la precisión de haberse presentado varios inconvenientes que generó el reproceso en el que influyó el transporte y la lluvia, con aceptación de los sobrecostos generados de cuenta de las funciones a él asignadas con desconocimiento del monto. También en ese momento, dio cuenta de un pedido de materiales no apropiados para el trabajo, sin justificación al respecto y expuso su conocimiento sobre la mala calificación del cliente por los tiempos y detalles del techo por filtración de agua, tejas aplastadas y dos bajantes instalados cuando la indicación fue de uno, con la precisión que los perjuicios que pudieron generarse no se dieron de forma exclusiva por su intervención en el proyecto.

Tales dichos fueron corroborados en este trámite judicial por medio de las declaraciones rendidas por ALEXANDRA RÍOS - Directora de proyectos de la época- y SANDRA JANETH PIEDRAHITA VILLADA - Directora de Talento Humano-, quienes advirtieron que por cuenta de una inadecuada toma de medidas a cargo de Mateo Gómez, dibujante dentro de la compañía, se levantó un plano incorrecto que conllevó a que el trabajo y montaje de un techo en la discoteca “la cabrona” pasara de dos a seis días incumpliendo los tiempos advertidos al cliente, lo que generó el cierre temporal del negocio mientras se hacía la corrección, porque las dos secciones a partir de las que fue diseñado no casaron, y ello dio paso a que se hicieran procesos de cortes y ensamble que no tuvo satisfacción en la entrega final, dando lugar a una mala calificación del proyecto y pérdidas económicas con el mismo.

Es a partir de las probanzas previas, que puede verificarse la configuración de la conducta atribuida por el empleador, la que guarda relación con las plasmadas en el escrito de terminación, pues esta Sala halló que en efecto,

Mateo Gómez en el marco de sus funciones ejecutó actos que cuestionan la realización de su labor bajo estricto acatamiento y observancia de las instrucciones del empleador, toda vez que le fue designada una tarea dentro de un proyecto con el mandato de acoger toda la información del cliente para proceder con la fabricación según el requerimiento particular, encontrando serias falencias en su proceder desde el momento de las medidas que le fueron confiadas, pedido de materiales y acatamiento de las pautas del cliente, sin que exista alguna justificación que derive en derruir su negligencia en esa gestión, ni es posible endilgar el error a una ausencia de experiencia o conocimiento, porque dado ese parámetro precisamente, aplicó para el cargo dentro de la empresa donde venía prestando sus servicios desde dos años atrás en diferente pero relacionado oficio, conducta que por demás fue aceptada desde la diligencia de descargos y que se tradujo en entorpecimientos para el desarrollo del proyecto, desencadenando unas consecuencias logísticas, económicas y comerciales en relación con su reputación que la parte patronal debió asumir, fundamentos de hecho comprobados que enrostran la insatisfacción de una de las obligaciones especiales que le asistían.

Esa conducta pudiera entonces encuadrarse acorde a las anotaciones normativas de la empresa, en la causal de terminación referida a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones del trabajador, puesto que fue relacionada con dos obligaciones especiales contenidas en el artículo 53 de su reglamento; o a cualquier falta grave calificada como tal en pactos o reglamentos, pues acudió a unas conductas con consecuencias sancionatorias según se verifica de un aparte parcial transcrito del artículo 61 de su estatuto.

De ahí, es necesario desechar la segunda posibilidad, en tanto el compendio institucional es ausente, lo que impide la verificación de la escala de faltas y sanciones disciplinarias, así como su graduación para entender que esta conducta particular sea vista a los ojos de los que integran la compañía como grave, leve o generadora del despido, y así

tampoco logra desprenderse del contenido del pacto contractual pues solo hace una remisión al artículo 62 del CST (Págs. 12-14 Archivo 04), por lo que sin contar con ese precepto, es inviable pregonar que la afectación en la reputación del empleador, o la negligencia en las verificaciones propias de su cargo y un deficiente rendimiento, se pregonen como faltas graves o constitutivas del finiquito del nexo.

Ya para tener por acreditada la primera de las perspectivas enunciadas, la gravedad del comportamiento debe ser calificada en esta oportunidad, lo que debe hacerse a partir de factores como la labor desarrollada por el trabajador, el contexto, responsabilidad y demás condiciones en las que se desarrolla la labor (Ver SL8002-2014 y SL3125-2022), en ese contexto, esta Sala de Decisión encuentra que la equivocación en la que incurrió el trabajador se constituye en grave, debido a que ocurrió sin una causa objetiva expuesta ni la intervención de terceros o agentes externos que lo hicieran incurrir en imprecisiones, sino que logra derivarse un acto de descuido y negligencia que comprometió el buen nombre de la empresa y participó en el incumplimiento de la entrega del trabajo en los términos y condiciones pactadas, porque si bien los 4 o 5 días adicionales de montaje no pudieran enrostrarse de manera exclusiva a este colaborador, si intervino de forma trascendental para demorar la entrega a satisfacción teniendo en cuenta que era un proyecto a su cargo según puede desprenderse de las intervenciones de Cristian Flórez y Jhonatan Vélez en la diligencia de descargos donde se señaló a Mateo como su Jefe inmediato en ese trabajo (Págs. 7-8 Acta Descargos Archivo 12) y donde los lineamientos del cliente fueron por él tomados en sus visitas a fines de elevar a su cargo el plano respectivo, sin lograr resultados óptimos por omitir requerimientos pedidos.

Es verdad que Mateo Gómez contaba con superiores que supervisaban su actividad, pero es que asiste razón a la testigo Alexandra Ríos quien fungió como su jefe inmediata cuando adujo la imposibilidad de que ello implique el rehacer las diligencias propias de su cargo pues de ese modo pierde

sentido y lógica su contratación, por lo que su experiencia y aptitudes eran los pilares con los que la compañía contaba para garantizar a sus clientes la debida ejecución de lo contratado, no encontrando razonabilidad en su comportamiento, derribándose la seguridad profesional a partir de una falta de cautela y exactitud necesarias para el cumplimiento de lo requerido, de donde se encuadra el comportamiento de inobservar, desacatar e incumplir las órdenes emanadas en cuanto a los procedimientos para el desarrollo de sus funciones, en una violación grave de parte del suplicante de las obligaciones que le incumbían como trabajador, en razón a su cargo en el que radicaba la responsabilidad de unos planos desde donde partía una fabricación y un posterior montaje, que trajo efectos negativos no solo para su empleador que obtuvo una calificación e imagen negativa, debió asumir unos sobrecostos que además de ser enunciados por las deponentes y apoyados con el informe de costos arribado por la pasiva, luce lógico que modificar la estructura para permitirse el empalme entre las dos secciones implica un incremento en tiempo, materiales y mano de obra; sino también para el cliente, quien debió cerrar su establecimiento por el tiempo que tomó realizar las correcciones debidas, circunstancias que conllevan a que se disipe la confianza destinada a quien se le entregó un oficio de una responsabilidad importante, pues de allí surgen las elevaciones de los planos de donde pende la materialización de los proyectos cuya relación con el objeto social de la empresa es absoluta, lo que pudiera denotar bajo la visión del empleador y en el contexto de la conducta, unos futuros retrocesos en los trabajos, eventuales incumplimientos y posibles pérdidas de clientes que la parte patronal bajo ópticas financieras y logísticas debe evitar y que debe vedarse de asumir al estar ante personal capacitado para cada actividad contratada, lo que muestra que este hecho tiene la capacidad de incidir negativamente según un juicio razonable, en el desenvolvimiento equilibrado de la relación de trabajo, donde es viable la perturbación en el ánimo de cooperación y de buen entendimiento que debe reinar en los equipos de trabajo, al igual que la confianza que ha de imperar de los jefes hacía sus subalternos y viceversa, comportamiento entonces que con análisis del entorno laboral del señor Mateo Gómez da

lugar a que se trate de una violación grave de sus obligaciones y a que el fenecimiento del vínculo se constituya en justo y legal, conllevando lo anterior a que la decisión consultada sea confirmada.

Sin costas en la instancia, dada la manera como se conoce de la controversia.


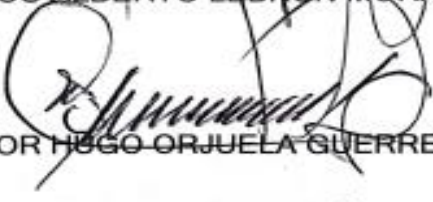

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de consulta de fecha y procedencia conocidas.

Sin costas en la instancia.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05360310500220210026401
Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	MATEO GOMEZ CARDONA
Demandado:	FAISMON S.A.S.
M. P.	CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo:	18/05/2023
Decisión:	CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 19/05/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario