



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA**  
**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

Guadalajara de Buga, veintiocho (28) de octubre de dos mil veintidós (2022)

<b>DEMANDANTE</b>	Anzorena Rodríguez Noguera
<b>DEMANDADA</b>	Luvaga S.A.S.
<b>TRIBUNAL ORIGEN</b>	Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali
<b>JUZGADO ORIGEN</b>	Juzgado Noveno Laboral del cto. de Cali
<b>RADICADO</b>	76-001-31-05-009-2015-00600-01
<b>TEMA</b>	Daño moral.
<b>CONOCIMIENTO</b>	Apelación
<b>ASUNTO</b>	Sentencia segunda instancia <sup>1</sup>

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Anzorena Rodríguez Noguera contra Luvaga S.A.S.

### **ANTECEDENTES**

**Anzorena Rodríguez Noguera** promueve demanda ordinaria de primera instancia pretendiendo se declare: **i)** que entre las partes existió contrato de trabajo desde el 23 de junio de 2005 hasta el 08 de julio de 2015, el cual término de manera unilateral e injusta por decisión unilateral de la empleadora. Consecuencialmente, deprecia el pago de **ii)** indemnización por despido injusto; **iii)** perjuicios morales tasados en 50 smlv; **iv)** indemnización moratoria; **v)** indexación; **vi)** costas y agencias en derecho<sup>2</sup>.

Fundamentó sus pretensiones en que desde el 23 de junio de 2005 hasta el 08 de julio de 2015 trabajó mediante contrato a término indefinido en la empresa Luvaga S.A.S., como secretaria general, siendo asignado su horario por la empresa. Percibió como último salario \$1.367.200. No recibió llamados de atención. En 2011, la pasiva adquirió un software contable llamado SAI, el cual fue implementado de manera completa en el 2012; a pesar de ello, el programa a 2015 aun presentaba defectos, que no fueron resueltos por la representante legal de la entidad, aun cuando se contrató a Adriana Rengifo, cuya labor principal era encargarse de los mismos. En enero del 2014 se

<sup>1</sup> -No 50- Control estadístico por secretaría.

<sup>2</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Demanda\_2022045619095. Fl.05

convirtió en madre, generando en Luis Enrique García Madruga una inquietud sobre quién era el padre de su hija, realizando diferentes actos de acoso con el fin de obtener su nombre, incluyendo la orden de aportar el registro civil de su hija, so pena de despedirla. Fue despedida injustamente, pues los incidentes expresados en la carta entregada el 10 de julio de 2015 carecen de veracidad. La pasiva le causó un gran perjuicio moral, como quiera que el señor García Madruga hizo comentarios negativos frente a sus compañeros de trabajo, argumentado que el despido tuvo como origen los malos manejos de dinero, con el agravante de que fue retirada de su cargo de manera intempestiva<sup>3</sup>.

**Luvaga S.A.S.**<sup>4</sup> se opuso a las pretensiones de la demanda, por considerarlas improcedentes. Admite los extremos temporales, el tipo de vinculación y la forma en que decidió finalizar el contrato, negando que se trate de un despido sin justa causa, como quiera que el mismo se dio por el mal desempeño de la demandante en su cargo, al no efectuar el debido seguimiento a las operaciones contables, permitiendo de esta manera, hurtos por parte de Guillermo Mejía; las causas de la terminación están expresadas en la carta de despido, y están consideradas como faltas graves en el Reglamento Interno de Trabajo -RIT-. El sistema SAI se terminó de implementar en el año 2012 y para 2015 funcionaba bien. No son ciertas las afirmaciones relacionadas con la inquietud acerca de la paternidad de la hija de la demandante, el acoso o la presión para aportar su registro civil. Niega cualquier tipo de conducta por parte de la empresa con el fin de dañar la imagen de la accionante, siendo su obligación de probarlo. Excepcionó: Inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y prescripción.

### **Sentencia de Primera Instancia**<sup>5</sup>

El 15 de diciembre de 2016, el Juzgado Noveno Laboral del Cto. de Cali profirió sentencia mediante la cual: **i)** declaró no probadas las excepciones de la demandada; **ii)** condenó a la accionada a pagar \$9.610.505 por concepto de indemnización por despido injusto, pagadero durante los 5 días siguientes a la ejecutoria de la sentencia, debidamente indexada; **iii)** absolvió a Luvaga S.A.S. de las restantes pretensiones invocadas en su contra; **iv)** impuso el pago de costas a cargo de la pasiva, fijando la suma de \$2.402.626 como agencias de derecho<sup>6</sup>.

### **Recurso de apelación**

Inconformes con la decisión adoptada, ambas partes la recurrieron en apelación<sup>7</sup>, así;

<sup>3</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Demanda\_2022045619095. Fls .04-05.

<sup>4</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Demanda\_2022045619095. Fls .63-70

<sup>5</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Demanda\_2022045619095. Fls .160-162

<sup>6</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia\_2022043104426 1:01:51 min 1:03:14 min

<sup>7</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia\_2022043104426 1:03:31 min a 1:08:56 min.

La **parte activa** apeló exclusivamente por el rubro de perjuicios morales, en la medida en que reposan en el expediente supuestos fácticos que acreditan los mismos. Son tres las situaciones claves para darlos por probados, a saber; **i)** se demostró que fue víctima de falsa acusaciones, ya que se expresó abiertamente que los desfalcos realizados eran su responsabilidad; **ii)** la búsqueda por parte de sus superiores para conocer quién era el padre de su hija; **iii)** la falta de sustento ocasionada por el despido sin justa causa.

La **parte pasiva** se mostró inconforme con la decisión como quiera que el despido sí estuvo justificado. Se demostró que era obligación de la demandante vigilar las remisiones a los potenciales clientes, por tanto, los desfalcos presentados en esa etapa de la venta fueron su responsabilidad. Ya desde el 2013 se hacían llamados de atención a la demandante por no cumplir cabalmente sus funciones.

### **Alegatos de conclusión en segunda instancia**

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia<sup>8</sup>, sólo la parte demandante pretendió descorrerlo, no obstante, radicó el memorial extemporáneamente<sup>9</sup>.

## **CONSIDERACIONES**

La competencia de la Sala está dada por los arts.66 y 66A del CPTSS.

El *problema jurídico* se restringe a determinar: **i)** si fue o no justificado el despido; y **ii)** si con ocasión al mismo se causó el daño moral deprecado.

### **Generalidades de los temas que serán abordados**

#### **Terminación del contrato**

El artículo 62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos<sup>10</sup>, entre ellos, en la SL2351-2020 se reiteró que para dar por terminado el contrato por justa causa los requisitos son: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)**

<sup>8</sup> Segunda Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia\_2022092039776 - Segunda Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia\_2022092721355

<sup>9</sup> Segunda Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia\_2022093943497. Los radicó el 09 de septiembre de 2021, habiéndose vencido el término el 07 de septiembre del mismo año.

<sup>10</sup> Vease SL3580-2022- SL2842-2022- SL1971-2022

Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

En cuanto a la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de múltiples sentencias y en especial la SL5595-2019, indica que cuando se alega un despido injusto “[...] *la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa*”.

### **Perjuicios morales por despido injusto**

El art. 64 del CST dispone:

*“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente”* (subraya la sala)

De vieja data,<sup>11</sup> la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha establecido que, si bien el artículo transcrito regula de manera taxativa perjuicios de orden material, nada impide que se reconozcan otro tipo de emolumentos. En lo referente a los perjuicios morales, de manera clara y pacífica se ha reseñado que son procedentes no por el despido en sí mismo, sino por la conducta desplegada por el empleador que genere menoscabo del patrimonio del trabajador<sup>12</sup>. En uno de sus más recientes pronunciamientos -SL2750-2022- sostuvo:

*“Al contrario, el precedente vigente en materia de reparaciones por despido injusto es el definido por esta Corporación en sentencia CSJ SL3203-2016 –invocado por la recurrente en el cargo–, reiterado por la decisión CSJ SL5707-2018, que sostuvo:*

*En efecto, aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, pues no solo es necesario ponderar la manera cómo el trabajador se vio afectado en su fuero interno y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente sino que además deben probarse los daños de orden inmaterial ocasionados por el hecho del despido; (...)*

*Ello, por cuanto se reitera, es claro para la Sala, que los perjuicios morales no se configuran por el hecho mismo del despido, a menos que dicho suceso esté asociado a conductas que en verdad provoquen un menoscabo en el patrimonio moral del trabajador, tal como se adoctrinó en sentencia CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 22014:*

<sup>11</sup>Tribunal Supremo del trabajo (21-09-1951)- CSJ SL, 12 may. 2004

<sup>12</sup> CSJ SL5707-2018- SL2199-2019-SL2750-2022

(...) la configuración de los perjuicios morales no se deriva de la simple terminación del vínculo laboral, aun teniendo presente las consecuencias normales en el estado de ánimo del contratante, sino que debe estar ligada a circunstancias graves que causen un real daño de índole moral como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc..

(...) Así, entonces, el dolor del actor, que según se indica en la demanda se deriva de la carencia de "ingresos para responder por las obligaciones familiares, sociales, civiles y comerciales" los que antes obtenía de su trabajo, el cual era su única fuente de sostenimiento, no tiene relación directa con el despido y por tanto no puede ser atribuido a la actuación injusta del empleador" (subraya la sala)

## CASO CONCRETO

A fin de formar el convencimiento judicial en torno a los temas asuntos de discusión, se decretaron las documentales glosadas al expediente y se recibieron algunas declaraciones, de las que se extrae lo siguiente:

Luis Valentín García González -Representante legal de la demandada <sup>13</sup>	Todos los empleados deben tener correo electrónico. Hace un año se retiró. No se sabe, pero dice que siempre pagaba todo. No se continua con el mismo.
Anzorena Rodríguez Noguera demandante <sup>14</sup>	En el 2007 empieza como secretaria general. Respecto a sus funciones expresa que abría oficina, verificaba horarios, facturación, remisionaba, despacho de bodegas, informaba las consignaciones de la bodega a tesorería, cotizaciones, debía hablar con los clientes. Se le pregunta sobre funciones específicas y sus responsables, tales como: elaboración de remisiones y ajustes de inventario- varias personas -> (Diego, Adriana y ella), ensambles ->ella, notas de devolución- no existía, traslado de mercancía-> Adriana y ella. Control de remisiones da Cali-> secretaria de estadística e importación. Consecutivos-> secretaria de importación. Entrada y salida de las bodegas-> ella, por fuera de la ciudad-> secretaria de estadística e importación. Comisiones de vendedores coincidentes con las facturas -> ella revisaba. No recibió capacitación para Sai Open, no le explicaron nada, solo la tuvieron la contadora, Diego y el revisor fiscal. No control de consecutivos. En el memo del 26 de junio de 2015, se incluyen funciones que no eran de su competencia- le pasan el memorando en audiencia- indica que respecto de la primera sí, pero el control consecutivo era de secretaria de estadística. Segundo, secretaria general, desde el 2011 se hace con SAI Open. Tercera secretaria de estadística. Cuarto. secretaria de estadística. Quinto- secretaria general, desde el 2011 no se volvió a hacer por SAI Open. Sexto. Todos deben informar anomalías- séptimo- sí. siempre cumplido todo. No manifestó inconformidad con el memorando. Sí conoce las funciones de la secretaria de estadística, son: archivar todo, control de facturas, consecutivos de facturas, archivar remisiones, estar pendientes de los controles, hacer importaciones, cotizar en Cali. Es también la mano derecha de la secretaria general, el nombre de la misma para la fecha era Jessica Núñez, ahora es secretaria general.

<sup>13</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia\_2022043830718 2:18:50 min – 2:24:08 min.

<sup>14</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia\_2022043830718 2:24:38 min – 2:36 38

<p>Edwin Mauricio Jaramillo Rodríguez testigo parte actora<sup>15</sup></p>	<p>Es el compañero permanente de la demandante, desde mediados del 2013. Refiere que la conoció en la empresa demandada. Eran compañeros de trabajo. Empezó a laborar en la entidad desde el 2000, refiere que empezó como mensajero y luego ascendió a técnico uno y al finalizar la relación laboral era coordinador de telecomunicaciones. Expresa que la demandante inició -2005- en el cargo de secretaria de estadística e importación y luego cambio a secretaria general -2007- donde trabajó hasta el 2015. Tenía contrato de trabajo a término indefinido. Sus funciones era abrir y cerrar la oficina, velar cumplimiento de horarios, estar pendiente de la facturación y las remisiones, inventario de la empresa, despacho de repuestos y materiales, consignaciones y pago de productos. Horario 7 a 12 1 a 5 de lunes a viernes, sábado ocasional – especialmente en festivo. El director de la oficina Luis Enrique García Madruga los fijaba. No pago suplementario. No existía prohibición de relaciones personales. Nadie sabía de su relación personal con la demandante. El motivo del despido es el incumplimiento de sus funciones -facturas- y no entregar un documento. Afirma que le pasaron la carta de despido. Incumplió seguimiento a facturas y dineros entregados por parte de los clientes del señor Guillermo Mejía, un vendedor externo de bombillería y tecnología led. Ese señor hizo cobros de manera fraudulenta en la remisión. El entregaba productos y decía que se los pagaran a él y no la empresa. Anzorena remisionaba y facturaba los productos. El tesorero era Julián -no recuerda apellido-. Se dieron cuenta porque Julián descubrió los faltantes, se lo comunica la contadora (Luz Nidia) y la persona encargada de mejoramiento continuo (Adriana Rengifo), ellos hablan con Guillermo Mejía. No sabe que los dijo, pero no retorno dineros, el jefe de la oficina, formó un escándalo, insulto a Mejía -en ausencia-. Gritó de manera general a nadie en específico. Afirma que Anzorena no tiene nada que ver, pero el jefe decía que todos los que manejaban la mercancía debían saber (sin expresar nombres), que incumplieron su deber de revisión. Para manejar el caso se tuvo varias reuniones entre el jefe de la oficina, Luz Nidia, Julián, Anzorena y Adriana, durante tres semanas – desconoce que se habló- pero sabe que hubo copias a la hoja de vida de memorandos a Julián Montoya, Luz Nidia y Anzorena. A la señora Adriana Rengifo, no se pudo por el tipo de vinculación. El programa SAI Open es un programa contable administrativo, manejo de inventarios, no estaba funcionando correctamente. Nunca se pudo ajustar, se compró en el año 2011, más de 4 años y nada, presentaba inconsistencia, no correspondía el sistema con lo físico. Considera que ayudo para permitir la pérdida, no había control de las ventas. Julián se dio cuenta finales del 2014 y Guillermo llevaba desde el 2012 trabajando, y los actos fraudulentos no sabe desde cuando los cometió. en la carta de despido de su compañera se dice que no realizó correctamente sus funciones, dice que el señor Guillermo pudo sacar provecho por ese motivo. Expresa que pudo leer los manuales de funciones de las personas involucradas. Las funciones que aparecían en la auxiliar contable y el tesorero eran diferentes a la secretaria. Las funciones incumplidas por la accionante eran 6, 2 o 3 de ellas no se podían realizar por que el sistema no generaba los reportes, eso mismo informe se los mandaron a los otros. Pasaron 15 a 20 días para despedirla, no acta de descargos. Después del memorando, el representante legal dijo que debía reorganizar la empresa, porque había actividades que no aparecían en los manuales, dijo que no los cambió. <u>-se le pone de presente manual</u></p>
---	---

<sup>15</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia\_2022043830718 5:10 min a 48:05 min

de funciones- dice que no es el que estaba vigente, porque se ve que dice versión julio de 2015, fecha en la que fue despidida Anzorena. En otras palabras, era nuevo. No necesita leer solo con la fecha de abajo sabe que lo es. Expresa que a los otros no los despidieron, desconoce porque a Anzorena sí. Manifiesta que durante 10 años nunca tuvo llamados de atención, después de la licencia de maternidad, se realizaron observaciones sobre el sistema SAI. Observaciones como, Adriana Rengifo dijo, que prestara más cuidado, que por favor trata de arreglar descripciones. Sale en 2015, cuando todavía no funcionaba el sistema, Adriana todavía hacía ajustes, trabaja regularmente, no se podían hacer reportes, todo se registraba manual. Sabe que todavía está Adriana por mamá -trabaja en la compañía-, su función principal es SAI, mejorar proformas y cargas. Por eso se crea ese cargo. No tiene conocimiento del tipo de vinculación de Adriana –con la empresa. A principios de abril del 2014 y todo el 2015 empezaron los mejoramientos del sistema SAI, al final de 2014 se dieron cuenta, no saben porque se demoraron tanto en avisarle al representante legal. Le avisan en el 2015, no sabe el estado del proceso en la fiscalía. El procedimiento para actualizar el manual de funciones, se llevaba copia impresa a la persona a la cual se le cambia las funciones y ella lo firma. Los manuales de funciones no se actualizaron después del 2010, debido a que Aura Magdalena Núñez se retiró de la empresa, era la ex esposa del jefe y quien los hacía. El manual de funciones estaba implementado, pero con funciones desactualizadas -2015-, conoce las situaciones con Guillermo porque el jefe de la planta lo decía a los cuatro vientos. Dice que cartera es en principio responsabilidad de los vendedores. Expresa que el encargado de revisar el cobro es el tesorero – tiene que ver cartera. La hija de la demandante se registró un día que estaba de licencia y tenía que llevar a control a la niña, un mes después de su nacimiento. En la EPS le dieron el formulario para registrarla. Indica que no hubo suplantación de la empresa demandada sobre ese documento. \*se allega formulario de afiliación 11 de febrero de 2014- donde Anzorena afilia a su hija Samanta Jaramillo Rodríguez, está la firma del trabajador. Donde dice información diligenciada por el empleador solo se apuntó el nombre Luvaga, NIT pero no hay firma – se le corre traslado al apoderado de la parte pasiva- Expresa que a ella no le pagaron la liquidación, lo dejaron en la empresa para cubrir una deuda, un préstamo que hizo. Respecto a los perjuicios, dijo que mientras sufrió la presunción aumento nivel de estrés, esta diferente, había noches en que se despertaba llorando, no comía mucho, demacrada mantenía pensativa, casi no hablaba. Después del despido se angustio por las deudas y la niña. Guillermo Mejía si hubo denuncia. Desconoce sobre el estado de la denuncia. Expresa que a lo largo de implantación SAI, se hicieron recomendaciones sobre el manejo de los cobros. Los creadores de SAI cumplieron entrenamiento de horas, luego cobraban valores bastante altos por el entrenamiento, el jefe de la oficina no autorizó más capacitaciones por los costos. Desconoce porque el señor García ya no trabaja en la demandada. La licencia de maternidad fue pagada en su integridad. La empresa tenía un grado de desorden contable, todos lo conocía, el señor García lo sabía y en diferentes correos decía que debía organizar la misma. la persona del inventario era la secretaria general, facturación y remisiones dice desconocer. Remisiones de Cali, es de la secretaria de estadística y de exportación. Archivo y consecutivo de facturas, era de la secretaria de estadística e importación entra y salida de mercancía bodegas, secretaria general. Elaborar guías, copia de

	<p>remisiones con copia de id -secretaria general, coincidencias de calidad – secretaria de importación. Si en la oficina se presentaba una anomalía quien debía informar eran todos los empleados.</p>
<p>LUZMILA OSPINA BERMÚDEZ                  testigo parte demandada<sup>16</sup>(ta cha)</p>	<p>Contadora en la empresa demandada conoce a la demandante desde el 2007. Asistente de contabilidad fue su primer cargo. La accionante era secretaria general. Contrato termino indefinido. Recibía correspondencia, facturaba, realizaba remisiones y su control. ella era responsable de la bodega, era quien tenía llaves caja menor, tenía contacto general con los clientes. A raíz de un incidente con Guillermo Mejía 2015 se hizo seguimiento al SAI. Entre el 2007 hasta el 2014 no hubo llamados de atención dirigido Anzorena, no memorandos, pero si requerimientos. Luis Enrique García Madruga, era el representa legal de Cali. Por escrito se realizaron memorandos antes de Guillermo, dice que por las remisiones que ella había elaborado y no había dado a otros vendedores. Guillermo comenzó el 2013, lo contrata Luis Enrique García, había varios agentes libres, cuando la empresa empieza con luces led. Iban y hacían una demostración, montaba todas las luces, uno o dos meses para que el cliente viera la reducción de costos, si decía que no se desmontaba todo, todo el costo lo asumía Lugava. Salía remisionada porque todavía no había venta. Remisionada era prueba, Guillermo Mejía empezó a ir donde las remisiones, empezó a cobrar con cuenta de él y le pagaban y el empezó a coger el dinero. Anzorena debía hacer seguimiento a las remisiones, estaba en su manual de funciones. Ella tenía que hablar con los agentes y preguntar qué había pasado. En una auditoria se dio cuenta que las mercancías eran remisionada, sin tener actualización de su estado. como ella no daba seguimiento a esos casos, se le dio la oportunidad de hacer los seguimientos. No hay almacenista, ella y Luis Enrique tenían llave de la bodega. Se dan cuenta por las auditorias, la señora Adriana Rengifo empezó con el seguimiento. Ese programa funciona bien ahora, el Sai, el mejoramiento no es solo en ese programa, el sistema falla por los usuarios no por el mismo. Cuando se implementó el programa se metió lo de remisión si se podía estar pendiente. Adriana se dio cuenta que estaba atrasado, le pregunto a ella que había pasado. Allí le preguntaron a cada vendedor por la mercancía. Julián se dio cuenta de los rubros por que llamo una clienta a cobrarle y ella dijo que le había pagado a Mejía. Se adjunto el recibo de pago, él tenía demasiadas remisiones, ya con eso se levantó la sospecha. Julián en noviembre del 2014 se da cuenta, llama al vendedor y le solicita el dinero. Él pensó que era solo era uno, en el 2015 se dio cuenta que no era algo de una vez, allí le comentaron a Luis Enrique. En facturas no tenía nada que ver la demandante, si en remisiones. Luis Enrique se enojó mucho, la perdida eran 70 millones de pesos. Don Guillermo reconoció que había tomado el dinero. una denuncia se hizo, hubo abonos por terceros. Se les hizo memo a Anzorena, Julián y a ella. En el llamado de atención de Anzorena se decía lo de las remisiones y sobre el deber de Informar anomalía. Julián si lo hizo y Adriana lo hizo cuando se dieron cuenta. En el memo de la testigo se le reprochaba no informar la anomalía, se reiteró que la parte contable era la encargada de la contabilidad, a Julián fue por no decir nada nada la primera vez. él no le vio malicia al vendedor, ya la segunda vez, si le contó al jefe. Anzorena la despiden por otro vendedor, reincidía en lo mismo con diego Osorio. Esta vez no tuvo incidencia contabilidad, la demandante era directamente responsable- no está segura de lo que ocurrió-. El manual de funciones</p>

<sup>16</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia\_2022043830718 48:22 min a 1:44:36 min



cambia cuando incluyen nuevas funciones. Después de lo de Anzorena se modificó el manual, se quitaron algunas funciones. – se le muestra documento en audiencia- hay cosas que siguen iguales en especial las causas del despido. El día del memo se escuchó la versión, y luego si hizo memo. Desconoce los otros procesos de Anzorena. 2004/2005 cuando la testigo entra ya estaba allí, la relación con Luis Enrique, era normal, a todo el mundo mira igual, a veces estaba enojado y otros días no, pero no era personal. Anzorena no fue acosada laboralmente. Se enteró del papá del niño de la accionante el día del despido, ellos negaban el hijo, no estaba prohibido tener relaciones ente compañeros. Diego Osorio es un vendedor directo de la empresa, no sabe cuál fue el inconveniente en sí. Él además de ser vendedor era el encargado de sistemas. Anzorena era de carácter fuerte, tenían roces por eso. A Edwin le dolió que el representante legal no le informará el cambio de funciones. la línea de luces led eran nuevas, salió para el 2012/2013 la línea de mercado general es la venta de impresores chorro de tinta, nivel industrial trazabilidad de fecha de vencimiento. Vendedores externos para las luces led, se contrataron 3 /4. Ellos salían con su portafolio, el cliente le decía que sí, iba donde Anzorena para hacer una remisión, ella hacia la remisión, coordinaba con los técnicos, allí se dejaban por el tiempo de la demostración. Anzorena debía hacer la vigilancia, lo deja o no o sí. Debía facturar cuando el cliente decía que sí. En caso de no estar la secretaria de estadística lo podía hacer. era excepcional, siempre era Anzorena quien realizaba todo. La testigo era asistente de contabilidad para esa época (2015). Las funciones de ella eran nomina, realizar contratos de Cali, impuestos. Las funciones del tesorero eran realizar recibos de caja de los clientes que pagaban, estar pendiente de la cartera, conciliar bancos. Anzorena era la encargada del inventario. Relaciones de mercancía en remisión era Anzorena. Pendiente por facturar Anzorena. La secretaria de estadística realizaba archivo, egresos, copias de egresos pedidos al exterior, control seguimiento de los productos en tránsito, tipiar algunos documentos. Sabe las funciones porque el día del memo el representante las leyó en frente de ellos. Los empleados manejan correo electrónico. El representante legal era Luis Enrique García Madruga, para la fecha de los hechos- 19 de junio de 2015. Cuando un empleado ingresa le muestran la proforma –manual de funciones- no es necesario firmarlo, no queda constancia de recibido. El manual de funciones se cambia con el Sai, había cosas que ya no tenían que hacerse. Se modifica funciones del tesorero. Cuando son facturas, el tesorero y vendedor deben estar pendiente de los pagos, la remisión no es parte de la cartera. Los vendedores comisionan sobre el recaudo de cartera por eso están pendientes de ella. Respecto de la hija de la demandante, indica que la llama para lo de la incapacidad, el registro civil y la historia clínica. Ella afirma que le avisa al mensajero para recoger los documentos, sin embargo, la accionante lo llama diciéndole que no había necesidad de ir, ya que su hermano hizo lo del registro. En cuanto a la liquidación, se hizo un cruce de cuentas debido a un préstamo realizado, quedando saldos sin pagar a favor de la empresa. Cuando el Sai se instaló si le dieron capacitación a ella, no a la demandante. Informa que en la página de los desarrolladores tienen tutoriales, que enviaron personal para la parametrización del software. Estaba en la capacitación Diego Osorio, no recuerda Anzorena en la misma. Luis Enrique decidido iniciar su nueva empresa por eso ya no es representante legal. Afirma que la incapacidad de maternidad estuvo pagada.

<p>Diego Fernando Osorio parte demandada (tachado)<sup>17</sup></p>	<p>Asesor comercial de la demandada. la conoce desde hace más de 10 años cuando ingreso en Lugava 2005/2006 contrato indefinido de trabajo. Empezó como secretaria de exportación. En el 2009, se convirtió en la secretaria general. Conoce sus funciones porque tenia acceso a la proforma y sus cargos son de interacción directa. Destaca de ellas: vigilancia de horas de llegada, facturar, remisiones, visita de cliente, revisar todos los equipos. El tiempo de demostración era variable. La remisión debía estar firmada por el cliente, como vendedor podía recoger pagos. Informa que ella tenía mucha interacción con los asesores. El horario de trabajo era de 7:30 am a 12 y de 1:30 pm a 5 pm, de lunes a viernes y sábados cuando era necesario. Hasta Julio de 2015 trabajo la demandante. La despiden por errores de funciones, no las realizaba de manera debida, él se vio afectado por esos errores. El primero de ellos fue cuando le entregó un cheque, y ella no hizo la consignación y cuando lo recordó ya no había dinero. A él le figuraban remisiones pendientes por resolver, eso paso en el 2015, se volvieron más exigentes en el control, había una persona pendiente, Adriana Rengifo entro a normalizar el inventario, empieza encontrar que el mismo estaba descuadrado. Adriana ya tenía la tarea del mejoramiento continuo. Se entera del problema de Mejía, en el 2015, Julián le hace comentario que le había permitido a don Guillermo entregar el dinero de una factura pagada, después de esa se generó sospechosa, él se enteró pasando por allí. Él sé que quejó porque si tenía todo realizado y Anzorena lo estaba requiriendo. No sabe cómo fue el proceso. Por escrito se deban las indicaciones de las remisiones. Siempre hubo problemas en ellas. Adriana dijo que hicieran todo por escrito, que era lo mejor. Acoso laboral no nada. Nunca ha pasado. Después que terminó el contrato de trabajo, se enteró de la relación de sus compañeros, no sabía ella, no estaban prohibidas las relaciones entre empleados. Anzorena era responsable de inventario, facturación y bodega en el sistema nuevo SAI Open. Es un software administrativo contable de facturación permite tener información tiempo real. En el 2013, Adriana Rengifo, estaba junto con la demandante arreglando un defecto en SAI Open. Adriana empezó a corregir errores de procedimiento de las compañeras, al principio para manejar el SAI Open., luego la dejaron para que la empresa a nivel contable tuviera orden. Diego recomendó la compra de este nuevo sistema, ya que es muy integrado- se le pone de presente correo del control de cartera-. Expresa que dentro de las funciones los vendedores deben cobrar cartera. Debe indicar quien pago y quien debe. La proforma de la secretaria ésta desde el inicio de la compañía, pero se modifica, no sabe sobre las actualizaciones, - se pone de presente manual-. No sabe que es un descargo, nunca le han hecho uno. Dice que le contaron que ella no quiso recibir el dinero de la liquidación. Guillermo Mejía si fue denunciado, la accionante y el esposo no. El nuevo sistema, le facilitaba las funciones de cartera, ya ella podía ver la misma de manera virtual. En cuanto al manual de funciones, expresa que cuando uno entra uno no firma, pero si le dan uno. Se fue el representante por separación de los socios. Hubo capacitaciones, a las instalaciones del proveedor solo fueron Luz Nadia y él. Internamente en Lugava, el implementador vino, pero a Anzorena y a Lucy Beltrán solo se les brindó unos CDS</p>
---	--

<sup>17</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia\_2022043830718 1:45:15 min a 2:18:07

En cuanto al primer problema jurídico planteado, es decir, **la justicia en la terminación del contrato de trabajo de la demandante**, no se discute que la demandada despidió a la señora Rodríguez Noguera el julio 8 de 2015, alegándose como justas causas conductas que la empleadora encuadró en<sup>18</sup> **i)** el numeral 1, 6 y 9 del artículo 62 CST; **ii)** numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST. Como supuestos fácticos se expusieron que fue la falta de cuidado de la demandante lo que ocasionó la continuidad en los hurtos por parte del señor Guillermo Mejía. Adicionalmente, se indica en la misiva, fue constante la falta de cuidado, en la medida en que el 01 de julio de 2015, realizó requerimiento al vendedor Digo Osorio, sin justa causa, como quiera que todo lo solicitado se encontraba debidamente relacionado. Asimismo, se le acusó de engañar a la empresa al no aportar el registro civil de su hija.

En relación con cada motivación, se precisa:

- 1. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. Contrario a lo establecido por la pasiva, la demandante no suplantó al empleador en la afiliación de su hija, de ello da cuenta el formulario de afiliación ante S.O.S.<sup>19</sup>. Adicionalmente, si bien el trámite puede realizarlo el empleador, nada impide que de manera voluntaria la trabajadora llevara a cabo el mismo.*
- 9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. // En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días. Aunque la pasiva alega un bajo rendimiento, lo cierto es que no se dio aplicación a lo establecido en el artículo citado, ya que en el expediente sólo reposa un memo a la hoja de vida<sup>20</sup>, sin que indique aviso alguno. Si bien en este caso no se puede predicar un despido injusto, si sería ilegal<sup>21</sup> por no cumplir con las disposiciones jurídicas que regulan el caso, dando pie la misma indemnización reconocida por el A-quo.*
- 6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. // 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido // 5a. Comunicar oportunamente al empleador las*

<sup>18</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Demanda\_2022045619095 fls 14-15

<sup>19</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Demanda\_2022045619095 fl 18

<sup>20</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Demanda\_2022045619095 fl 19

<sup>21</sup> CSJ 37823 del 14 de noviembre de 2012.

observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. De la información suministrada por las declaraciones recibidas en el proceso, se desprende que la trabajadora sí tenía responsabilidad de vigilar las remisiones, no obstante, aunque los testigos traídos por la pasiva trataron de hacer hincapié en la falta de cuidado de la accionante, no es menos cierto que de los correos enviados por el representante legal de la época<sup>22</sup> se advierte que el sistema no funciona adecuadamente y en efecto, dicha situación contribuyó a la falta de controles contables. De igual forma, los declarantes traídos por la pasiva informaron que no se capacitó a la demandante sobre el uso del sistema. Cuando los implementadores fueron a la empresa a parametrizar, la señora Anzorena tampoco estuvo presente, pero no por renuencia, si no por falta de guía de sus superiores y, de lo dicho por el señor Osorio, se tiene que la demandante buscó ayuda externa y fue de esa manera que se contrató a la señora Adriana. En ese sentido no puede hablarse de un no acatamiento de las funciones, como quiera que nunca se le dio una instrucción clara sobre debía realizar las mismas en el sistema SAI.

Tampoco puede reprocharse a la demandante una falta de comunicación del hurto cometido por el señor Mejía, pues fue cometida por el tesorero, quien fue la primera persona que tuvo conocimiento de los desfalcos cometidos por el colaborador Guillermo. Para finalizar, a pesar de que el apoderado de la parte pasiva se duele de que en 2014 se hicieron algunos llamados de atención<sup>23</sup>, no escalaron a una sanción disciplinaria inmediata, ni cuentan con inmediatez respecto de la decisión de terminar el contrato, no siendo posible analizarlos.

Conforme a lo anterior, se **confirma** la decisión apelada.

No se liquida el valor de la indemnización, por no haber sido objeto del recurso de apelación.

En cuanto al segundo problema jurídico, es decir la pretensión de **perjuicios morales** en que insiste la parte demandante, que se hace recaer en la causación de daño al buen nombre de la demandante y en los efectos que trajo el despido en su vida, se tiene que a más de sus dichos no se aportó prueba que acredite el daño reparable. Nadie, ni siquiera su compañero permanente, manifestó en su declaración animadversión o persecución a que refieren los hechos de la demanda, encontrándose adicionalmente, en los correos electrónicos glosados al expediente, se aprecian llamados de atención, ninguno de ellos irrespetuoso o denigrante.

Sin que se haga necesario efectuar más consideraciones, se **confirmará** la sentencia también en este punto.

---

<sup>22</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Demanda\_2022045619095 fls 20 -26

<sup>23</sup> Primera Instancia\_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior de Cali\_Demanda\_2022045619095 fls 76-86

## **COSTAS**

Sin costas en esta instancia, dado que, ninguno de los recursos presentados por las partes prosperó.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 15 de diciembre de 2016.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

Devolver al Tribunal Superior de Cali, por secretaria.

Las Magistradas,



**MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA**



**CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE**

**CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE**



**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**