

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25899-31-05-001-2017-00544-01  
Demandante: **FABIO ENRIQUE TRIVIÑO BARRERA**  
Demandado: **LUCTA GRAN COLOMBIANA SA**

A las diez de la mañana (10.00 am) del día veintisiete (27) de julio de dos mil veinte (2020) hora y fecha programada, se profiere la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide la consulta ordenada en sentencia de 10 de septiembre de 2019 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá -

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**FABIO ENRIQUE TRIVIÑO BARRERA** demandó a **LUCTA GRAN COLOMBIANA SA**, para que previo el trámite del proceso ordinario se declarara la existencia de contrato de trabajo a término indefinido, en consecuencia fuera condenado a reintegrarlo al cargo que desempeñaba como *“operario de fragancias”*, así como al pago de los salarios dejados de percibir, primas de servicios, auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones desde la fecha del despido hasta el reintegro, de manera subsidiaria indemnización por despido sin justa causa, *“Lo correspondiente al derecho de pensión que por ley debía consignar a los empleadores la sociedad Lucta Gran Colombiana SAS que por ley le corresponden al Trabajador desde el momento de su Despido y hasta que se oficialice su reintegro”*, aportes a seguridad social en salud, sanción por no consignación de los aportes al fondo de pensiones, indexación, *«más la Sanción Moratoria por el incumplimiento en el Pago de las anteriores peticiones»*, ultra y extra petita, y costas.

En apoyo de las peticiones manifestó que entre las partes existió contrato a término indefinido como operario de fragancias a partir del 14 de enero de 2016 hasta el 23 de marzo de 2017, fecha en que se dio por terminado sin justa causa, informando que se estaba “robando” las muestras de los perfumes; por lo que se inició un proceso disciplinario donde se le escuchó en descargos “*bajo la Presión del Abogado de la Empresa y la Jefe de Personal sin que existieran garantías Constitucionales de un ^debido proceso^*”, sin que hubieran comprobado que efectivamente hubiera sido él la persona que estuviera “*sacando muestras o perfumes de la empresa*”; que le reiteraron que una persona había informado a la empresa lo del hurto de los perfumes que al insistir en que no se había comprobado nada la respuesta de la empresa fue que era para sentar un precedente; que sus actuaciones fueron honestas, transparentes, responsables; que todos los ataques y acusaciones en su contra, son infundadas, y carecen de veracidad y medios probatorios. Se admitió la demanda el 8 de febrero de 2018 (folio 36).

La sociedad demandada al descorrer el traslado, aceptó el contrato de trabajo a término indefinido; que en el curso de la relación laboral el demandante incumplió las obligaciones como trabajador tal como lo reconoció en la diligencia de descargos; que se terminó el contrato por causa imputable al demandante, toda vez que «*en las instalaciones de Lucta ubicadas en el municipio de Tocancipá ocurrió una pérdida de materias primas (DPG y naranja), situación que dio lugar al adelantamiento de investigaciones tendientes a establecer si las pérdidas de materia prima habían sido consecuencia de actos ilegales ocurridos al interior de la compañía, entre ellas, recopilación de información y evidencia del funcionamiento del control interno, procesos disciplinarios al personal que podía haber estado involucrado en los hechos y la presentación de una denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación (...)*» y que en el curso de tal investigación aquel “*autorizó la práctica de una prueba de polígrafo, la cual fue desarrollada por Pilgrim Security & Risk Management, sociedad que emitió el reporte que anexo como prueba en el cual indicó como conclusión que el demandante ‘presentó reacciones fisiológicas significativas de engaño a las preguntas R2 (...) relacionadas con la pérdida de recursos de la compañía*”, por lo que fue escuchado en descargos, se evidenció el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones en los artículos 45 y 48 del Reglamento Interno especialmente en lo que respecta a la revisión de las etiquetas de los envases

que iban a ser entregados a los clientes, situación que generó que les entregaran un producto diferente al solicitado lo que ocasionó pérdidas económicas, además de la afectación de la imagen de la compañía, adicionalmente no reportó oportunamente sobre derrames, pérdidas de elementos o descuadre de productos en el área de trabajo y, que de manera negligente abuso de la confianza del empleador pues *“conscientemente se apropió de fragancias de propiedad de LUCTA, para uso personal, conducta inaceptable”*, que ante los comportamientos irresponsables, negligentes deshonestos se configuró en grave incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, conductas no tolerables para la compañía que vio afectado el patrimonio e imagen ante sus clientes, que se generó una pérdida de confianza que al momento de suscribir el contrato de trabajo fue depositada en el actor, se configuraron justas causas para la terminación del contrato de trabajo.

Que no resuelta procedente el reintegro toda vez que su situación no configura ninguno de los supuestos legales que darían lugar al restablecimiento del vínculo laboral, como quiera que al 1º de enero de 1991 ni siquiera tenía relación laboral con la compañía, al momento de la terminación del contrato no gozaba de fuero sindical ni circunstancial tampoco era titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada por discapacidad ni podía estar en embarazo. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, buena fe, mala fe del demandante, compensación, prescripción, y solicitó dar aplicación al artículo 282 del CGP en caso de encontrar demostrada alguna otra.

## **II. SENTENCIA DEL JUZGADO.**

La Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 10 de septiembre de 2019, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones en su contra, e impuso costas al demandante.

Como no se interpuso recurso de apelación se remitió el proceso al Tribunal para que se surtiera el grado de jurisdiccional de consulta.

El apoderado de la parte demandante dentro de los alegatos de conclusión manifiesta que el despido fue injusto, por lo que se debe pagar la indemnización por despido, indexada, y se condene en costas a la demandada.

Indica que se probó que el actor laboró para la demandada mediante contrato de trabajo suscrito el 14 de Enero de 2016, finalizado el 23 de marzo de 2017, fecha en que fue despedido sin justa causa que según las pruebas aportadas no se evidencia que este haya tenido alguna relación con las pérdidas de producto de materias primas endilgadas, que las razones expuestas en el mencionado comunicado no justificaron el despido, ya que el procedimiento interno llevado por la demandada no cumple con los preceptos establecidos en la especialidad Laboral, pues si bien hubo una denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, no se señala la participación del actor pues ni siquiera se nombró simplemente fue poner en conocimiento el faltante de unas materias primas, por lo que en su concepto esta prueba no justifica el despido, además la empresa aportó resultados de una prueba de poligrafía prueba que no tiene validez para justificar un despido o terminación de un contrato laboral, respecto a la diligencia de descargos realizada el 23 de marzo de 2017, se evidencia, que el actor en ningún momento acepta la participación de la pérdida de productos de materia prima, procedimiento que vulnera el derecho al trabajador, que las preguntas formuladas lo hace señalando y acusando de acciones que no han sido probadas además de ejercer medidas coercitivas y así provocar una respuesta positiva. Indica que la empresa es tan grande que no existe un sistema de seguridad de donde se pueda demostrar alguna participación, que el personal de seguridad de la demandada no tiene soporte o prueba durante el término de duración de la relación laboral, que se haya encontrado algún elemento o material que producía o comercializaba la empresa al momento del registro, al término de la jornada laboral; así como tampoco, perdidas de materias primas en su propia área de trabajo, que no existe ningún testigo que acredite la participación del poderdante en la supuesta pérdida

de materias primas, y si así fuera hubiera tenido efectos penales la denuncia interpuesta, que la demandada nunca ha podido probar el despido, que en un proceso similar, decidido por la corporación Expediente No. 25899 310500120170054301 MP Martha Ruth Ospina Gaitán desestimó las supuestas pruebas aportadas por la empresa Lucta y la condenó a pagar indemnización por despido sin justa causa; anotando que este proceso guarda gran similitud para soportar el despido de los dos trabajadores, de los cuales se les está violando el derecho a la indemnización por cuanto no existe prueba para su despido, en consecuencia la demandada no probó ni cumplió como debía acreditar que los hechos endilgados en la carta de despido ocurrieron por lo que reitera el despido es injusto resultado que acredita el pago de la indemnización por despido sin justa causa, y la cual está consagrada en el Artículo 64 del CST.

### **III. CONSIDERACIONES.**

Teniendo en cuenta las peticiones y hechos narrados en la demanda la controversia en el presente proceso, radica en determinar si el despido del demandante, se efectuó con justa causa, y en el evento de no ser así si procede el reintegro con las condenas reclamadas o en su defecto el pago de la indemnización por despido.

No existe controversia en cuanto a la prestaciones de servicios del demandante a la sociedad demandada mediante contrato a término indefinido vigente entre el 14 de enero de 2016 al 23 de marzo de 2017, así mismo que la demandada término unilateralmente el contrato de trabajo invocado justa causa, tal como se encuentra acreditado, entre otros documentos, con el contrato de trabajo (folios 80 a 82), carta de terminación (folios 16,18, 101 y 103).

Así las cosas, como se dijo, se procede a examinar si la demandada demostró las justas causas invocadas para la terminación del contrato de trabajo del demandante que aparecen consignadas en la carta de terminación.

En dicha carta se mencionan varias circunstancias, el quebranto de disposiciones, y se manifiesta que los hechos fueron objeto de investigación disciplinaria mediante diligencia de descargos celebrada el 23 de marzo de 2017, oportunidad en la cual el demandante aceptó la responsabilidad en los hechos materia de investigación y se pudo evidenciar el incumplimiento de obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 45 y 48 del reglamento interno de trabajo, entre otras, que se relacionan en 10 numerales de los cuales se puede mencionar como principales el incumplimiento de la revisión de las etiquetas de envases que iban a ser entregados a los clientes, el incumplimiento de la obligación especial de comunicar oportunamente a la empresa las investigaciones para evitarle daños y perjuicios, teniendo en cuenta que no reportó oportunamente los derrames, perdidas de elementos o descuadres de productos, así como la circunstancia de no estar autorizado para utilizar los productos a los cuales tenía acceso con ocasión al desarrollo de sus funciones, sin embargo, se apropió de fragancias para su uso personal como lo declaro en la diligencia de descargos.

Con el fin de demostrar los hechos imputados al demandante como justa causa, la demandada allegó al proceso la diligencia de descargos que rindió el demandante (folios 87 a 100), en la cual se observa que el trabajador en la respuesta a la pregunta No. 12 sobre el reporte a la empresa, señaló que siempre reportaba pero que *“...una vez no reportó el derrame porque por miedo no lo reporté...”*, asimismo señaló que la responsabilidad de presentar el descuadre de productos en su área de trabajo básicamente eran de él y de su compañero; en la respuesta pregunta 15 se le requiere si ha trucado productos de los clientes y no ha verificado el mismo antes de entregar al área, señaló que si se le paso una vez y expuso como justificación, que *“... la verdad por afanado en esa área siempre hay mucho trabajo. También me paso por confiado, no compare la etiqueta con lo que iba a envasar...”*, y las respuestas a las preguntas 38 y siguientes al ser interrogado si utilizaba para su uso personal una se las fragancias producidas por la empresa para hombre, señaló *“...si no voy a negar que una vez tenía una muestrita...”*. Y al ser requerido si se apropió de muestras de 18 mm de fragancias para su uso personal contesto, *“..."*

*Solo una muestra, yo pensaba que todo el mundo lo hacía...*". Indicando también que *"...un compañero hacia eso y por eso fue que lo hice..."* y que *"...nadie me autorizó..."*.

Así las cosas estima la Sala que con lo expresado por el demandante en la diligencia de descargos es suficiente para tener por demostrados los hechos invocados por la demandada antes aludidos, los cuales constituyen justa causa para terminar el contrato de trabajo pues, la circunstancia de no reportar un derrame de productos por miedo como lo manifestó no justifica su omisión de no comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimara pertinentes para evitar daños y perjuicios como lo prevé los numerales 1 y 5 del artículo 44, y numeral 8 del artículo 45 del Reglamento Interno del Trabajo.

Así mismo, la circunstancia de trucar o cambiar las etiquetas de los productos por afanado, no justifica tampoco dicha omisión, pues constituye negligencia de las labores que le correspondían y por lo tanto quebranto el numeral 14 del artículo 45 así como el numeral 1º del artículo 44 del Reglamento Interno del Trabajo al no cumplir en debida forma las labores encomendadas. Y también se acredita que el trabajador se apropió de muestras de productos de la empresa para uso personal sin estar autorizado para ello, lo que constituye un quebranto al numeral 25 del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo.

Es de advertir, que al final del acta de descargos, se dejó constancia de que una vez leída por el actor y después de comunicarse telefónicamente con un tercero se negó a firmarla, aparece firmada por Angela Mattos Castañeda, Laura Saavedra Carvajal, y como testigo Mariana Arango (folio 100), sin embargo el demandante en la oportunidad procesal no la desconoció, como lo señala el artículo 272 del CGP, por lo tanto la misma presta mérito probatorio de conformidad con lo previsto, en el artículo 244 del CGP. Además rindió declaración en el proceso ANGELA MATUS CASTAÑEDA quien señaló igualmente que el demandante dio repuesta a lo consignado en dicha acta y se negó a firmarla.

No sobra señalar que no se evidencia violación alguna al debido proceso en el desarrollo de la aludida diligencia, además dentro de la misma no aparece que el actor hubiere manifestado alguna inconformidad respecto de su práctica.

De otra parte, como lo señaló la juez de primera instancia, en materia laboral se distingue el procedimiento para imponer una sanción y el procedimiento para terminar el contrato de trabajo, de tal suerte que para el primero se debe adelantar un trámite previo, en cambio para la terminación del contrato le basta al empleador adoptar la decisión pero con la carga de señalarle al trabajador las causales o motivos, con lo cual se garantiza el debido proceso y derecho de defensa, circunstancia por la cual no constituye violación la decisión unilateral del empleador de terminar el contrato de trabajo.

Además de lo anterior el *a quo* declaró confeso al demandante por no asistir a rendir interrogatorio de parte y entre los hechos que dio por acreditados está el de haber participado en la diligencia de descargos y una vez leída y aceptada el acta, se negó a firmarla.

Así las cosas estima la Sala que la acreditación de los hechos aludidos son suficientes para confirmar la decisión de primera instancia, sin necesidad de examinar otros aspectos, ya que como se dijo los actos constituyen violación de las normas establecidas en el Reglamento de Trabajo, y por lo tanto constituyen justa causa con base en lo establecido en el mismo Reglamento y lo dispuesto en el numeral 6 del literal a del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en armonía con el numeral 1 y 5 del artículo 58 del CST y numeral 1 del artículo 60 del CST.

Ahora, la circunstancia que en pronunciamiento de esta Sala (Exp. No.25899 310500120170054301), se haya arribado a conclusión diferente, como lo trae a colación el apoderado en sus alegaciones ante la Corporación, debe advertirse que cada decisión es independiente y que la misma se emite confrontando los medios de prueba que se allegan en cada juicio; por consiguiente, en el presente asunto lo admitido por el actor en diligencia de descargos, contrario a lo

considerado por el memorialista, llevan a acreditar fehacientemente los supuestos endilgados y justifican la decisión de la demandada; como quiera que constituyen confesión (Art.191 del CGP).

**SIN COSTAS** en esta instancia, por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

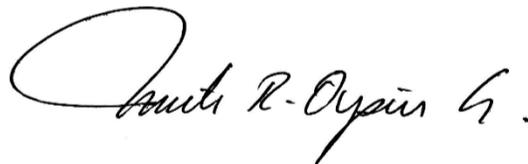
### RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia consultada proferida por el 10 de septiembre de 2019 por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, en el proceso ordinario laboral promovido por **FABIO ENRIQUE TRIVIÑO BARRERA** contra **LUCTA GRANCOLOMBIANA SAS**, por las razones expuestas en la parte resolutive de la sentencia.
2. **SIN COSTAS** en esta instancia.

**LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,**



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA