

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

DR. PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado ponente

EXPEDIENTE N° 23 001 31 05 002 2019 00195 01 Folio 397 -2020

Aprobado por Acta N° 003

Montería, diecinueve (19) de enero del año dos mil veintidós (2022)

Procede la Sala en aplicación del Decreto 806 de 2020, a resolver el grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor de la parte demandante sobre la sentencia dictada el 20 de noviembre de 2020, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Montería, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, promovido por **ARGEMIRO MARTÍNEZ GONZÁLEZ** contra **ALMACENES ÉXITO S.A.**

I. ANTECEDENTES

1. El señor **ARGEMIRO MARTÍNEZ GONZÁLEZ**, a través de apoderado judicial, demandó a la sociedad **ALMACENES ÉXITO S.A.**, a fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 20 de abril de 2010 hasta el 10 de abril de 2019, además, que el mismo fue terminado sin justa causa por parte del empleador.

En consecuencia, pide que se ordene su reintegro al cargo que venía desempeñando, así como el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir hasta que se haga efectivo el reintegro.

Por último, ruega que se condene en costas y se falle bajo el principio ultra y extra petita.

Como pretensión subsidiaria, deprecia que se condene a la accionada a pagar la indemnización por despido sin justa causa en la suma de \$8.720.000.

2. La causa petendi se sintetiza así:

- Relata el actor que laboró para **la sociedad Almacenes Éxito SA**, desde el 20 de abril de 2010 hasta el 10 de abril de 2019, en el cargo de Auxiliar Especializado Carnicería Éxito, devengando como remuneración la suma de \$1.100.000.

- Que se le dio por terminado su contrato de trabajo sin mediar una justa causa por parte de su empleador.

Trámite y contestación

3. Admitida la demanda y notificada en legal forma a la parte demandada, Almacenes Éxito SA, aceptó el hecho de la existencia del contrato de trabajo en los extremos temporales planteados por la parte actora. Sin embargo, se opuso a las demás pretensiones del libelo genitor argumentando que, para la terminación del vínculo contractual, medio una justa causa, pues, cometió una falta calificada como grave dentro del reglamento interno de trabajo.

Propuso como excepciones previas las de *indebida acumulación de pretensiones*. De otra parte, también se presentó la excepción de mérito denominada *prescripción*, la cual fue propuesta como previa.

4. Efectuada la audiencia de Conciliación, Decisión de Excepciones Previas, Saneamiento, Fijación del Litigio y Decreto de Pruebas y tramitado el proceso en legal forma, se dictó sentencia.

II. FALLO CONSULTADO.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Montería, en sentencia proferida el 20 de noviembre de 2020, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, desde el 20 de abril de 2010 hasta el 10 de abril de 2019, el cual terminó la demandada con justa causa.

En consecuencia, absolvió a la accionada Almacenes Éxito SA, de todos los reclamos de la demanda.

Como sustento de su decisión, la A quo explicó que examinada la contestación del genitor se concluye que no hay discusión frente a la existencia del contrato de trabajo entre las partes, ni en los extremos temporales de la relación citados en la demanda, como tampoco se discute el hecho del despido.

Por lo anterior, el problema jurídico se circunscribió en determinar si el despido no obedeció a una justa causa; y de salir adelante esta pretensión examinar si hay lugar a un reintegro, y subsidiariamente a una indemnización por despido injusto.

En ese orden, la primera instancia indicó que de las pruebas arrojadas al proceso, se extrae que al actor se le citó a una reunión para escucharlo frente a los hechos ocurridos el 22 de marzo de 2019, haciéndole saber que podía estar acompañado de 2 compañeros de la organización sindical – Sintraexitos.

Asimismo, señaló que también se observa el acta de descargos, en la que, luego de relatarle los hechos que eran objeto de dicha citación, el accionante expresó *"bueno, no tenía conocimiento que uno no podía abrirse la carne, el conocimiento que tenía era que el vigilante revisaba el peso y un compañero verificaba la carne que era. Faltó decir que el vigilante verificó el peso de la carne y que el compañero verificó qué carne era. Era una punta de Anca Americana, eso fue lo que pasó. De este procedimiento no le informé a ningún jefe porque no sabía que debía hacerse, ahí se me fueron las luces. A nosotros nunca nos habían dado ninguna capacitación de cuáles eran los procedimientos a seguir en ese caso. El guarda que verificó el peso era Amauris Sánchez y el compañero que verificó la carne fue José Solera. No compré la carne como cliente porque no tenía conocimiento que no podría procesar carne durante mi jornada de trabajo, no soy consciente que la compañía prohibía procesar, pesar y liquidar productos de la sección de carnes rojas para adquirirlos posteriormente; no tenía conocimiento que eso estaba prohibido por la compañía y que atentaba contra la política de transparencia de la compañía. No tengo nada más que agregar"*.

De otra parte, señaló la A quo que en la carta de terminación del contrato se extrae que los motivos que llevaron a dar por terminado el contrato de trabajo precisamente fueron los acontecimientos acaecidos el 22 de marzo de 2019 y por los cuales el actor rindió descargos.

No obstante lo anterior, luego del recuento realizado, la Jueza de instancia sostuvo que el actor no negó haber incurrido en la conducta, la acepta y la excusa, bajo el argumento de que nunca le fue informado que ello estaba prohibido.

En ese orden de ideas, estimó que la conducta cometida por el accionante, y por la cual se le informó en la carta de terminación del contrato que sería despedido, se encuentra inmersa dentro de una falta grave contemplada en el reglamento interno de trabajo.

Adicionalmente, indicó que de la prueba testimonial recaudada, los deponentes manifestaron que el reglamento interno de trabajo está ubicado en lugares visibles dentro del almacén éxito, sumado al hecho que al ingresar a laborar al almacén, se les da capacitación sobre el reglamento interno de trabajo y de manera verbal los lineamientos de transparencia.

En conclusión, al declarar que el despido fue con justa causa justificada, resolvió absolver a la enjuiciada de todos los reclamos de la demanda.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En esta instancia las partes permanecieron silentes.

V. CONSIDERACIONES.

1. Previo a iniciar el estudio que nos convoca, se hace necesario aclarar que conforme a lo dispuesto en el artículo 69 del CPT y de la SS, corresponderá a esta Sala desatar el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de primera instancia, pues la misma resultó desfavorable en su totalidad al trabajador demandante.

Problema Jurídico

2. El problema jurídico en esta instancia se centra en examinar **(i)** si la justa causa invocada para el despido fue acreditada por parte de la accionada. De no ser así **(ii)** si hay lugar a ordenar el reintegro del actor al cargo que venía desempeñado, así como al pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir y; **(iii)** de manera subsidiaria, tasar y liquidar la indemnización por despido sin justa causa.

Aspectos que no son objeto de discusión

3. Debe indicarse que no fue objeto de discusión en primera instancia y por lo tanto permanecen incólume los siguientes hechos:

- Que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 20 de abril de 2010 hasta el 10 de abril de 2019.
- Que el actor fue despedido por parte de su empleador el 10 de abril de 2019.

• Frente al despido sin justa causa

4. Pues bien, para resolver el quid del asunto, es menester señalar que de acuerdo a lo enseñado por la H. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para determinar si la terminación de la relación laboral obedeció o no a una justa causa, debe acreditarse primeramente por parte del trabajador, el hecho del despido, transportándose en consecuencia la carga de la prueba al empleador, quien debe demostrar que dicho rompimiento rinde culto a una justa causa. **(Vid. CSJ SL3403 de agosto 21 de 2019, Rad. 51472, MP. Jorge Prada Sánchez)**. Que para el caso de marras, el hecho del despido se encuentra acreditado con la carta de despido, así como con la confesión espontánea que se realiza en la contestación de la demanda. En consecuencia, corresponde examinar si, en efecto, se configuró la causal de despido que alega la parte accionada.

Acreditación de la justa causa del despido en el caso

5. Así las cosas, en la carta de terminación del contrato de trabajo, al actor expresamente se le dijo:

“el día 22 de marzo de 2019, durante su jornada laboral al interior de la sección de carnes rojas del almacén éxito Montería Norte en donde se desempeña como Auxiliar Especializado Carnicería Éxito usted a las 12:54 PM aproximadamente tomó un corte de carne que se encontraba empacado al vacío y lo abrió, a las 12:57 PM aproximadamente la pesa en la báscula y procede a liquidarla, luego de liquidarla la dejó en el mueble de procesos de carne hasta las 2:48 PM aproximadamente, momento en el cual su compañero de sección la toma y se la entrega a usted que se encontraba en la parte exterior del área de carne, luego de esto usted procedió a cancelarla en el puesto de pago de comidas preparadas.

Esta conducta consistente en seleccionar un producto de la sección en donde usted se desempeña, pesarlo, liquidarlo usted mismo durante su jornada laboral sin autorización de su jefe inmediato y posteriormente adquirirlo, no está permitida por la compañía y atenta contra las disposiciones del reglamento interno de trabajo y de la política de transparencia de la compañía, lo anterior hace insostenible la relación laboral con usted.

Así las cosas, tal y como le fue indicado al inicio de este escrito, Almacenes Éxito SA, decide, a partir de la fecha, ponerle fin al contrato de trabajo vigente con usted, de manera unilateral y por justa causa legal y reglamentaria, en virtud del Decreto 2351 de 1965, artículo 7º literal a), en concordancia con el reglamento interno de trabajo y demás disposiciones legales, reglamentarias y contractuales. (...)

Aquellos fueron los fundamentos normativos que se citaron como argumentos del despido, en consecuencia, son estas las que deben estudiarse al interior del presente asunto, a fin de determinar si llegaron o no a configurarse, pues no puede el empleador, alegar situaciones distintas a las ahí invocadas, ello atendiendo a que, la Sala de Casación Laboral de la Corte, de vieja data ha explicado que las razones depuestas en la carta de despido, son el marco fáctico del problema litigioso, verbigracia la sentencia CSJ SL1087 de 2018, de abr. 12, Rad. 56152, en la que en uno de sus apartes puntualizó lo siguiente:

“Como se ha insistido, al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adopta su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación; tampoco es viable que las autoridades judiciales modifiquen los hechos invocados en la carta de ruptura (CSJ SL298-2018).

Por ello, la labor de los jueces al momento de constatar si existió justa causa o no para el rompimiento del vínculo, se limita a verificar la ocurrencia de los hechos endilgados en la carta de despido y si los mismos se configuran como justa causa para terminar el contrato de trabajo, a la luz de lo previsto en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regulen la relación laboral” (vid. además las sentencias SL5386 – 2018, SL3191 -2018, SL3819 – 2019, SL 3471 – 2019, SL1623 – 2020).

Ahora bien, adentrándonos en el caso de marras, inicialmente, resulta pertinente señalar que con base en lo que dispone el artículo 61 del CPT y de la SS, y lo establecido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como por ejemplo en sentencia **SL16170, Radicación n.º 51411 de 2017**, los Jueces del trabajo gozan de libertad probatoria para apreciar las pruebas, facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo que la misma ley exija determinada solemnidad.

Puestas así las cosas, al analizar las pruebas arrojadas al plenario, de entrada el despacho constata, con las documentales adosadas, que el actor en el acta de los descargos que realizó (folios 102 y 103), acepta haber incurrido en la conducta que le fue enrostrada, argumentando en su defensa que desconocía que dicha conducta iba en contra del reglamento de trabajo, resaltando que nunca se les había capacitado sobre los procedimientos a seguir en esos casos. Adicionalmente, denota esta Superioridad que la conducta por la que fue citado a descargos fue la misma que se le puso en conocimiento en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Igualmente, al escuchar la prueba testimonial recaudada en primera instancia, como fueron las deposiciones de los señores Antonio José Bustamante Álvarez y Enrique González Oyola, estos fueron unísonos en manifestar que al trabajador se le dio a conocer el procedimiento requerido para realizar compras en su sección, situación que se encuentra impuesta por temas de transparencia. Adicionalmente, el testigo Enrique González Oyola, jefe inmediato del accionante, afirmó que mensualmente se le daban las respectivas indicaciones a los trabajadores, explicando que si deseaba comprar no lo hiciera él mismo, sino que la despachara otro trabajador.

De otra parte, expresaron los declarantes que todos los trabajadores al momento de ingresar a la laborar a Almacenes Éxito, se les capacita sobre lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y que además éste se encuentra en un lugar visible dentro del almacén.

Acorde a lo anterior, en efecto, al dirigirnos al reglamento interno de trabajo y que se encuentra visible a folios 110 a 132 del cuaderno de primera instancia, observa la Sala que en el artículo 79 numeral 47, se encuentra establecido como falta grave lo siguiente *“separar, camuflar y guardar por sí mismo o por tercera persona mercancía, cualquiera que fuese, con el fin de adquirirla posteriormente”* falta que, precisamente fue en la que incurrió el actor, la cual, como se dijo en precedencia, el impulsor aceptó haber cometido.

Ahora, alega la parte actora que el procedimiento disciplinario fue violatorio del debido proceso por no haber sido acompañado por dos compañeros de trabajo. Lo anterior no es cierto, habida cuenta que en el escrito donde se le cita a descargos se le hizo saber que podía estar acompañado de 2 compañeros pertenecientes a la organización sindical, siendo efectivamente acompañado por un miembro del sindicato (folios 102 y 103 del expediente). De otra parte, debe decirse que en el reglamento interno de trabajo y contrato de trabajo suscrito con el actor, no se estableció un trámite disciplinario para

imponer el despido, por tanto la demandada no estaba obligada a realizar audiencia de descargos para el hecho del despido, pues en los mismos no se dispuso tal procedimiento, además, no se encuentra acreditado que así se haya establecido en convención colectiva o escrito alguno. Lo anterior tiene sustento en que, el despido no es una sanción y por ende para su aplicación no se requiere de un trámite previo y especial, a menos que extra legalmente así se haya pactado, que como se dijo, no se encontró probado (**CSJ SL777-2020, SL17856-2017, SL16529-2017**).

En tal discurrir, la Sala concluye que las pruebas analizadas no muestran nada más que las razones que alegó la empleadora para finiquitar el vínculo contractual, pues encontrándose probado y aceptado que el actor “separó y guardó, por sí mismo, mercancía con el fin de adquirirla posteriormente”, lo cual fue adecuado por Almacenes Éxito a la atrás mencionada falta estipulada en el reglamento de trabajo como grave y, por ende, como constitutiva de justa causa en los términos del artículo 62 del CST, ello corrobora que, la empresa expuso de forma concreta los motivos que le imputó al trabajador y que concluyeron en el despido, respetando su derecho de defensa.

6. Corolario de lo anterior, al encontrarse acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del actor, caen por su propio peso las demás pretensiones de la demanda, no quedándole otro camino a esta Judicatura que confirmar el fallo de primera instancia.

7. No se impondrá condena en costas en esta instancia por haberse surtido el grado jurisdiccional de consulta.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **la Sala Primera de Decisión Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería**, administrando Justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 20 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Montería, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO N° 23 001 31 05 002 2019 00195 01 Folio 397 -2020**, promovido por **ARGEMIRO MARTÍNEZ GONZÁLEZ** contra **ALMACENES ÉXITO S.A.**

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Oportunamente vuelva el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO
Magistrado