



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el treinta y uno (31) de marzo dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2019-00219-01 P.T. No. 19.893
NATURALEZA: ORDINARIO
DEMANDANTE: JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA.
DEMANDADO: GASEOSAS HIPONTO S.A.
FECHA PROVIDENCIA: TREINTA Y UNO (31) DE MARZO DE 2023.

DECISION:

“PRIMERO. - REVOCAR la sentencia del 5 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta. En su lugar, declarar INEFICAZ el despido del que fue objeto JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, por parte de GASEOSAS HIPONTO S.A.S., el día 10 de abril de 2019, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva. **SEGUNDO. - CONDENAR** a GASEOSAS HIPONTO S.A.S., a reconocer y pagar en favor de JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, por concepto de indemnización señalada en la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, la suma de \$9.012.000, la cual deberá indexarse al momento de su pago efectivo. **TERCERO: CONDENAR** a GASEOSAS HIPONTO S.A.S. a reconocer y pagar en favor de JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, las siguientes acreencias laborales:

- Salarios: desde el 10 de abril de 2019 a la data de la providencia: \$71.645.400
 - Cesantías desde el 10 de abril de 2019 a la data de la providencia: \$5.836.939.
 - Intereses a las cesantías desde el 10 de abril de 2019 a la data de la providencia: \$5.974.622
 - Prima de Servicios desde el 10 de abril de 2019 a la data de la providencia: \$5.974.622
 - Vacaciones compensadas en dinero desde el 10 de abril de 2019 a la data de la providencia: \$2.987.311
- Lo anterior, sin perjuicio de las que continúen causándose hasta tanto se perfeccione la orden de reintegro. **CUARTO: CONDENAR** a GASEOSAS HIPONTO S.A.S., a efectuar el pago del cálculo actuarial que deberá realizar la administradora de pensiones de escogencia del demandante, o en su defecto, a la que se encuentre afiliado, teniendo como Ingreso Base de Cotización la suma de \$1.502.000, entre el 10 de abril de 2019 y hasta cuando se efectuó el reintegro del señor JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA. **QUINTO. – SIN COSTAS.** en segunda instancia, Costas de primera instancia a cargo de la parte demandada, y a favor del demandante, fíjense las agencias en derecho por parte del Juzgado de origen.”

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy trece (13) de abril de dos mil veintitrés (2023).

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'R. Velasco'.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy diecisiete (17) de abril de 2023, a las 6:00 p.m.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'R. Velasco'.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE**

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **JÉSUS ANSELMO PÉREZ AMAYA** contra **GASEOSAS HIPINTO S.A.S.**
EXP. 54-001-31-05-004-2019-00219-01
P.I. 19893

San José de Cúcuta, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, respecto de la sentencia proferida el 5 de abril de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES¹

La parte demandante, solicitó la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del actor suscrito con GASEOSAS HIPINTO S.A.S., y, en consecuencia, deprecó el reintegro del demandante a un cargo igual o superior, al que desempeñaba, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a Seguridad Social en Pensión, desde la fecha de terminación del contrato, hasta que se haga efectivo el reintegro, y solicitó gravar en costas a la parte demandada.

Como fundamentos de sus pretensiones expuso, i) que el 31 de enero de 1994, fue vinculado a la demandada, mediante contrato de trabajo a término fijo a un año, mediante el cual ejerció la labor de Técnico de Dispensadores, igualmente, indicó que el 2 de febrero de 2006, en el cual se cambió la razón social a EMPRESAS DE REVENTAS DE BUCARAMANGA S.A.; ii) que la denominación de cargo, a Mecánico de dispensadores, y se mantuvo intactas sus funciones, y que en el año 2016, debido a una reestructuración, la denominación del cargo que ostentaba se modificó a Técnico II; iii) que LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE NORTE DE SANTANDER, mediante dictamen n.º 13387276 determinó que el demandante ostenta un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 23,51%, por los diagnósticos Túnel del carpiano bilateral y epicondilitis lateral, decisión que fue objeto de recurso, y resuelto por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, que estableció un porcentaje de 23,52%.; iv) que el 26 de febrero de

2019, la demandada teniendo en cuenta las recomendaciones médicas realizadas, cambió las labores efectuadas por el actor. Así mismo, precisó, que el día 1.º de marzo de 2019, la demandada encontró errores en la liquidación de órdenes de servicios. Razón por la cual, el 13 marzo de 2019, NOLBERTO MÉNDEZ CASTELLANOS, Jefe de Talento Humano de la pasiva, informó al demandante de manera verbal, que se llevaría a cabo una diligencia de descargos; v) que el 3 de abril de 2019, realizó notificación a la demandada, respecto del dictamen de pérdida de la capacidad laboral, que determinó un porcentaje del 23,52%; vi) que el 10 de abril de 2019, la pasiva dio por terminado el contrato de trabajo al demandante, con fundamento en lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo por justa causa.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

GASEOSAS HIPINTO S.A.S., se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas en su contra. Admitió la existencia del contrato de trabajo, aceptó que el demandante desempeñó en el cargo denominado TÉCNICO II, desde el 1.º de junio de 2016.

Expuso, que la auditoría realizada en febrero de 2019, no estuvo enfocada directamente en el accionante, pues se efectuó a los procedimientos ejecutados por los trabajadores de la empresa. Así mismo, manifestó que dicha operación investigativa, evidenció irregularidades que inmiscuyen al demandante, por lo que fue citado a descargos, y posteriormente, se dio por terminado su contrato de trabajo, como quiera que incumplió las obligaciones laborales que le asistían a partir de “conductas gravísimas”.

Igualmente, señaló haber atendido íntegramente las recomendaciones médicas expedidas por la ARL SURA.

Formuló como excepciones: “*terminación del contrato con justa causa, pago total de las acreencias laborales, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y la genérica.*” (Archivo n.º03).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, el 5 de abril de 2022, declaró la existencia de una relación laboral desde el 2 de febrero de 2006 hasta el 10 de abril de 2019, entre el demandante y la pasiva, absolvió a la demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra, por existir una causal objetiva.

Adujo, que el actor no desconoció las situaciones fácticas que dieron lugar a la terminación de su contrato. Sostuvo, que las causas existieron y se violó el Reglamento Interno de Trabajo. Concluyó, que el demandante incumplió la orden emitida por la pasiva, en lo concerniente a las funciones delegadas en su cargo como TÉCNICO II, e indicó que salvo disposición contenida en los Reglamentos Internos de Trabajo, la exigencia mínima para dar por terminado un contrato de trabajo, es exponer al trabajador los motivos o causas de la finalización del vínculo laboral.

En suma, manifestó que el contrato de trabajo fue terminado debido a una causal objetiva, razón por la cual, no operó la presunción del despido discriminatorio a favor del actor.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

El demandante, solicitó la revocatoria de sentencia, manifestó que se debe valorar el formato de registro y seguimiento de recomendaciones médicas de fecha 23 de marzo de 2018, con vigencias hasta diciembre de 2018, las cuales fueron extendidas hasta febrero de 2019. Sostuvo, que para la fecha de los hechos, esto es, para el 21 de febrero de 2019, el accionante no tenía asignada la función de registro físico del contenido de los vehículos que salían de la empresa, pues, éste era responsable de la entrega de repuestos, pero no del conteo o de la revisión física de los vehículos.

Alegó, que no puede endilgarse responsabilidad por acción u omisión en los hechos ocurridos el 21 de febrero de 2019, cuando el testigo LUIS ALFONSO MONSALVE, refirió que él no tuvo conocimiento de los repuestos transportados en el vehículo, admitiendo el asalto a la buena fe. También difiere de la sentencia, en lo que respecta al estudio que se realizó al proceso disciplinario, expuso, que se desconoció (i) la antelación en la citación para descargos, (ii) no se enunciaron las faltas, su calificación y las pruebas que pretendían hacerse valer, (iii) y se cercenó al demandante la posibilidad de recolectar material probatorio idóneo para acreditar su inocencia, (iv) imposibilidad de acceder a la segunda instancia a través de cualquier mecanismo idóneo, y (v) la violación de lo dispuesto en el Reglamento Interno del Trabajo, en relación con la necesidad de escuchar al trabajador dentro de los cinco días siguientes a la comisión de la supuesta falta disciplinaria. Por último, reiteró que el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

EL DEMANDANTE, reiteró los argumentos expuestos en la alzada, agregó que es necesario practicar su interrogatorio de parte porque fue decretado, pero no se practicó por desistimiento de la prueba. Recalcó, que de los testimonios escuchados no logra advertirse la comisión de la falta que se le achacó para proceder con su despido.

LA DEMANDADA, solicitó la confirmación íntegra de la providencia, insistió en que no vulneró garantía superior alguna radicada en cabeza del ex trabajador.

VI. CONSIDERACIONES

Conoce la Sala del presente asunto en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que le corresponde analizar como problemas jurídicos: **i)** establecer si erró o no el juez de primera instancia, al determinar que la terminación del contrato de trabajo del demandante se produjo por una causal objetiva, o a contrario sensu, si la finalización del vínculo laboral se produjo por la condición de salud del actor, y en tal caso, si procede el reintegro, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, desde la fecha en que fue despedido, hasta la data en que se efectuó el reintegro.

Ahora, para dilucidar el aspecto objeto de controversia, debe precisarse, que fueron hechos acreditados en el plenario: (i) que entre el demandante en calidad de trabajador y la demandada en calidad de empleadora, existió una relación laboral, la cual se rigió a través de contrato de trabajo a término indefinido, con extremos temporales comprendidos entre el 2 de febrero de 2006

y el 10 de abril de 2019; (ii) La situación de discapacidad en grado moderado, padecida por el actor, teniendo en cuenta el porcentaje de pérdida de capacidad laboral equivalente a 23.52%, determinado por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ; (iii) que la pasiva dio por terminado el contrato de trabajo al demandante el 10 de abril de 2019; (iv) que el último cargo desempeñado por el demandante fue TÉCNICO II dispensadores, devengando un salario equivalente a \$1.502.000.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Respecto a este tópico, cabe recordar lo establecido por la Sala de Casación Laboral, de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL5700-2021, la cual se cita para lo pertinente:

“Esta Sala ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL058-2021) y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, por ello ha:

[...] adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su

restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta per se una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Frente a este punto valga memorar la sentencia CSJ SL3723-2020, en la que se explicó:

En la sentencia CSJ SL12998-2017 y, más recientemente en la SL2841-2020, se recalcó en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral como medio para satisfacer necesidades de protección propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.”

De igual forma, se hace necesario precisar que el presente caso debe analizarse, de conformidad con lo lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual señala que:

“(…) ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

La aplicación de la protección, sin embargo, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de

buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la ignora no puede alegarse que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en el citado artículo 26 es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada.

Así las cosas, deben acreditarse los siguientes presupuestos, para considerar que el trabajador en efecto goza de la estabilidad laboral reforzada señalada por el legislador en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

- i) El Trabajador padecer una limitación de salud, ostensible, es decir, en grado severo o moderado, no puede ser cualquier condición de salud.
- ii) Dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares;
- iii) El empleador debe conocer el estado de la salud del trabajador y;
- iv) La terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

DEL CASO CONCRETO

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, La Sala encuentra en el caso objeto de estudio, que en efecto JESÚS ANSELMO PÉREZ, fue diagnosticado con las patologías denominadas “*EPICONDILITIS BILATERAL*” y “*SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO*”, que ocasionaron una pérdida de la capacidad laboral equivalente a 23.52%, situación que no era desconocida para la parte demandada, pues según las documentales obrantes en los folios 43 al 47 del expediente, se evidencia que el 26 de febrero de 2019, la ARL SURA expidió recomendaciones médico laborales al demandante, y se estableció el seguimiento de las aludidas recomendaciones, directriz que fue acatado por la demanda, quien claramente conocía el estado de salud del actor.

En ese orden, resulta evidente que para el momento en que la demandada terminó el contrato de trabajo al demandante, esto es, para el 10 de abril de 2019, se configuraron todos los presupuestos señalados en renglones precedentes, para considerarlo beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, en concordancia con lo previsto en la Ley 361 de 1997, pues el actor ostentada una condición de salud de tal tenor que le impedía ejercer sus funciones con normalidad, razón por la cual le fueron expedidas recomendaciones médicas, aunado a que la parte demandada era consciente del estado de salud del actor.

DE LA CALIFICACIÓN DE LA GRAVEDAD DE LAS FALTAS

Bajo ese panorama, y como quiera que el demandante contaba con estabilidad laboral reforzada por su condición de

salud, le correspondía a la demandada demostrar de forma fehaciente, que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a un acto discriminatorio en contra del actor, en razón a su condición de salud, por ende, le competía acreditar que la finalización del vínculo laboral fue producto de la configuración de una causal objetiva; no obstante, una vez analizados los elementos de convicción allegados al acervo probatorio, en conjunto con los testimonios practicados, esta Corporación advierte, que según la comunicación enviada al señor JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, de fecha 10 de abril de 2019, visible en los folios 62 a 63 y 237 a 238, las causales para dar por terminado el vínculo laboral, fue producto de presuntamente incumplir lo previsto en el literal d) del artículo 74, y el literal a) del artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo, y lo dispuesto en el contrato de trabajo, en concordancia con lo establecido por el legislador en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta los dos sucesos que se citan a renglón seguido:

- 1) *“El 21 de febrero de 2019 en inspección realizada en portería al vehículo asignado al área de Dispensadores, conducido por el técnico III Luis Alfonso Monsalve, iba a sacar de la planta 114 unidades de dispensadores que iban ocultas dentro de 4 dispensadores de agua, estas unidades no se relacionaron en la orden de salida presentada en portería. Adicionalmente, en la orden de salida firmada por usted, los 4 Dispensadores de agua relacionados en ella no correspondían a los que iban en la camioneta”, y 2) “El día sábado 01 de marzo de 2019, durante el cierre contable donde se presentó un error al liquidar órdenes de servicios por temas de cambios de centros de costos; revisando al detalle cada una de esas novedades se pudo apreciar que 5 de 46 órdenes de mantenimiento que presentaba el error eran*

de enero de 2019 y de años anteriores, que ya habían sido cerradas, las cueles (sic) fueron utilizadas por Usted para dar salida a repuestos en el mes de febrero de 2019”.

Sobre el particular, cabe resaltar que no fue aportado el Reglamento Interno de Trabajo de GASEOSAS HIPINTO S.A.S., junto con la contestación de la demanda, y solo fueron allegados algunas páginas con el libelo genitor, extractos que son completamente ilegibles.

De igual forma, de los testimonios practicados se tiene en primera medida, que SERGIO EMILIO ARBOLEDA JAIMES, al momento de rendir su declaración, manifestó haber trabajado en GASEOSAS HIPINTO S.A.S. hasta abril de 2019, acumulando un tiempo de 11 años, interregno en el que fue compañero de trabajo del demandante; además, indicó que se desempeñó como TÉCNICO II DE DISPENSADOR, se destaca que éste era el mismo cargo que desempeñaba el demandante; no obstante, precisó que el señor JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, para el día 21 de febrero de 2019, había sido reubicado laboralmente, por lo tanto, no tenían las mismas funciones, ya que producto de las recomendaciones médicas, al actor lo encargan de hacer “*inventario de neveras*”; así mismo, que era el encargado de entregar materiales, estar pendiente de los activos, pero puntualizó que en mayor medida, estaba encargado de las neveras.

Además, cabe resaltar que al testigo se le preguntó lo siguiente: “*¿conoce si dentro de las funciones del señor Anselmo, estaba la de autorizar salidas en repuestos de dispensadores?*” y este expresó que no; acto seguido, aclaró que los repuestos de dispensadores estaban a su cargo y que por eso era él quien autorizaba dichas salidas. Así mismo, expuso que al demandante

únicamente le delegaron la función de autorizar salida de la camioneta de dispensadores. Explicó, que frente al tema de repuestos de neveras, que era el que correspondía al demandante, se manejaba el mismo sistema SAP, pero a través de inventarios diferentes. Anotó, que era usual que los técnicos se equivocaran en tales procedimientos, ya que cargaban un equipo que no era, o utilizaban órdenes de diferente fecha; no obstante, puntualizó que los aludidos errores se podían solucionar, bien por los técnicos o por él. Finalmente, manifestó que para el descargue de repuestos del inventario, mantenimientos e instalaciones en el sistema SAP, contaban con el mismo usuario y contraseña para todos los que ingresaban.

Por otro lado, la testigo OLGA ELENA GALLEGO CARVAJAL, adujo, que en el mes de febrero de 2019, trabajaba en Cúcuta como supervisora AIEM, y que para el año 2019, el demandante era un empleado que le hacía reportes de las gestiones, era el Técnico y ella la Supervisora. Sostuvo, que se presentó un error en la manipulación de inventario de repuestos, pues para el año 2019, se emitió instrucción por parte de la Vicepresidencia de la pasiva, referente al cierre de las órdenes de reparación de las neveras, vandomáticas y dispensadores, ya que se iba a efectuar un cambio de centro de costos, y en el cierre del mes de febrero del año 2019.

Es decir, órdenes de agosto del año 2018, e incluso una del año 2017, lo cual llamó la atención, partiendo de que el repuesto de reparación tenía salida del mes de febrero del año 2019. Así mismo, expresó que se verificó la manipulación de la orden tenía el usuario del señor ANSELMO PÉREZ, que se pudo hacer la reversión y la parte contable finalizó el proceso de cierre; no

obstante, indicó que como líder redactó el informe sobre los acontecimientos descritos con dirección al área de gestión humana, razón por la cual, se inició proceso disciplinario en contra del demandante.

Señaló, que al demandante se le entregó la responsabilidad de manejo de repuestos de neveras y dispensadores, que se apoyaba con SERGIO ARBOLEDA para tema de inventarios, pero que era el directo responsable. Rememoró, que la instrucción consistía en que: cada repuesto entregado a un técnico para reparación de un dispensador o nevera de la planta a la calle se relacionaba en una hoja de salida, y que el demandante era el primer filtro, sin embargo, era necesario pasar por su oficina para diera el visto bueno final en su calidad de supervisora.

Igualmente, el testigo LUIS ALFONSO MONSALVE, Técnico en Refrigeración, esbozó, que laboró un aproximado de 8 años para la demandada, respecto a la labor desempeñada por el demandante, manifestó que el señor JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, le firmaba orden para extracción de repuestos de refrigeración cuando no estaba el encargado del almacén. Preciso, que en portería estaba la orden de que los elementos que tuviesen salida de la empresa debían contar con la firma del actor o de SERGIO ARBOLEDA. Y así mismo, refirió debía tener autorización de la señora OLGA ELENA GALLEGO CARVAJAL o del señor LUIS.

Por otro lado, que enfático al señalar que fue despedido en el año 2019, debido a que la autorización para la salida la firmó el demandante porque Sergio no estaba en el almacén, pero no le dijo que llevaba en el carro, y a su vez, este reconoció que debió

pasar a la oficina de la señora OLGA por la ratificación del aval, pero no lo hizo, pues nunca pensó que su conducta comprometería a terceros, pero que ahora se da cuenta de la mala decisión que adoptó.

Finalmente, la testigo NURY MARCELA ARDILA VILLAMIZAR, aseveró, que estuvo al frente del proceso de auditoría realizado en febrero de 2019, en las instalaciones de la de la pasiva, que se efectuó una revisión del historial de las órdenes cargadas por el actor, y encontró que entre el mes de enero y el 21 de febrero de 2019, el 80% habían sido autorizadas por el demandante, y con posterioridad, efectuaron una toma física de inventarios en los talleres de repuestos de neveras y dispensadores, y se avizó un faltante de 32 repuestos.

Además, expuso que la directora OLGA GALLEGO reportó una novedad en los centros de costos de años anteriores, esto es, una modificación de órdenes para justificar consumos de repuestos de la actualidad. Y finalmente, precisó que el procedimiento establecido en la empresa demandada dispone que toda salida de repuestos o equipos de la planta debe contar con autorización del “dueño de proceso” o responsable de área, en este caso, la supervisora del área AIEM, OLGA GALLEGO, en consecuencia de ello, la mentada auditoría estableció como falencia, la movilización de elementos sin autorización del funcionario adecuado; siendo manifestado en el momento por OLGA GALLEGO, pues ella tenía delegada dicha función en el técnico, quien debía llevarle los formatos para que ella procediera a dar el visto bueno final.

Ahora bien, de conformidad con lo previsto en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en primer caso, le compete al operador judicial calificar la gravedad del suceso, y en segundo caso, verificar que se encuentre calificado como grave en el Reglamento Interno de Trabajo, y que en efecto, haya sido cometido por el trabajador; sin embargo, para esta Corporación, contrario a lo expuesto por el Juez de primera instancia, analizados los elementos probatorios aportados al proceso, tanto documentales como testimoniales, en armonía con la sana crítica, se tiene que la parte demandada no logró demostrar de forma concisa, la configuración de una causal objetiva, para dar por terminado el contrato de trabajo del señor JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, pues nótese que no se comprobó la ocurrencia del primer suceso endilgado al actor, del mismo modo, no fue posible calificar la gravedad de la falta endilgada al actor en el segundo acontecimiento, como a renglón seguido se dilucidará.

En ese orden, esta Corporación colige que el acontecimiento de fecha 21 de febrero de 2019, endilgado al actor, no fue acreditado de forma clara, máxime, que tal y como se indicó con antelación, el testigo LUIS ALFONSO MONSALVE, implicado en dicho acontecimiento, sostuvo que los elementos que salían de la empresa debían tener la firma de alguno de los 2 técnicos, y a su vez, el aval de la supervisora OLGA ELENA GALLEGO CARVAJAL, quien era la empleada a cargo de dicho procedimiento.

Además, el testigo indicó conocer el procedimiento establecido, pero pese a ello este aceptó que omitió realizarlo en debida forma, y tampoco le informó al demandante, argumentos

éstos que coinciden con lo expuesto por la testigo OLGA ELENA GALLEGO CARVAJAL, quien adujo que el demandante representaba un primer filtro, pero que los trabajadores debían contar con el visto bueno final, el cual se presentaba en portería.

Bajo ese horizonte, la función de otorgar el aval referente a cualquier salida que se efectuara de la empresa, para el 21 de febrero de 2019, estaba a cargo de la supervisora OLGA ELENA GALLEGO CARVAJAL, sumado a que la misma no se encuentra señalada en la descripción del cargo TÉCNICO II, según la documental obrante en los folios 39 y 40 del expediente, con fecha de aprobación de cargos el 8 de enero de 2016.

Lo anterior, como quiera que la reasignación de funciones en virtud de las recomendaciones médicas laborales expedidas al actor por la ARL SURA, se realizaron con posterioridad a dicha data, esto es, hasta el 26 de febrero de 2019, documento en el que se incluyó la labor de *“inspección de las salidas de vehículos de las tripulaciones”*, no obstante, se reitera que tal reasignación de funciones, fue hecha con posterioridad, lo cual traduce su inoponibilidad para el momento de los hechos, aunado a que dicho suceso fue realizado por LUIS ALFONSO MONSALVE, quien admitió haber efectuado la falta y expresó su omisión en el procedimiento establecido, razones por las cuales no es dable concluir que se configuró una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo del demandante, por los hechos acontecidos el 21 de febrero de 2019.

Ahora bien, en cuanto al acontecimiento del 10 de abril de 2019, referente a: *“error al liquidar órdenes de servicios por temas de cambios de centros de costos”*, se precisa que el demandante

al momento de rendir descargos y en el escrito de demanda, señaló que tal situación obedeció a una equivocación respecto a las fechas de las órdenes que se digitaron en el sistema SAP, pero que dicha anomalía puede resolverse con la anulación de las mismas, y el cargue de información correcta, y aseguró a su vez, que dicho suceso ya había ocurrido en otras ocasiones, lo cual fue corroborado por el testigo SERGIO EMILIO ARBOLEDA JAIMES, quien también desempeñaba el cargo de TÉCNICO II.

Sobre este tópico, cabe anotar que el testigo SERGIO EMILIO ARBOLEDA JAIMES, compañero del demandante, admitió que él y otros compañeros ingresaban al sistema SAP con el usuario y contraseña asignado al señor JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, y estos efectuaban registros como los que presentaron el error que le fue imputado al demandante; además, manifestó que ellos utilizaban el usuario del actor, debido a que la pasiva no les había suministrado un acceso propio.

Por lo tanto, si el usuario del señor JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, era utilizado por otros empleados de la entidad demandada, aspecto que además fue admitido por la supervisora OLGA ELENA GALLEGO CARVAJAL, es posible que el registro equívoco en el sistema SAP pudo haber sido efectuado por parte de otro empleado, y no por el demandante.

Bajo ese panorama, en el caso de considerar que en efecto el demandante cometió el error en el cargue al sistema SAP, se hace necesario resaltar que dicha equivocación obedece a un error humano o involuntario del cual no está exento cualquier trabajador, y el mismo, no cuenta con la gravedad suficiente para enmarcarse dentro de las justas causas señaladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, ni dentro de lo previsto en

el artículo 58 del mismo compendio normativo, pues, no fue demostrado dentro del proceso, que dicha acción, hubiese ocasionado un perjuicio o detrimento patrimonial a la entidad demandada, en consecuencia, la mentada falta, no cuenta con la calificación de gravedad para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, de conformidad con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo.

Así las cosas, es claro que en el presente caso, no se logró acreditar la gravedad de la falta expuesta por la parte demandada ni la configuración de una justa causa o una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, por ende, no se desvirtuó la presunción que operó a favor de JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, en razón a su condición de salud.

Por todo lo anterior, atendiendo lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en consonancia con lo resuelto por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000, carece de todo efecto jurídico la terminación del contrato de trabajo realizada el 10 de abril de 2019, por parte de HIPINTO S.A.S. al señor JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, al no existir elementos de juicio suficientes, que permitan dilucidar que la razón del finiquito de relación laboral, fue producto de la configuración de una causal objetiva.

En consecuencia, el demandante tiene derecho a que la demandada cancele a su favor, los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social en pensión dejados de percibir, desde el momento en el que fue despedido, hasta que se materialice su reintegro a un cargo en iguales condiciones al que ostentaba.

DE LA PRESCRIPCIÓN

Respecto a la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada, se precisa que las acreencias laborales dejadas de percibir desde la fecha en que se realizó el despido no fueron afectadas por el fenómeno jurídico de la prescripción, toda vez que el contrato feneció el 10 de abril de 2019, la demanda ordinaria fue presentada el 28 de junio de 2019, por lo tanto, no trascurrió el término trienal.

En consecuencia, se REVOCARÁ la sentencia de primera instancia, emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, proferida el 5 de abril de 2022, y en su lugar, se declarará ineficaz el despido del que fue objeto JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, por parte de GASEOSAS HIPINTO S.A.S., el 10 de abril de 2019.

Igualmente, se condenará a GASEOSAS HIPINTO S.A.S., a pagar a favor del demandante por concepto de la indemnización señalada en la Ley 361 de 1997, la suma de \$9.012.000, teniendo como base el salario devengado por el demandante, en suma, de \$1.502.000, según certificación laboral visible en el folio 254.

VALOR DEL SALARIO	VALOR DIARIO SALARIO	INDEMNIZACIÓN LEY 361 DE 1997
\$ 1.502.000,00	\$ 50.066,67	\$ 9.012.000,00

Así mismo, se condenará a GASEOSAS HIPINTO S.A.S. a pagar a favor del demandante, los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir, desde el 10 de abril de 2019, hasta la fecha en que se efectuó el reintegro, suma que a la fecha de emitirse la presente sentencia ascienden a:

Igualmente, se condenará a la demandada a realizar el pago del cálculo actuarial, que deberá realizar la administradora de pensiones de escogencia del demandante, o en su defecto a la que se encuentre afiliado, teniendo como Ingreso Base de Cotización la suma de \$1.502.000, en el interregno comprendido entre el 10 de abril de 2019, y hasta cuando se efectuó el reintegro del señor JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA.

Sin costas en esta instancia, ante la prosperidad del recurso de apelación.

Costas de primera instancia, a cargo de la parte demandada, y a favor del demandante, como quiera que la sentencia de primera instancia fue revocada, fíjense las agencias en derecho por parte del juzgado de origen.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. - REVOCAR la sentencia del 5 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta. En su lugar, declarar INEFICAZ el despido del que fue objeto JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, por parte de GASEOSAS HIPINTO S.A.S., el día 10 de abril de 2019, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO. - CONDENAR a GASEOSAS HIPINTO S.A.S., a reconocer y pagar en favor de JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, por concepto de indemnización señalada en la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, la suma de \$9.012.000, la cual deberá indexarse al momento de su pago efectivo.

TERCERO: CONDENAR a GASEOSAS HIPINTO S.A.S. a reconocer y pagar en favor de JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA, las siguientes acreencias laborales:

- Salarios: desde el 10 de abril de 2019 a la data de la providencia: \$71.645.400
- Cesantías desde el 10 de abril de 2019 a la data de la providencia: \$5.836.939.
- Intereses a las cesantías desde el 10 de abril de 2019 a la data de la providencia: \$5.974.622
- Prima de Servicios desde el 10 de abril de 2019 a la data de la providencia: \$5.974.622
- Vacaciones compensadas en dinero desde el 10 de abril de 2019 a la data de la providencia: \$2.987.311

Lo anterior, sin perjuicio de las que continúen causándose hasta tanto se perfeccione la orden de reintegro.

CUARTO: CONDENAR a GASEOSAS HIPINTO S.A.S., a efectuar el pago del cálculo actuarial que deberá realizar la administradora de pensiones de escogencia del demandante, o en su defecto, a la que se encuentre afiliado, teniendo como Ingreso Base de Cotización la suma de \$1.502.000, entre el 10 de abril de 2019 y hasta cuando se efectuó el reintegro del señor JESÚS ANSELMO PÉREZ AMAYA.

QUINTO. - SIN COSTAS. en segunda instancia, Costas de primera instancia a cargo de la parte demandada, y a favor del demandante, fijense las agencias en derecho por parte del Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

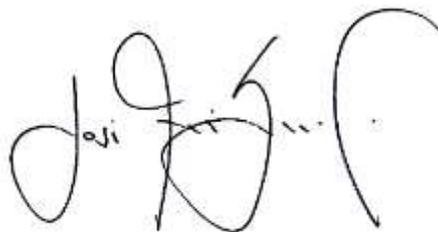
Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER



NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA