

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

PROCESO: ESPECIAL FUERO SINDICAL
GRUPO: CONSULTA DE SENTENCIA
DEMANDANTE: ALMACENES ÉXITO S.A.
DEMANDADO: YOVANA JARAMILLO OLARTE
RADICACIÓN: 76 520 31-05-002-2021-00076-01

Guadalajara de Buga, Valle, veinte (20) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Esta Sala de Decisión Laboral, atendiendo lo dispuesto en el Art. 117 del C.P.T. y la S.S., procede a resolver de plano **el grado jurisdiccional de consulta ordenado** sobre la **Sentencia No. 46 del cinco (5) de mayo de dos mil veintidós (2022)**, proferida por el **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira, Valle**, dentro del proceso Especial Laboral de la referencia.

Así, la Sala procede a proferir la

Sentencia No. 69
Discutida y Aprobada en Sala Virtual

1. Antecedentes y actuación procesal.

En demanda presentada el 13 de abril del 2021, solicita la parte demandante Almacenes Éxito S.A.:

- Se conceda PERMISO o AUTORIZACIÓN a ALMACENES EXITO S.A. para despedir a la señora YOVANA JARAMILLO OLARTE, por justa causa.
- Se condene a la demandada al pago de costas y agencias en derecho.

Los hechos en los cuales se sustentaron tales pretensiones son los siguientes:

PRIMERO: YOVANA JARAMILLO OLARTE, está vinculada a ALMACENES EXITO S.A., mediante contrato de trabajo escrito, inicialmente a término fijo y, posteriormente por acuerdo entre las partes se modificó a término indefinido desde el 18 de abril de 2016.

SEGUNDO: El cargo que desempeña la señora YOVANA JARAMILLO OLARTE es el de Auxiliar Operativo Puestos de Pago Super Inter.

TERCERO: En ALMACENES EXITO S.A., existe un sindicato de industria denominado UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA, GRUPO ÉXITO Y ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO "UNISINTRAIGEEC", con domicilio en el municipio de Cali, Valle del Cauca.

CUARTO: La trabajadora YOVANA JARAMILLO OLARTE es miembro activo de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA, GRUPO ÉXITO Y ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO "UNISINTRAIGEEC", y actualmente hace parte de la Junta Directiva, como suplente, en el cargo de vicepresidente.

QUINTO: En razón del cargo que ejerce la trabajadora YOVANA JARAMILLO OLARTE en la Junta Directiva de la organización sindical, goza del amparo del FUERO SINDICAL.

SEXTO: La trabajadora YOVANA JARAMILLO OLARTE, incurrió en la falta que se indica a continuación, la cual configura una justa causa para terminar su contrato de trabajo, por parte del empleador, de conformidad con el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, literal a):

“El 7 de marzo de 2021, siendo aproximadamente la 10:15 a.m., se recibió la queja #46201 presentada por la cliente Teresa Imbachi, quien fue atendida por YOVANA JARAMILLO OLARTE en el puesto de pago número 3 en el transcurso de su turno de trabajo; la cliente manifestó que le había entregado a la trabajadora un talonario de Bonos Sodexo para hacer el pago de los productos mercados, como se evidencia en el ticket de compra número 421631056874 por un valor facturado de \$140.006 de fecha 7 de marzo de 2021 a las 9:33 a.m., no obstante al terminar la transacción y revisar la talonera evidenció que le hacía falta 2 bonos Sodexo por valor de veinte mil pesos (\$20.000) cada uno. Ante dicha reclamación los encargados de las áreas de puestos de pago y seguridad procedieron a realizar el arqueo al POS (caja registradora) operada por YOVANA JARAMILLO OLARTE, ante lo cual se observó un sobrante de mil cuatrocientos sesenta pesos (\$1.460), en virtud de lo anterior se le informó a la cliente que la gerencia revisaría la situación y se estaría comunicando con ella para informarle como se procedería con el faltante de los bonos reclamados.

Al día siguiente, una vez realizada la respectiva revisión del circuito cerrado de televisión se pudo constatar que YOVANA JARAMILLO OLARTE al momento de atender a la cliente, el domingo 7 de marzo de 2021, le recibió la talonera con los bonos y mientras ella se ausentó del puesto de pago y se dirigió a los lineales del almacén para traer otro producto, YOVANA JARAMILLO OLARTE tomó de la talonera dos (2) bonos y luego los ingresó en la parte de debajo de la gaveta del puesto de pago.

Lo anterior fue admitido por YOVANA JARAMILLO OLARTE en la diligencia de descargo al manifestar: “...Y antes que la cliente volviera yo abrí la talonera y saque los dos bonos que había rasgado y los guarde en la gaveta...”, de igual manera indicó: “...Yo sé que no obré correctamente, que fue muy deshonesto de mi parte con la cliente, y con mi líder, yo debía llamar a mí líder y comentarle para responderle a la cliente sobre esos bonos...”.

Adicionalmente, el 7 de marzo de 2021 se recibió un segundo reclamo por parte de otro cliente, quien manifestó que le hacía falta dinero en las devueltas entregadas por YOVANA JARAMILLO OLARTE al momento de finalizar el registro de su compra, faltante correspondiente a la suma de \$20.000. Ante la reclamación del cliente se procedió a realizarle el arqueo al puesto de pago operado por YOVANA JARAMILLO OLARTE por parte de la encargada del área de puestos de pago y del encargado de seguridad, y dicha operación arrojó un sobrante equivalente a \$19.986 pesos razón por la cual se le hizo la entrega de dicho dinero al cliente, tal y como se indicó en la hoja de arqueo de la fecha en comento.”

Citada a descargos la trabajadora, por los hechos antes indicados, el 11 de marzo de 2021, para que explicara la situación antes descrita, no justificó la falta.

Del petitum conoció el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira (Valle), el que mediante Auto No. 528 del 23 de julio de 2021, la admitió. Debidamente notificada la demandada y la asociación sindical, se fijó fecha para llevar a cabo la diligencia.

El 5 de mayo del año corriente el Juzgado dio inicio a la audiencia pública de que trata el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social exhortando a la demandada para que contestara la demanda, quien hizo lo propio manifestándose respecto a cada uno de los hechos admitiendo como cierto la mayoría de hechos, se opuso a todas las pretensiones e indicó que admite que no obró correctamente al sacar los bonos que había rasgado, pero dijo que en la PQR que llenó la cliente no lo hizo voluntariamente sino que desde la administración de la empresa le dijeron que tenía que llenarla y le dijeron que no era para perjudicar a la cajera (es decir la demandada) sino para devolverle el dinero. No propuso excepciones.

La asociación sindical si bien no dio respuesta, en coadyuvancia dijo que se evidenciaba acoso por parte de la compañía a quienes hacen parte del sindicato, entre ellos a la demandada.

*Luego de agotadas las etapas previas de la audiencia, el Juzgado profirió la **Sentencia No. 46 del cinco (5) de mayo de dos mil veintidós (2022)**, mediante la cual declaró lo siguiente:*

“Primero. Declarar levantado el fuero sindical ostentado por la demandada Yovana Jaramillo Olarte identificada con la cédula de ciudadanía núm. 1.113.639.908 en su calidad de Suplente del vicepresidente al interior del Unión Sindical de Trabajadores de la Industria, Grupo Éxito y Establecimientos de Comercio (UNISINTRAIGEEC).

Segundo. Autorizar a la sociedad demandante Almacenes Éxito SA, a despedir a la trabajadora demandada Yovana Jaramillo Olarte identificada con cédula de ciudadanía 1.113.639.908.

Tercero. Costas a cargo de la parte demandada y a favor de la parte demandante. Líquidense por secretaria en su momento oportuno.

Cuarto. Consultar ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior de Buga (Valle), en caso de no ser apelada, por ser contraria a la parte demandada.”

2. Motivaciones

2.1. La Sentencia

Partió el a quo por informar la decisión, que sería satisfactoria a las pretensiones de la demanda; dejó sentados los presupuestos procesales y hacer un recuento de los hechos y pretensiones de la demanda, así como de la respuesta dada a la misma; se adentró a dejar planteados los hechos que no fueron motivo de controversia.

Como normas aplicables expuso el Art. 39 de la Constitución Política; bloque de constitucionalidad, convenios de la OIT; 405 del CST, revisó las normas expuestas en la demanda como causas para proceder al despido.

Acto seguido analizó las pruebas testimoniales y documentales para indicar que reposa en el expediente el RIT y que este era de amplio conocimiento de los trabajadores, tal como quedó evidenciado. Expuso que atendiendo lo probado en el asunto, la demandada incurrió en las causales que se invocan, pues se observa que esta recibió entrenamiento en el cargo que desarrollaba y aun así incumplió sus obligaciones relacionadas con el buen manejo de los dineros y devoluciones que debía hacer a los clientes, así mismo faltó a la honestidad y honradez.

2.2. Del grado jurisdiccional de consulta.

A fin de dilucidar sobre la competencia de esta sede respecto al grado jurisdiccional de consulta en asuntos como el que ocupa la atención de esta Sala, se recuerda que la C.S.J. en reiterada jurisprudencia entre esas en la sentencia STL 14957-2016, radicado No. 44806 indicó lo siguiente:

“El grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador desarrolla el principio constitucional consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, según el cual deben protegerse los derechos mínimos, ciertos, indiscutibles e irrenunciables de estos. De ahí que su finalidad es proteger a la parte débil de la relación laboral, independientemente que actúe como demandante o demandado (...) Entonces, como quiera que la sentencia de primer grado, fue adversa a las pretensiones del trabajador -independiente cual fuera su calidad de sujeto activo o pasivo en la demanda- y como no fue objeto de alzada por las partes, obligatoriamente el expediente debía ser enviado al superior jerárquico en grado jurisdiccional de consulta, para que este avocara conocimiento en protección a la parte débil de la relación laboral, máxime que—se itera— la finalidad de esta figura procesal se encuentra inmersa una garantía ius fundamental.”

Como quiera que la sentencia de primera instancia resultó adversa a los intereses de la trabajadora aforada y no existiendo apelación por parte de ésta, conforme la Jurisprudencia de la CSJ, Sala de Casación Laboral, habrá de surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

3. CONSIDERACIONES

3.1. Problema Jurídico A Resolver

Atendiendo que el presente proceso llegó a esta Sala de Decisión en cumplimiento del grado jurisdiccional de consulta a favor de la trabajadora demandada, la Sala centrará su análisis en lo que le fue adverso.

3.2. caso concreto

La Sala advierte que en el sub lite quedaron demostrados los siguientes hechos, bien por haber sido aceptados en el litigio o por haber quedado debidamente acreditados en el trámite del proceso y no haber sido controvertidos por las partes mediante recurso de alzada:

- I) Que la señora Jaramillo Olarte suscribió contrato de trabajo con la sociedad demandante (fol. 15 a 20 archivo 01 expediente digitalizado)*
- II) Que la trabajadora se encuentra amparada por la garantía del fuero sindical toda vez que ostenta la calidad de directiva Unión Sindical de Trabajadores de la Industria, Grupo Éxito y Establecimientos de Comercio (UNISINTRAIGEEC); actuando como vicepresidente suplente de aquel (fol. 106 y 107 archivo 01 expediente digitalizado)*

Hechas las anteriores precisiones, es del caso revisar si las conclusiones a las que arribó el juez de la causa, se acompañan con lo probado en el trámite del asunto, partiendo por hacer una delimitación legal y jurisprudencial con relación al tema que se debate.

Es importante partir por señalar que el derecho de asociación sindical, establecido en el artículo 39 de la Constitución Política, ha sido definido por la Corte Constitucional como un derecho fundamental; mismo que se encuentra consagrado en los convenios 87 de 1948 y 98 de 1949 de la OIT, ratificados por Colombia mediante las Leyes 26 y 27 de 1976, los cuales forman parte del bloque de constitucionalidad por contener derechos humanos cuya limitación no es posible, ni aún en los estados de excepción.

Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto en el art. 405 del Código Sustantivo del Trabajo y la S.S, el fuero sindical es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. Constituyéndose en un mecanismo de protección de los derechos de asociación y libertad sindical de conformidad con lo establecido en el Art. 39 de la Constitución Política Nacional.

El Código Procesal del Trabajo establece las acciones y los procedimientos a seguir, para proteger al trabajador amparado por el fuero sindical, como para restituirle sus derechos cuando estos han sido desconocidos o vulnerados, empero también establece el trámite para cuando el empleador que requiere solicitar permiso para despedir o desmejorar al trabajador aforado, por la existencia de una justa causa para ello.

Ahora bien, el Estado teniendo en cuenta la potencial vulnerabilidad en podría encontrarse la organización sindical y los trabajadores sindicalizados, estatuyó en pro de su protección ciertas herramientas y es así como el Art. 354 del CST indica:

ARTICULO 354. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION.

- 1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.*
- 2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.*

Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

En consonancia con lo anterior, se debe verificar con plena exactitud si la petición de permiso elevada por el empleador no se antoja caprichosa, o encaminada a la vulneración de los derechos sindicales, sino que en verdad se halla cimentada en una causa justificativa a la luz de la constitución, la ley y las convenciones entre las partes.

Se recuerda que en la demanda elevada, la sociedad expuso como situaciones fácticas 2 hechos puntuales, el primero relacionado con una queja realizada por la cliente Teresa Imbachi quien después de ser atendida por la demandada el 7 de marzo de 2021 informó que le había entregado a la trabajadora un talonario de Bonos Sodexo para hacer el pago de los productos mercados, por un valor facturado de \$140.006, que no obstante al terminar la transacción y revisar la talonera evidenció que le hacía falta 2 bonos Sodexo por valor de veinte mil pesos (\$20.000) cada uno; así mismo informó la activa que al día siguiente, después de hacer revisión del circuito cerrado de televisión se pudo constatar que Yovana Jaramillo Olarte al momento de atender a la cliente, el domingo 7 de marzo de 2021, le recibió la talonera con los bonos y mientras ella se ausentó del puesto de pago y se dirigió a los lineales del almacén para traer otro producto, esta tomó de la talonera dos (2) bonos y luego los ingresó en la parte de debajo de la gaveta del puesto de pago.

En el segundo supuesto fáctico se señaló que se recibió un segundo reclamo por parte de otro cliente, quien manifestó que le hacía falta dinero en las devueltas entregadas por la señora Jaramillo Olarte al momento de finalizar el registro de su compra, faltante correspondiente a la suma de \$20.000. Ante la reclamación del cliente se procedió a realizarle el arqueo respectivo y dicha operación arrojó un sobrante equivalente a \$19.986 pesos razón por la cual se le hizo la entrega de dicho dinero al cliente.

como normativa violada por la demandada las siguientes:

- El artículo 58 del Código Sustantivo del trabajo, en su numeral 1º:
- El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en su numeral 5 y 6
- El Reglamento Interno de Trabajo: artículo 64 numerales 1, 4 5 7 9 14; artículo 71 numerales 1 y 13; artículo 73 numerales 35 y 37 y Artículo 79 numerales 1 f), 13 35, 38 y 46

Atendiendo las normas referenciadas, procede la sala a verificar las pruebas arrimadas por la demandada a fin de verificar si, como lo concluyó el juez, procede la autorización para el despido de la señora Jaramillo Olarte.

A folio 69 del Archivo 01 del expediente aparece la citación a diligencia de descargos, en la que se describen los hechos y motivos por los cuales se le convoca, a folio 71 ibidem reposa el acta de descargos en la que se evidencia lo siguiente:

“P/Por favor refiérase a los hechos ocurridos el día 7 de marzo del 2021, relacionados con la reclamación de Bonos Sodexo realizada por una cliente que frecuenta el almacén:

R/ La verdad es que el domingo la señora me dejó la talonera y procedí a revisar los bonos y sin querer le rasqué los dos bonos inmediatamente cerré la talonera, me llene de nervios y antes que la cliente volviera yo abrí la talonera y saqué los dos bonos que había rasgado y los guardé en la gaveta. Pero quiero aclarar que en ningún momento mi intención era robarme los bonos, esa no fue mi intención. La verdad me llene de nervios porque esa cliente es muy complicada y no tenía cara de cómo decirle que había dañado los bonos, me dio nervios porque me daba susto que me hiciera un escándalo. Pues de hecho hace algún tiempo yo también observe una señora robando, y yo la denuncié ante seguridad y esa señora me tiro y en el almacén no me hizo nada para defenderme. Yo sé que no obre correctamente, que fue muy deshonesto de mi parte con la cliente, y con mi líder, yo debí llamar a mi líder y comentarle para responderle a la cliente sobre esos bonos.

P/Usted podría indicar si ese día informo algún líder del almacén, que había tomado dos bonos de la talonera del cliente, los había rasgado y luego guardado sin el consentimiento de la cliente en la gaveta?

R/ No señora, yo no le comenté a nadie Doña Silvia.

P/Usted podría informar si al final del cuadro del día, relaciono dichos bonos en su cuadro final del día?

R/ No señora. no porque yo tuve el atrevimiento de cogerlos y botarlos a la basura.

P/Usted podría indicar si hizo uso de dichos bonos para beneficio personal?

R/ No señora, en ningún momento.

P/ Usted podría indicar cual fue el motivo por el cual omitió el hecho de que usted tenía los bonos en su poder?

R/ no sé, me dio pánico quedarme sin trabajo, porque yo soy madre de familia y respondo por ellos y mi madre

P/Podría indicar por favor cuales fueron sus omisiones en este hecho?

R/ Primero no haber informado a mi líder en ese momento y segundo no haber reportado a la persona encargada de la seguridad.

P/ Por favor refiérase a los hechos ocurridos el día 7 de marzo del 2021, relacionados con la reclamación que realizó el cliente sobre el faltante de dinero en la devuelta entregada por usted:

R/ Yo estaba registrándole al cliente y él me preguntó sobre el precio de un producto (Camarones) que ya había registrado, y el cliente me manifestó que el precio que tenía en el lineal de carnes no era el que yo había registrado, entonces yo inmediatamente llame a Sulia. Entonces ella fue y verifico el precio, ella me dijo que el precio que yo registrado era el correcto entonces, el cliente dijo que ya no lo iba a llevar, entonces el señor me pago, yo le devolví, pero no verifique la devuelta al cliente con el tiquete, cuando el cliente iba saliendo del almacén, se percató de que faltaba devuelta entonces le informe a Sulia y ella me dijo que hiciéramos el arqueo y fue ahí cuando después de realizar el arqueo este generó un sobrante de 20.000 entonces se le entrego la devuelta al cliente.

P/Podría indicar por favor cuales fueron sus omisiones en este hecho?

R/ No verificar la devuelta antes de entregársela al cliente.

P/Tiene algo más que agregar o corregir a la presente acta?

R/ yo quería decirle que yo sé que cometí un error muy grave; no haberle informado que tenía los bonos en mi poder, pero mi intención nunca fue robarme esos bonos, de hecho, yo estuve ayudándole a Paola en Tesorería y a mí nunca me ha faltado dinero, yo les ofrezco mil disculpas.”

En el folio 74 se aprecia la queja presentada por la cliente Teresa Imbachi por medio de la cual solicitó la devolución de los bonos Sodexo, en su petición narró lo sucedido, indicando que le hizo la inicialmente la petición directamente a la cajera, quien negó haberlos tomado y le indicó que le parecía muy raro porque ella había sacado solo 7 bonos; en los folios 76 a 79, se aprecian los arqueos a la caja a que se hizo referencia en la demanda; así mismo a partir del folio 80 reposa el entrenamiento realizado a la demandada en el cargo de auxiliar de puestos pago con fecha 15 de abril de 2016, en el folio 88 aparece la determinación de la demandada fechada al 19 de marzo de 2021 por medio de la cual se le informa a la disciplinada que los hechos acaecidos el día 7 de ese mismo mes y año corresponden a faltas graves que por lo que es procedente la finalización del contrato de manera unilateral y

con justa causa, advirtiéndose en el mismo escrito que la determinación quedaba suspendida hasta tanto se surtiera el trámite de levantamiento del fuero sindical y entre tanto su cargo a desempeñar sería en el área de surtido y no en el de pago. Finalmente, a partir del folio 163 y al 176 aparece el código de ética y conducta del grupo éxito.

La pasiva no aportó ningún documento. Ahora continuando con las demás pruebas se tiene que la parte demandante solicitó el interrogatorio de parte de la demandada y también hizo concurrir algunos testigos

“Interrogatorio demandada Yovana Jaramillo Olarte (min 36:26 archivo 16 del expediente)

Indicó que actualmente labora en el mismo almacén de super inter sembrador de la ciudad de Palmira en el área de surtido; comentó que en el hecho relacionado con la devuelta del caso segundo, el cliente no alcanzó a salir del almacén, sino que se percató de que su devuelta estaba equivocada y ahí mismo se surtió la devolución del dinero, explicó que lo que quiso decir respecto a que el cliente no se había retirado de la caja es que no se había ido del almacén; contestó que los reclamos se hacen por escrito si el cliente lo desea, pero no que estén presionados; manifestó que el día de los hechos el gerente no se encontraba en las instalaciones solo estaba el jefe de piso, dijo que ha hecho denuncias de acoso laboral de manera anónima por la línea de transparencia; señaló que en la empresa si existe reglamento interno, que en la empresa si existe un código de conducta y ética pero que no están visibles a los trabajadores y negó conocer el reglamento y el código de ética; dijo que en la diligencia de descargos dijo que no obró correctamente porque la derecha era informarle al líder; dijo que lo que quiso decir con que la cliente era complicada es porque ella hace reclamos y cosas así y señaló que es muy nerviosa y le daba miedo que le hiciera un escándalo; reiteró que el señor de las devueltas, es decir el segundo caso no alcanzó a salir de las instalaciones

Silvia Lorena López (min 49:20 archivo 16 del expediente)

Informó ser jefe de recursos humanos de la sociedad grupo éxito desde hace 11 años, manifestó conocer a la demandante y tener trato con ella desde el año 2020 cuando recibió la dependencia de super inter sembrador, indicó conocer los hechos del 7 de marzo de 2021, pero manifestó no haber presenciado los hechos, pero fue conocedora de todo lo sucedido y además fue quien recibió la diligencia de descargos, aseguró que la demandante si conocía el RIT, pues en la inducción y entrenamiento de ingreso siempre se les pone de presente a todos los colaboradores, así mismo indicó que en una plataforma virtual los trabajadores tienen acceso a la política de la empresa y otros servicios; señaló que en 2019 a la demandante se le había efectuado otro proceso disciplinario, aseguró que todos los clientes que tengan alguna queja o reclamación se tiene que hacer por escrito, pues esas peticiones tienen un numero de consecutivo, ello con el fin de hacer un seguimiento y un reporte.

Ronald Germán Martínez Ortega (min 59:20 archivo 16 del expediente)

Informó ser el gerente del almacén super inter sembrador desde hace 3 años, comentó que conoce a la demandada porque tienen relación laboral, indicó que Yovana era cajera, pero que después del proceso disciplinario se le reubicó en el área de surtido, pero no tiene claro la fecha de la reubicación, expuso que el 7 de febrero estaba descansando y estaba con su familia, cuando lo llamaron a informarle sobre un problema con unos bonos de una cliente, señaló que vía telefónica dio las instrucciones iniciales y manifestó que al día siguiente se haría cargo, dijo que al otro día revisaron las cámaras de seguridad y se verificó que la demandante se había guardado esos bonos, señaló que también le comentaron respecto al suceso de la devuelta de otro cliente; aseguró que la demandante si conocía el reglamento interno de trabajo porque en la capacitación inicial cuando ingresan a trabajar se pone de presente a todos los trabajadores y que además el RIT esta en la sala de trabajadores colgado muy grande para que lo lean; aseguró que nunca le dijo ni le sugirió a la cliente que llenara el PQR indicó que cuando llegó al otro día ya estaba hecho.

Carlos Alberto Vera Valencia (min 1:19:47 archivo 16 del expediente)

Líder de seguridad de la compañía, señaló conocer a la demandante por laborar también en el mismo punto super inter e informó que inicialmente estaba en el puesto de pago y actualmente en surtido; comentó conocer lo relacionado con la sanción disciplinaria, que el día de los hechos estaba en la puerta ejerciendo sus funciones que una cliente le puso una queja relacionada con un pago con unos bonos, que le informó que le estaban faltando 2 bonos; indicó que a su vez él le informó a la líder de cajas y que a raíz de eso se hizo de inmediato un arqueo en el que no se evidenció diferencia significativa, señaló que posteriormente se hizo la

revisión del CCTV y ahí se pudo ver que la cliente le entregó el talonario y se retiró un momento para traer más productos y ahí se ve que Yovana arranca los bonos y los guarda en la gaveta; dijo que la cliente disgustada dijo que iba a poner las quejas y se le hizo entrega del PQRS para que lo llenara, aseguró que en la compañía siempre ponen de presente el reglamento y los lineamientos de conducta y ética y aseguró además que estos siempre están pegados visibles para todos los trabajadores indicando que el mismo es quien los pegaba

Finalmente se recibió el testimonio de la señora Teresa Imbachi Soscue.

(min 1:32:49 archivo 16 del expediente)

Dijo ser comerciante y ama de casa, tiene una tienda en el barrio el sembrador que la tienda esta desde 2005, dijo conocer a la señora Yovana que sabe que ella es cajera que la conoce porque iba a comprar en el almacén super inter, pero no son amigas ni se conocen de ninguna otra parte; manifestó que usualmente pagaba en efectivo, pero ese día en específico (no recuerda la fecha) pagó con un talonario de bonos, dijo que le entregó el librito a la cajera para que arrancara los bonos, que cuando volvió recogió el librito y ya en la casa se dio cuenta que le hacían falta dos bonos, comentó que en realidad esos bonos no eran de ella y la otra persona se los estaba reclamando, siguió narrando que regresó a la tienda y le preguntó a la cajera y ella le dijo que no los había arrancado entonces fue y habló con el vigilante y le comentó toda la situación y entonces lo vigilantes le dijeron que iban a revisar las cámaras, señaló en últimas que la cajera admitió que los bonos se le dañaron y que le dio miedo o pena decir, dijo la cliente que si la cajera le hubiera comentado la situación ella habría hecho la forma de acordar un pago sin tener que poner la queja con super inter, pero que ya como había puesto la queja, la habían llamado para que firmara formalmente el reclamo, dijo que firmó el reclamo porque tenían que soportar la devolución del pago, pero que no le dijeron que era para demandar a la cajera ni nada; ella hizo eso solo para que le devolvieran la plata, y no para perjudicarla; aseguró que finalmente ella decidió llevar productos en vez del dinero; dijo no conocer los nombres de ninguno de los empleados, solo recuerda el nombre de un señor Ronal quien es el administrador y señaló que él fue quien la llamó; dijo que el documento de reclamo lo firmó el mismo día en que pasaron las cosas, y le pidieron que especificara todos los hechos; dijo que no se sintió obligada, ni presionada a elaborar el documento, sino que lo hizo para que le devolvieran el dinero; dijo que desde el momento de los sucesos no volvió a hablar con la demandada porque se siente observada. Señaló que no tiene problemas con ninguna de las cajeras ni con nadie más; y señaló no haber tenido problemas posteriores con ninguno de los otros colaboradores.

Revisadas las pruebas, es pertinente ahora acudir al texto de las normas que se reputan violadas por la demandada

“El artículo 58 del Código Sustantivo del trabajo numeral 1°:

“(…) 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.

Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, justas causas

“(…) 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

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

El Reglamento Interno de Trabajo establece en el artículo 64 como deberes generales de los trabajadores:

“...1. Respeto y subordinación a sus superiores.

4. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu especial de colaboración en el orden moral y disciplinario.

5. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

7. Ser verídico en todo caso.

9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas, instrumentos o elementos de trabajo.

14. Observar y cumplir el presente reglamento y las demás normas de la empresa.”

El artículo 71 establece como obligaciones especiales del trabajador:

“...1. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

(...)

13. Manipular cuidadosamente los productos e implementos de trabajo, de acuerdo con las instrucciones recibidas, para evitar pérdida o deterioros.”

El artículo 73 establece las prohibiciones de los trabajadores:

“...35. Cometer errores injustificados en el manejo de dinero, productos, bienes o instrumentos de trabajo que impliquen pérdida, amenaza o peligro común.

37. Ejecutar acciones que sean contrarias a la empresa, a la moral, intereses y buen nombre de la misma.”

Por su parte el artículo 79 establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador:

“1) f 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 o reglamentos”

13. Toda otra falta grave que implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores o prescripciones del orden establecidas en la ley, reglamento, convención colectiva, pacto o fallo arbitral, según el caso.

35. Retener en cualquier forma directa o indirectamente dineros entregados por los clientes como pago de los productos comprados en la empresa.

38. Cometer errores injustificados en el manejo de dinero, por acción u omisión cuando se registre el pago, cambio o devolución de mercancía o dinero.

46. Ejecutar acciones con perjuicio a la empresa, intereses y buen nombre

Se hace importante subrayar, que las faltas contenidas en el Art. 79, numerales 13 a 46 expuestos, fueron calificados como graves por las mismas partes dentro del propio RIT, así se evidencia en el inciso 4 del mismo; se hace especial énfasis en esta situación, habida cuenta que la Sala Laboral de la Corte Suprema De Justicia en sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, recoge y reitera una anterior jurisprudencia en el siguiente sentido:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal.

Puestas en contexto las cosas y verificado que en efecto las conductas desplegadas por la demandada estaban previamente descritas en el contrato de trabajo y estaban calificadas como graves, forzoso es concluir que en efecto las causas que se alegan para solicitar el levantamiento del fuero sindical, son de tipo objetivo y no son de ninguna manera discriminatorias del derecho de asociación; en efecto de todo lo recaudado no se desprende que la vinculación de la demandada a una asociación sindical sea la razón para que la demandante adoptara la decisión de finalizar la relación con la demandada [previa calificación judicial], o que se tomara como retaliación contra su derecho de asociación sindical, por lo contrario quedó demostrado que fue en realidad el incumplimiento de sus obligaciones contractuales las que le llevaron a esa decisión, y por tanto lo procedente es confirmar el fallo del a quo.

6. COSTAS

Sin costas por devenir del grado jurisdiccional de consulta.

7. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia, identificada con el **No. 46 del cinco (5) de mayo de dos mil veintidós (2022)**, proferida por el **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira, Valle**, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **ALMACENES ÉXITO S.A.** contra **YOVANA JARAMILLO OLARTE** conforme a las razones que anteceden.

SEGUNDO: SIN COSTAS en la instancia.

TERCERO: DEVUÉLVASE a su lugar de origen una vez en firme el presente proveído.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO Y CÚMPLASE.

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(Eb permiso)



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

**Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **ef91b1fe9ad1204c757940f6dff981ef8370ab05a60e21f853fe0ed06523cd43**

Documento generado en 20/05/2022 02:40:57 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>