



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-001-2017-00217-01
DEMANDANTE: RUBÉN DARIO LOBO CARRILLO
DEMANDADA: ÉTICOS SERRANO GÓMEZ LTDA.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, siete (7) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 14 de noviembre de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Rubén Darío Lobo Carrillo contra Éticos Serrano Gómez Ltda.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la empresa Éticos Serrano Gómez Ltda., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo con Éticos Serrano Gómez Ltda. desde el 27 de mayo de 1986, el cual terminó unilateralmente sin justa causa por parte del empleador el 4 de mayo de 2015.

1.2.- Que se condene a la accionada al pago de indemnización por despido sin justa causa, vacaciones adeudadas, reliquidación de cesantías y sus intereses, prima de servicios y vacaciones, indemnización moratoria ordinaria, perjuicios morales, descuentos ilegales, costas y agencias en derecho.

1.3.- De manera subsidiaria solicitó que, en caso de no salir avante la indemnización moratoria, se ordene la indexación de las sumas reconocidas.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató que:

2.1.- El 27 de mayo de 1986 suscribió contrato de trabajo en el cargo de despachador y/o oficios varios, y con el paso de los años llegó finalmente a desempeñarse como asesor comercial, recibiendo salario variable por conceptos de comisión por venta y comisión por cobro.

2.2.- En los últimos periodos laborados, fue objeto de persecución laboral de los directivos de la empresa demandada, quienes constantemente lo amenazaban con despedirlo del trabajo.

2.3.- Le fueron otorgadas incapacidades médicas, y en esas fechas la empresa lo obligó a prestar sus servicios, posterior a ello, al vencerse las incapacidades fue llamado a rendir descargos sin indicarle los motivos que originaron la diligencia.

2.4.- El 27 de abril de 2015, rindió los descargos, en la diligencia fue confundido y presionado por Betsy Mendoza, quien lo indujo a error.

2.5.- El 4 de mayo de 2015, la empresa le comunicó la terminación del contrato de trabajo aduciendo una justa causa.

2.6.- La demandada le adeuda un periodo de vacaciones, le liquidó las prestaciones sociales por un salario menor al devengado, y le realizó descuentos ilegales sin autorización.

2.7.- Que se vio afectado en su fuero interno y en su moral al quedar desempleado, además recibió señalamientos y burlas de sus compañeros de trabajo por la forma en que fue terminado su contrato.

2.8.- Que su grupo familiar compuesto por su esposa y tres hijas, se ha visto afectado psicológica y moralmente por sus comportamientos y

agresividad, por la continua frustración e impotencia por la manera en que fue retirado de la empresa.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 29 de febrero de 2018, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que una vez notificada, contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda, propuso como excepciones de fondo: i) inexistencia de la obligación, ii) pago, iii) compensación, iv) buena fe, v) prescripción y vi) genérica.

3.1.- El 6 de septiembre de 2018 se instaló la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró fracasada la conciliación, al no contar con excepciones previas por resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

3.2.- El 6 de noviembre de 2018 se dio inicio a la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se adelantó la práctica de pruebas testimoniales y, se declaró cerrado el debate probatorio. Posteriormente, el 14 de noviembre de la misma anualidad, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

Primero. Declarar que entre Rubén Dario Lobo Carrillo y Éticos Serrano Gómez Ltda., en su condición de trabajador y empleador respectivamente, existió un contrato de trabajo.

Segundo. Condenar a Éticos Serrano Gómez Ltda., pagarle al señor Rubén Dario Lobo Carrillo, los siguientes conceptos:

- a) Auxilio de cesantías: por valor de \$58.101
- b) Prima de servicios: por valor de \$15.874
- c) Vacaciones: por valor de \$163.856
- d) Intereses de cesantías: por valor de \$2.683

Tercero. Condenar a Éticos Serrano Gómez Ltda., pagarle al señor Rubén Dario Lobo Carrillo, \$1.536.883 por concepto de descuentos ilegales.

Cuarto. Condenar a Éticos Serrano Gómez Ltda., pagarle al señor Rubén Dario Lobo Carrillo, intereses moratorios sobre las sumas debidas por auxilio de cesantías y primas de servicios, y por lo descontado ilegalmente, a partir del 5 de mayo de 2015 hasta que demuestre el pago de estos conceptos.

Quinto. Absolver a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.

Sexto. Declarar no probadas las excepciones propuestas, por las razones expuestas.

Séptimo. Condenar en costas a Éticos Serrano Gómez Ltda. tásense por Secretaría.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, el demandante acreditó la terminación del contrato por decisión unilateral del empleador invocando justa causa, comunicado el 4 de mayo de 2015, empero el empleador logró demostrar la conducta indebida del trabajador a través de la auditoria y los hallazgos encontrados, así como la diligencia de descargos en la que el señor Rubén Darío Lobo Carrillo admitió que el señor Luis Alfredo Cañizares autorizó que le despacharan mercancía en varias oportunidades a su hermano Ever Cañizares bajo su orden utilizando su código de compras, como quiera que este último se encontraba bloqueado comercialmente en la empresa por mora en el pago de más de \$25.000.000.

Consideró la juzgadora que el despacho de mercancía utilizando códigos interpuestos para facturar mercancía en favor de un cliente moroso, contraria las políticas de Éticos Serrano Gómez y vulnera la obligación de fidelidad que impone al trabajador el art. 56 del CST, sumado a la omisión de informar este tipo de situaciones a su superior, lo que demuestra también la falta de prevención y la incuria en el negocio encomendado.

En cuanto al trámite de despido, adujo que si no se encuentra previamente establecido no es necesario agotar un procedimiento previo, ni es obligatorio que aparezcan acreditadas todas las causales que se aduce para el despido, ni es obligatorio para el despacho referirse a todas ellas, basta con que se encuentre demostrada una de ellas, como ocurrió en el presente caso, por lo que resolvió absolver a la empresa demandada de la indemnización por despido injusto y por ende de los perjuicios morales, dada la dependencia directa de esta pretensión de la declaratoria del despido injusto.

Respecto a la reliquidación de prestaciones sociales determinó que el salario promedio del último año de servicio del trabajador fue de \$3.072.811, aclarando que no incluyó el auxilio de transporte que se le pagaba porque se acreditó que el demandante convino con el empleador que ese valor no constituiría salario. Expuso que, contrastado este salario con el manifestado por Éticos, se advierte que fue liquidado sobre un monto inferior al realmente devengado, por lo que procedió a reliquidar las cesantías, prima de servicios, intereses a las cesantías y vacaciones, ordenando pagar la diferencia de dichos valores.

De otra parte, determinó que la pasiva realizó descuentos al actor por concepto de descuadres y faltantes por un total de \$1.536.883, sin contar con autorización para ello, por lo que ordenó su devolución.

Consideró que el trabajador tendría derecho a la sanción moratoria por cuanto la empresa incurrió en un descuento ilegal y dejó de cancelar el valor correspondiente por concepto de cesantías y prima de servicios, y puntualizó que al presentar la demanda pasados dos años desde la terminación del contrato solo hay lugar a reconocer los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia financiera.

Señaló que, no hay lugar al pago del periodo de vacaciones reclamado, pues no especifico cual era el interregno adeudado, y porque verificadas

las documentales se encontró que la empresa no adeuda nada por este concepto desde 2009 hasta la fecha de terminación, lo que da lugar a aplicar la presunción de pago del art. 1628 del Código Civil.

Finalmente adujo que, al estar demostrado que el empleador liquidó las prestaciones con un salario inferior, que dio lugar a la reliquidación, y que realizó un descuento sin autorización, no pueden prosperar las excepciones planteadas.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante a través de apoderada judicial, interpuso recurso de apelación para que, se revoque el numeral 5º de la sentencia confutada, en el entendido que se acreditó la ocurrencia del despido sin justa causa, puesto que, Éticos no dio cumplimiento al procedimiento para finalizar el contrato, plasmado en el Reglamento Interno de Trabajo, en el que se indica que debía realizarse una verificación preliminar y las formalidades de la citación a descargos.

Alega que, si bien la terminación del contrato no es una sanción disciplinaria, también es cierto que el Reglamento Interno si le dio la connotación de sanción disciplinaria, por lo que debía cumplir el procedimiento establecido, según lo analizado en pronunciamientos SL1016-2018 y SL1469-2018.

Esgrime que no se probó el uso indebido e incumplimiento de las políticas establecidas por la empresa y las transacciones, que los negocios internos de los clientes de la compañía no eran de su conocimiento, que actuó de buena fe, que la entrega de mercancías no era parte de sus funciones, tal como se extrae de los testimonios de los señores Luis Alfredo Cañizares y Ever Jesús Cañizares.

Alega que, según las pruebas aportadas por la demandada, el salario promedio del último año laboral fue de \$4.398.000, por lo que la reliquidación de las prestaciones sociales debió ascender a \$2.426.745. Agregó que, de conformidad con la liquidación de prestaciones sociales

que aportó la empresa se reconoce que le adeuda vacaciones desde el 1 de julio de 2013 hasta el finiquito.

Finalmente solicitó el pago de los perjuicios morales probados en el proceso.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia de primer orden, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- En este asunto, la Sala debe determinar si existió un despido sin justa causa, si hay lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales por haberse liquidado con un salario inferior al realmente devengado, y si le son adeudadas las vacaciones causadas a partir de julio de 2013, o si por el contrario, no hay lugar al reconocimiento alguno por estos conceptos, como lo determinó la sentenciadora de instancia.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Rubén Darío Lobo Carrillo laboró al servicio de la empresa Éticos Serrano Gómez Ltda.
- Que el 4 de mayo de 2015 la empresa le finalizó el contrato de trabajo alegando justa causa.

8.- La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, esto es, empleador y trabajador, para emancipar la relación jurídica regulada por el contrato. Así pues, por regla general, el despido no es una sanción, sino que excepcionalmente esta revestida de esa calidad, debiendo para ello, ser considerada por las partes de manera expresa, ya sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o pacto colectivo o en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación laboral.

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL3424–2018, enseñó que:

“(…) no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

Con otras palabras, **las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa** (….) toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral (….)” Resaltado propio.

8.1.- Así pues, al momento de analizar las pretensiones del apelante Rubén Darío Lobo Carrillo en el presente asunto, es menester advertir que recaen sobre la presunta ocurrencia de un despido ilegal bajo el

argumento de que Éticos Serrano Gómez contempló el despido como una sanción disciplinaria, y pretermitió las formalidades establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo para la realización del procedimiento disciplinario respectivo.

A este respecto obra en el plenario el Reglamento Interno de Trabajo – R.I.T. de la demandada, en cuyo capítulo XVIII se estableció el “Procedimiento para comprobación de actos u omisiones presumiblemente cometidos por el trabajador”, así:

Artículo 88. Antes de iniciar cualquier proceso de carácter disciplinario se adelantará una verificación preliminar de lo reportado o conocido, ello con el fin de poder estructurar las pruebas que le serán oponibles al trabajador encartado.

Artículo 89. Una vez se haya realizado la verificación preliminar se procederá a citar al trabajador, citación que deberá contener:

- a. Aviso expreso informándole que a partir de ese momento se da apertura a su procedimiento disciplinario.
- b. Indicación del día, hora y lugar donde serán evacuados los descargos.
- c. Formulación de cargos, en la cual se indicarán las causas que se tienen aparentemente establecidas como presunto incumplimiento de las obligaciones contractuales o reglamentarias que se le imputan al trabajador.
- d. Calificación provisional de las faltas cometidas.
- e. Una narración de los hechos acaecidos...
- f. Acápites donde se referencian las pruebas disponibles...
- g. Harán parte del expediente todas aquellas pruebas recaudadas en el curso del trámite.
- h. El trabajador tendrá acceso al expediente...

A la luz de las normas del R.I.T. transliteradas, correspondía a la pasiva realizar una verificación preliminar de los hechos relacionados con las presuntas irregularidades cometidas por el actor, lo que en efecto se encuentra acreditado mediante la auditoría interna realizada por la

empresa de fecha 20 de abril de 2015, vista a folios 184 y ss, en la que se encontraron diferencias entre la cartera a cargo del demandante y lo reportado en libros, así:

- **Provisiones Betel.** A la fecha presenta un saldo en cartera mayor a 120 días, por valor de \$2.398.284, valor que NO fue asumido por su propietario, señor Luis Cañizares; quien se enteró y manifiesta, que el señor Rubén Darío Lobo, sin ninguna autorización, utilizó su código para facturarle mercancía a su hermano Ever Cañizares (propietario del negocio Variedades E.C.C.; y que en la actualidad presenta un saldo en mora con la Compañía de \$25.972.948 mayor a 120 días).

(...)

Basado en lo anterior, el cliente mostro su inconformidad ante la situación, manifestando el perjuicio a que se puede ver sometido jurídica y financieramente, por la actuación del vendedor.

Basados en los resultados poco satisfactorios de nuestras pruebas, manifestamos que el señor Rubén Darío Lobo, ha incumplido los procedimientos de Cartera de la Compañía, que indica que los asesores de venta, no deben utilizar el código comercial de un cliente, para efecto de facturación de mercancías, en favorecimiento de un tercero.

- **Cacharrería Sterling:** Saldo por \$853.632, correspondiente a la factura No. FS-655368 del 03/02/2015, que el cliente NO aceptó, y en su razón nos manifiesta que la diferencia es una NOTA CRÉDITO, a que tenía derecho, por un descuento especial (APOYO GENFAR 20%).

Pudimos establecer que el señor Rubén Lobo, en ningún tiempo reportó a la compañía los soportes para la legalización de la nota, sin embargo, autorizo bajar de cartera el saldo con NOTAS CRÉDITOS, que no aplicaban para esta factura (...)

- El saldo de **Distribuciones Jonomida,** por valor de \$189.846, no fue aceptado por el cliente, alegando diferencia en precio tratados con el vendedor. Por disposición de Cartera el saldo fue asumido por el funcionario.

(...)

Una vez realizada la aludida verificación preliminar, la empresa debía citar al trabajador para rendir descargos, citación respecto de la cual el

R.I.T. determinó los ítems que debía contener, así Éticos Serrano Gómez Ltda., mediante comunicación del 24 de abril de 2015 citó al señor Lobo Carrillo a rendir descargos, indicándole el día, la hora y el lugar donde tendría lugar la diligencia, así mismo se le indicó que tenía el carácter disciplinario y el motivo de la misma: “por motivo de: Hallazgos negativos encontrados en auditoria interna realizada en la zona 1011, zona la cual está bajo su cargo”, fl. 265.

Del texto se extrae que la misiva cumple con las generalidades de los ítems exigidos por el art. 89 del RIT, esto es, se le informó que se trataba de un procedimiento disciplinario; el día, hora y lugar de los descargos; en los motivos de la diligencia se subsume tanto las causas del presunto incumplimiento, la narración de los hechos (hallazgos negativos), como las pruebas (auditoria interna).

Ahora bien, en cuanto a la calificación provisional de la falta, si bien esta se echa de menos, no se puede desconocer que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha sido reiterativa sosteniendo que:

“aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, sí es necesario exponer los motivos concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial.” (SL339-2023).

Entonces al extrapolar dicha postura a la etapa de citación a descargos, puede decirse que, como en este caso, la demandada indicó en la comunicación enviada al trabajador, las causas que dieron lugar a la misma, de ello se colige que, la omisión de calificación de la falta en dicha misiva no tiene la virtualidad de dejar sin efectos el procedimiento realizado, máxime que no desconoció los derechos sustantivos y procesales del trabajador, esto es, conocer el asunto que se tramita en su contra, las causas del mismo, y ejercer su derecho de defensa y

contradicción, lo que en efecto hizo, según se demuestra en la diligencia de descargos¹ que fue realizada el 27 de abril de 2015 a las 9:15 am en las instalaciones de la oficina de Gestión Humana de Éticos Serrano Gómez Ltda.

Por tanto, una mera omisión de uno de los ítems establecidos para la citación de descargos, no riñe con las garantías fundamentales del disciplinado, pues la misma no tiene una incidencia de tal envergadura que trastoque las garantías fundamentales, ni afecta el proceso surtido ni mucho menos la decisión a la que llegó el empleador.

8.2.- Esgrime también la censura que, no se probó la falta endilgada, que actuó de buena fe, que no tenía responsabilidad en la entrega de mercancías, y que prueba de sus afirmaciones son los testimonios vertidos al proceso por los hermanos Luis Cañizares y Ever Cañizares.

Conviene precisar que la pasiva no discute la tipicidad de las faltas achacadas, su inconformidad recae respecto a la carga demostrativa de su ocurrencia, por lo que, el juzgador queda relevado de analizar otros aspectos distintos a la prueba de la configuración de dichas faltas.

Además, no se puede obviar que, cuando se invoca para la terminación del contrato de trabajo con justa causa un motivo o falta derivados de varias irregularidades o anomalías cometidas por el trabajador, basta con demostrar una de ellas, puesto que si la misma tiene la identidad o fuerza para configurar la causal alegada sería esto suficiente para acreditar la justificación del despido y tener por legítimo el proceder del empleador, tal como lo ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL5475-2019.

¹ Cuaderno principal. Folio 272 y ss

En este asunto, se avista en el plenario que el 4 de mayo de 2015, la empresa comunicó al trabajador la “terminación del contrato de trabajo con justa causa”², en la que se enunciaron las faltas en que incurrió, así:

- Grave negligencia poniendo en peligro los bienes de la compañía al no ejercer la debida custodia de los recursos y dineros.
- Grave negligencia poniendo en peligro a la compañía al expedir facturas de ventas a nombre de un cliente y realizar la entrega del producto a un tercero, incumpliendo los procedimientos y políticas establecidos por la compañía relativos al registro fidedigno de operaciones y transacciones comerciales, en especial el de recaudo y políticas e instructivo de cartera.
- Ha incurrido en incumplimiento de sus funciones al realizar acuerdos comerciales, no autorizados, con los clientes durante el cumplimiento de sus funciones, poniendo de esta forma en riesgo el buen nombre de la compañía.
- Violación grave de la obligación de fidelidad que como trabajador le imponía el vínculo contractual existente.

Por último, queremos resaltar que su conducta reviste especial gravedad por razón de la confianza que se había depositado en usted como asesor comercial, es decir, la persona encargada de velar por los intereses de la compañía en el proceso de ventas y recaudo.

En relación con la presunta “expedición de facturas de ventas a nombre de un cliente y realizar la entrega del producto a un tercero, incumpliendo los procedimientos y políticas establecidos por la compañía”, consta que, en la auditoria interna realizada el 20 de abril de 2015³, se encontraron diferencias en los valores anotados en los libros por valor de “\$4.088.301”, además de uso de código comercial de un cliente (Luis Cañizares) para facturar mercancía, en favor de un tercero (Ever Cañizares).

² Ibidem. Folio 283 y ss

³ Cuaderno principal, fl. 184 y ss

En la diligencia de descargos⁴, el trabajador absolvió las preguntas que le fueron realizadas en torno a la presunta ocurrencia de los hechos ya señalados, en las que se destaca:

Preguntado: Reconoce usted que los asesores de venta, no deben utilizar el código comercial de un cliente, para efecto de facturación de mercancías, en favorecimiento de un tercero. **Respondido.** Si.

Preguntado. Las facturas FS-614130 y FS361942 de Provisiones Bethel (Luis Alfredo Cañizares) fueron entregadas bajo su orden a Variedades E.C.D. del señor Ever Cañizares, en otras palabras a un cliente diferente al facturado. ¿Por qué usted realizó esta operación?, y ¿quién lo autorizó? **Respondido:** Yo no lo autorice, lo autorizo el mismo dueño de Bethel, Luis Alfredo Cañizares, el autorizó que le despacharan al hermano Ever Cañizares, incluso en varias oportunidades el cliente me decía que, si el hermano había pagado, yo le decía que estaba pagando – abonando.

Preguntado: si usted tiene conocimiento que el sistema bloquea automáticamente a un cliente que tiene facturas a más de 70 días (caso de Variedad E.C.C.), ¿porque toma la decisión de seguirle facturando por medio de código de otro cliente, en este caso puntual Provisiones Bethel, teniendo en cuenta las políticas de la empresa? **Respondido:** El cliente autorizo el despacho.

Preguntado: Si usted tiene conocimiento de las políticas internas de la empresa ¿porque factura nombre de un cliente a otro cliente, si las políticas de la empresa son claras y no autorizan este tipo de procedimiento? **Respondido:** El cliente autoriza con su código que le mande la mercancía a su hermano, el está autorizando.

Preguntado: Quién de sus jefes inmediatos tenía conocimiento y/o autorizo para dicho proceso. **Respondido:** Ninguno.

(...)

Preguntado: Reconoce usted que al momento de “aceptar” como lo ha manifestado usted en esta acta el préstamo de códigos entre clientes, ha afectado a la compañía para cobros jurídicos y así mismo, perdida de capital de trabajo, por la no responsabilidad de pago del señor Ever

⁴ Ibídem, fl. 272 y ss

Cañizares. **Respondido:** Si lo reconozco, porque el cliente no ha pagado.

De lo transcrito se hace evidente que el trabajador reconoció haber incurrido en la falta que se le endilga, esto es haber utilizado el código comercial del señor Luis Alfredo Cañizares para proveer de mercancía a su hermano Ever Cañizares, sin contar con la autorización de sus superiores, y si bien alega que fue un acuerdo entre los dos hermanos Cañizares ello no lo exime de responsabilidad, pues claramente reconoce que tenía conocimiento de esa irregularidad y no lo reportó a la empresa, máxime si se considera que él mismo admite que conocía que se trataba de una práctica prohibida.

Ante la indiscutible certeza que ofrece este medio de prueba y como quiera que vistas las preguntas planteadas al demandado no se avista que sean confusas o que induzcan a error, aunado a que son concordantes con el informe de auditoría realizado previamente, para esta Sala resulta evidente que Rubén Darío Lobo Carrillo incurrió en la falta que le fue endilgada.

Ahora bien, como el recurrente alega en su favor que los testimonios vertidos en este proceso acreditan lo contrario, se precisa que aunque Luis Alfredo Cañizares Contreras afirma que el señor Rubén Darío no tenía conocimiento de que le prestó varias veces su código a su hermano, su dicho resulta inverosímil puesto que el mismo trabajador desde la diligencia de descargos realizada por la empresa admitió que conocía del uso del código de Luis Alfredo para obtener mercancía en favor de Ever Cañizares. De ahí que, el contenido de ese testimonio no logra desvirtuar la configuración de la falta que la empresa invoca y que concluyó en el finiquito del contrato de trabajo.

De otra parte, no se puede pregonar buena fe para justificar que pese a conocer las políticas de la empresa y la prohibición de facturar a

interpuesta persona, decidió hacerlo y guardó silencio, pues ello evidencia la transgresión de las obligaciones a su cargo.

Dicho lo anterior, y como quiera que la censura limitó su apelación en este punto a la ocurrencia o no del hecho, al tenerse acreditados los supuestos fácticos que dan lugar a la falta achacada al trabajador, no hay lugar a ahondar en ningún otro aspecto relacionado con dicha falta.

8.3.- Ahora, en cuanto a la reliquidación pretendida, se advierte que revisadas las nóminas allegadas por la empleadora, y a las que hace referencia incluso el recurrente se constata que los salarios percibidos por el trabajador desde mayo de 2014 hasta abril de 2015, en efecto, son los descritos por la sentenciadora de primer nivel, así:

		1a quincena	2a quincena	TOTAL
2014	mayo	\$ 1.300.396	\$ 1.798.553	\$ 3.098.949
	junio	\$ 1.486.962	\$ 1.139.128	\$ 2.626.090
	julio	\$ 1.790.053	\$ 1.540.547	\$ 3.330.600
	agosto	\$ 2.023.319	\$ 1.927.174	\$ 3.950.493
	septiembre	\$ 1.287.635	\$ 1.470.761	\$ 2.758.396
	octubre	\$ 1.396.023	\$ 2.203.516	\$ 3.599.539
	noviembre	\$ 3.442.338	\$ 832.607	\$ 4.274.945
	diciembre	\$ 1.096.546	\$ 2.436.907	\$ 3.533.453
2015	enero	\$ 2.675.970	\$ 2.738.987	\$ 5.414.957
	febrero	\$ 1.340.779	\$ 1.540.901	\$ 2.881.680
	marzo	\$ 1.085.856	\$ 1.225.439	\$ 2.311.295
	abril	\$ 770.333	\$ 1.521.640	\$ 2.291.973
TOTAL				\$ 40.072.370
PROMEDIO				\$ 3.339.364

Adviértase que, confrontados los valores aquí señalados con los que alega en su favor el recurrente, se evidencia que estos últimos corresponden al valor total percibido en la nómina, en el que se incluyen otros conceptos que no constituyen salario como lo son las vacaciones, y el auxilio extralegal de transporte que fue pactado entre las partes con expresa constancia de no constituir factor salarial, por tanto no pueden ser contabilizados al momento de determinar el salario promedio del último año laboral del demandante.

No obstante lo anterior, al verificar el cálculo del salario promedio determinado por la Juez de instancia se evidencia que incurrió en un error, puesto que afirma que dicho emolumento corresponde a \$3.072.811, empero al realizar el cálculo aritmético en esta instancia encontramos que dicho monto asciende a \$3.339.364, por lo que se torna necesario realizar la reliquidación de la liquidación del contrato de trabajo que consta a folio 285, según la cual corresponde a los emolumentos causados por los 124 días laborados durante el año 2015.

8.3.1.- En relación con las cesantías, de conformidad con el art 249 del CST “Todo {empleador} está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.” Así las operaciones aritméticas para determinar el valor que recibía el actor por concepto de cesantías, son como sigue:

Salario base x días laborados/360

$$\$3.339.364 \times 124/360 = \$1.150.225$$

Entonces como acreditado esta que la empresa pagó por este concepto \$1.000.311, tenemos que la diferencia que adeuda al trabajador es de \$149.914.

8.3.2.- En lo atiente a los intereses de cesantías, debe indicarse que dichos intereses corresponden a una suma única (por cada año) la cual se hace exigible desde el 1º de febrero del año siguiente a aquel en que se causa el respectivo auxilio de cesantía, o dentro del mes siguiente cuando hay lugar al pago de cesantía parcial, aplicando la fórmula:

Cesantías * 12% * (Días trabajados en el año actual / 360 días del año)

$$\$1.150.225 * 12\% (124/360) = 47.542$$

Ahora, como en el expediente se encuentra acreditado que la demandada cancelo \$41.346 por ese concepto, se ordenará pagar la diferencia que corresponde a \$6.196.

8.3.3.- Para el caso de la prima de servicios, en concordancia con lo establecido en el art 306 del CST debe ser cancelada semestralmente, el 30 de junio y el 20 de diciembre o al momento del finiquito del contrato. Para tal fin se aplicará la fórmula:

(Salario base X días trabajados) ÷ 360

$$\$3.339.364 \times 124/360 = \$1.150.225$$

Entonces como acreditado esta que la empresa pagó por este concepto \$1.042.538, tenemos que la diferencia que adeuda al trabajador es de \$107.687.

8.3.4.- En cuanto a las vacaciones, estas se causan respecto de aquellos trabajadores que hubieren prestado sus servicios personales durante un año, pudiendo ser disfrutadas por el trabajador dentro del año siguiente a su causación, a menos de que finalice el contrato antes de cumplir el año laboral, caso en el cual tendrá derecho a su pago al momento del finiquito, y se liquidan con la fórmula:

Salario X días trabajados ÷ 720.

$$\$3.339.364 \times 665/720 = \$3.084.273$$

Ahora, como en el expediente se encuentra acreditado que la demandada canceló \$2.674.226 por ese concepto, esto es, por la prestación del servicio durante 665 días, y al hacer el cálculo correspondiente al salario promedio realmente percibido en el último año laboral, se obtiene una diferencia de \$410.047, que la demandada deberá pagar al aquí accionante.

Así las cosas, el ordinal segundo de la sentencia de instancia será modificado para en su lugar ordenar el pago de la diferencia adeudada

por la demandada al trabajador, por concepto de vacaciones y prestaciones sociales.

En lo demás se confirma la decisión de primer orden, por los argumentos aquí expuestos.

9.- Dado que no existen otros reparos se modificará el ordinal segundo de la sentencia proferida el 14 de noviembre de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, por las razones aquí expuestas. Al prosperar el recurso de apelación promovido, no se impondrán costas en esta instancia.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE: MODIFICAR el ordinal primero** de la sentencia proferida el 14 de noviembre de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, el que quedará así:

Segundo. Condenar a Éticos Serrano Gómez Ltda., pagarle al señor Rubén Dario Lobo Carrillo, los siguientes conceptos:

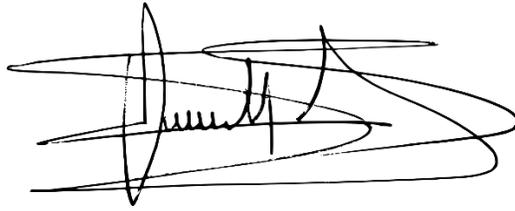
- a) Auxilio de cesantías: por valor de \$149.914.
- b) Prima de servicios: por valor de \$107.687.
- c) Vacaciones: por valor de \$410.047.
- d) Intereses de cesantías: por valor de \$6.196

En lo demás se confirma la decisión de instancia.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

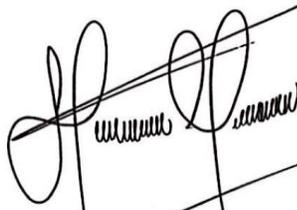
NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado