

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**SENTENCIA LABORAL.**

Ocho (08) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Aprobada mediante acta N° 0135 de 08 de febrero de 2024

RAD: 20-001-31-05-003-2017-00153-01 Proceso ordinario laboral promovido por CARLOS ENRIQUE MARTINEZ contra NUTRESA S.A.S. Y OTROS

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Tercera Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre el grado de jurisdicción de consulta en contra de la sentencia proferida el 17 de agosto de 2023 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** Manifestó que inicialmente se encontraba vinculado laboralmente con la **COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.**, la cual se transformó en una Sociedad por Acciones simplificada, mediante acta Nro. 18 del 31 de marzo, por consiguiente, en la actualidad, ostenta la denominación de **COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S.**

**2.1.1.2.** Expuesto lo anterior, indicó que la referida relación laboral con la **COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S.**, se dio inicialmente a través de contrato de trabajo a término fijo de seis (06) meses, contados a partir del dos (02) de mayo de dos mil dos (2002); así mismo manifestó que posteriormente suscribió, con la misma entidad, contrato a término indefinido, el día primero (01) de marzo de dos mil cinco (2005)

**2.1.1.3.** Refirió que el primero (01) de marzo de dos mil diez (2010), hubo sustitución patronal entre las empresas., **COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S** y **CORDIALSA COLOMBIA S.A.S.** hoy **COMERCIAL NUTRESA S.A.S.**, y que por lo tanto esta última adquirió toda la responsabilidad laboral y contractual respecto al demandante desde el dos (02) de mayo de dos mil dos (2002), hasta el veintitrés (23) de marzo de dos mil dieciséis (2016).

**2.1.1.4.** Así mismo, enunció que, durante su desempeño en el cargo de ayudante de ventas, recibía ordenes e instrucciones de **SERGIO ANDRES GUILLIN OSPINA**, en calidad de Coordinador de operaciones logísticas de la sede Valledupar de **COMERCIAL NUTRESA S.A.**, cumplía con un horario de trabajo de disponibilidad permanente de lunes a domingo, devengaba un salario mensual de DOS MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL PESOS (\$2.751.000)

**2.1.1.5.** Refirió que fue despedido por el demandado el día veintitrés (23) de marzo de Dos Mil Dieciséis (2016) por presuntas irregularidades en el procedimiento de legalización de gastos de viaje y viáticos del día 10 de marzo de 2016, pese a que dicho protocolo no se encuentra consignado en el reglamento interno de trabajo o en el contrato laboral; por lo anterior manifiesta que el despido fue una medida desproporcionada e infundada, que no respetó el debido proceso del demandante.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** Que se declare que hubo una sustitución patronal de empleadores a partir del 01 de marzo de 2010, entre **COMERCIAL NUTRESA S.A.S** y la hoy **COMPAÑÍA DE CHOCOLATES S.A.S.**

**2.2.2.** Que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido entre **COMERCIAL NUTRESA S.A.S** y el demandante **CARLOS ENRIQUE MARTINEZ** desde el día 02 de mayo de 2002 al 23 de marzo de 2016.

**2.2.1.** Que se declare que la **COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S.**, es solidariamente responsable de las condenas y sumas de dinero que se reconozcan a favor del demandante.

**2.2.2.** Que, en consecuencia, de lo anterior, se condene a los demandados a que cancelen a favor del demandante al pago de la indemnización por despido injusto, a la indexación o corrección monetaria, y a las costas agencias en derecho.

## **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

### **2.3.1 COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S**

En relación con los hechos, reconoce la veracidad de los hechos 7° y 9°, los cuales se refieren a la sustitución patronal llevada a cabo entre COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S y CORDIALSA COLOMBIA S.A.S.

En cuanto al pronunciamiento sobre los hechos relacionados con la causa de terminación del contrato, específicamente aquellos comprendidos entre el 15° y el 36°, manifiesta que los mismos no le constan, dado que involucran a terceros exclusivamente. Destaca que, en virtud de la sustitución patronal, no asume responsabilidad con respecto a los eventuales derechos laborales que pudieran surgir con posterioridad a dicha sustitución. Propuso la excepción previa de prescripción. Así mismo, formuló las excepciones de mérito de *“inexistencia de la obligación”*, *“compensación”*, y *“prescripción”*.

#### **2.3.1. COMERCIAL NUTRESA S.A.S**

Manifestó en cuanto a los hechos 1° a 6°, concernientes al contrato laboral que el demandante sostenía con COMPAÑÍA DE CHOCOLATES S.A.S, que no le constan, por cuanto son hechos de terceros.

Afirma que es cierto que hubo una sustitución patronal sin solución de continuidad y que la misma no conllevó a la pérdida de la antigüedad del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S.

Luego, en el caso que ocupa, argumenta respecto a los extremos laborales, que su inicio se configura con el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre COMPAÑÍA DE CHOCOLATES S.A.S. y el actor, el día 1° de marzo de 2005.

Asimismo, sostiene que el demandante fue despedido con justa causa, sustentado en la evidencia obtenida a través de un proceso de descargos. Indica que pudo constatar que el individuo transgredió el reglamento interno y el procedimiento establecido para la legalización de viáticos al informar ante la empresa una cantidad superior a la efectivamente gastada. Destaca que se le notificó de manera oportuna y con la debida fundamentación sobre la decisión de no dar continuidad a su contrato laboral.

Formuló en el mismo curso de la *litiscontestación*, la excepción de mérito de *“inexistencia de la obligación”*, *“compensación”*, y *“prescripción”*

## **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

Mediante proveído de fecha 17 de agosto de 2023 el *a quo* declaró la existencia de una sustitución patronal, la del contrato de trabajo entre el demandante y COMERCIAL NUTRESA S.A.S. sin embargo, negó las súplicas condenatorias

debido a que se declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por la demandada.

#### **2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

*“Determinar si entre las demandadas COMERCIAL NUTRESA S.A.S. y la COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S hubo sustitución patronal.*

*Determinar si entre el demandante y la demandada COMERCIAL NUTRESA S.A.S. existió contrato de trabajo*

*Determinar, si hubo la existencia, si el despido fue sin justa causa y si el demandante tiene el derecho, por tanto, a el pago de la indemnización por despidos sin justa causa debidamente indexados.*

*Determinar si la demandada COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S es solidariamente responsable de dicha condena y costas procesales y agencias en derecho o en sus defectos y prosperan las excepciones planteadas por las demandadas dentro del proceso”*

El a-quo, al analizar los presupuestos para la sustitución de empleadores, constató que se cumplió con los requisitos necesarios para la misma, debido a que logró identificar un cambio de empleador el primero de marzo de 2010, cuando CORDIALSA COLOMBIA S.A.S., hoy COMERCIAL NUTRESA S.A.S, asumió la relación laboral con el demandante, CARLOS ENRIQUE MARTÍNEZ. Además, comprobó la continuidad de la empresa, ya que las actividades del nuevo empleador estaban dentro del mismo objeto social de la anterior, COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S.

Finalmente, evidenció la prestación continua de servicios por parte del trabajador, sin celebrar un nuevo contrato, sino manteniendo el original suscrito a término indefinido. Por ende, el juzgado de primera instancia declara la sustitución patronal entre las demandadas COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S Y COMERCIAL NUTRESA S.A.S. con respecto a la relación laboral entre la primera y CARLOS ENRIQUE MARTÍNEZ desde el primero (01) de marzo de 2010 hasta el Veintitrés (23) de marzo de 2016.

En cuanto a la existencia del contrato de trabajo, precisó la entidad judicial que toda vez que ambas partes acreditaron esta relación laboral con el contrato de trabajo a término indefinido, suscrito entre el actor y la COMPAÑÍA DE CHOCOLATE S.A.S. el primero de marzo del 2005, con efecto retroactivo desde el 2 de mayo del 2002. cuya titularidad ostenta, en calidad del nuevo empleador, COMERCIAL NUTRESA S.A.S., a partir del primero (01) de marzo del 2010 en virtud de la figura de la sustitución patronal y hasta el 23 de marzo del 2016.

Al respecto de la justa causa invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, el *a-quo* encontró que, se dio el cumplimiento adecuado del proceso laboral sancionatorio con respecto al demandante, quien admitió, como

consta en el acta de descargo no haber devuelto saldos remanentes alegando razones personales. En la misma senda, estimó que las pruebas testimoniales solicitadas por la demandada confirmaron que el procedimiento cumplió con la normativa legal, y que la conducta desleal del demandante constituía una justa causa, según el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, consideró que la justa causa invocada por COMERCIAL NUTRESA S.A.S. para dar por terminado el contrato de trabajo estaba llamada a prosperar debido a la violación de las obligaciones especiales del trabajador.

Conforme a lo determinado por el *a-quo*, resolvió declarar la existencia de una sustitución patronal entre las demandadas, así como decidió declarar la existencia de una justa causa para terminar el contrato de trabajo del señor CARLOS ENRIQUE MARTINEZ y en consecuencia absolver a la demandada de las condenas solicitadas por el actor.

## **2.5. CONSULTA.**

Debido a que la sentencia de data 17 de agosto de 2023 le fue desfavorable al demandante, el *a-quo* concedió el grado de Jurisdicción de consulta para ser surtida en este Tribunal.

## **2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

**2.6.1.** Mediante auto del 22 de noviembre de 2023, por tratarse de consulta de la sentencia, se corrió traslado común a las partes para presentar alegatos de conclusión de conformidad con el numeral 2 del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, providencia que fuere notificada por estado 158 del 23 de noviembre de 2023. De acuerdo a la constancia secretarial del 14 de diciembre del año que antecede, las partes hicieron uso de este derecho así:

### **2.6.1.1 DE LA PARTE DEMANDANTE.**

Estando dentro del término en rigor, presento los alegatos, en los que destacó la falta de idoneidad en las investigaciones y pruebas, evidenciando deficiencias en el debido proceso. Resaltó la falta de exploración en las circunstancias de la presunta retención de dinero por parte del demandante durante el procedimiento de descargo. Así mismo, subrayó que la suma de VEINTE MIL PESOS (\$20,000) no constituyen gran detrimento patrimonial para la empresa demandada, y por lo tanto calificó como desproporcionada la sanción impuesta, debido a que no tuvo en cuenta circunstancias atenuantes, como el estado de salud de la esposa del demandante, por último, argumentó una omisión involuntaria por parte del trabajador.

### **2.6.2. DE LA PARTE DEMANDADA.**

#### **2.6.2.1 COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S**

Afirma que se corroboró la existencia de una relación laboral entre la COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S y el demandante, iniciada con un contrato a término fijo en mayo de 2002 y transformada a indefinido en marzo de 2005. Sin embargo, destaca que la sustitución patronal por COMERCIAL NUTRESA S.A.S. en marzo de 2010, respaldada por testigos y pruebas, marcó el fin de la relación contractual con la anterior empleadora. Por lo tanto, se descartó la continuidad laboral después de la sustitución, ya que el servicio prestado posteriormente fue exclusivamente para COMERCIAL NUTRESA S.A.S. En consecuencia, añade que las responsabilidades de afiliación, pago y término del contrato recaían únicamente en esta última. De este modo, señaló que al no existir relación contractual entre ambas empresas después de la sustitución patronal, resulta imposible imputar a la empresa anterior la responsabilidad por los derechos laborales del demandante.

### **2.6.2.2 COMERCIAL NUTRESA S.A.S**

En el contexto de este proceso, la parte demandante expuso sus alegatos de conclusión manifestando que el demandante cometió una falta grave, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y las políticas internas de la empresa, que pudo constatar a través de la confesión del demandante durante los descargos, donde admitió retener fondos sin reportarlos, lo cual, considera el demandado, refuerza la validez de la decisión de terminar el contrato. Además, señaló que la versión libre presentada por el testigo Willington Ortiz no fue tachada de falsa, otorgándole credibilidad. En virtud de lo expuesto, solicitó la absolución respecto a todas las pretensiones de la demanda.

## **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el grado jurisdiccional de consulta, por tanto, desata esta colegiatura del linderero impuesto por el principio de consonancia, otorgando la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre las resultas del proceso.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

### **3.1. COMPETENCIA.**

Se conoce del proceso con el objeto de surtir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo establece el artículo 15 literal B numeral 3 del C.P.T.S.S.

### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Corresponde a esta colegiatura, determinar si:

¿Existió un contrato de trabajo entre el demandante y la demandada COMERCIAL NUTRESA S.A.S.?

¿Entre las demandadas COMERCIAL NUTRESA S.A.S. y la COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S se dio la figura de la sustitución patronal?

¿Se acreditó en el plenario que la terminación de la relación laboral obedeció a una justa causa? En caso negativo ¿Hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto?

### 3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

#### 3.3.1. CODIGO SUNTANTIVO DE TRABAJO.

**Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
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.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

#### **Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa**

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

### 3.3.3. Código Procesal Del Trabajo y de la Seguridad Social

**Artículo 61. Libre Formación Del Convencimiento** El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

### 3.3.4 Código General del Proceso.

**Artículo 167. Carga de la prueba.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

## 3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

### 3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACION LABORAL

3.4.1.1 En cuanto a la **carga de la prueba de la justa causa del despido**, la sentencia SL2432-2022 del 28 de junio de 2022 Radicación N.º 91386 M.P. Dra. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA:

“Sobre este asunto es preciso indicar que la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otro documento que regule la relación entre las partes”.

3.4.1.2 Respecto al despido con justa causa Sentencia SL3048-2023 del 4 de diciembre de 2023, M.P. Dr. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO Radicación No. 97902 advierte que para su configuración debe concurrir los siguientes elementos:

“a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato [...] b) la inmediatez que

*consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos [...] c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo”*

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

En el presente asunto, se tiene que la parte demandante pretende que se declare que, entre el señor CARLOS ENRIQUE MARTÍNEZ y COMERCIAL NUTRESA S.A.S., existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 02 de mayo de 2002 al 23 de marzo de 2016. Aunado a ello, solicita que se declare que hubo sustitución patronal entre las empresas demandadas. Así mismo, requiere que se declare que el despido sin justa causa, como consecuencia, le sea otorgadas la indemnización por despido sin justa causa.

En contraposición de lo indicado por el demandante, la pasiva menciona que el demandante fue despedido con justa causa, respaldado por evidencia obtenida durante un proceso de descargos. Alegó que se constató que el individuo transgredió el reglamento interno y el procedimiento para la legalización de viáticos al informar una cantidad superior a la realmente gastada y destacó que se le notificó oportunamente y con la debida fundamentación sobre la decisión de no dar continuidad a su contrato laboral.

El juez de primer grado negó todas las condenas pretendidas, en el entendido que el demandante aceptó durante el procedimiento de descargos laborales la comisión de las faltas imputadas por la empresa, considerando de esta forma, que existía una justa causa para el despido y que, en todo caso, el mismo se llevó a cabo respetando el debido proceso del trabajador.

Para efectos de dilucidar los problemas jurídicos planteado, se tiene que el material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre CARLOS ENRIQUE MARTINEZ y COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S. el día dos (02) de mayo de dos mil dos (2002) que permite verificar la existencia de la relación laboral (Archivo digital 03, FL 1 a 6 – Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Carta de notificación de la sustitución patronal de data 01 de marzo de 2010, a través del cual la hoy COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S., le informa a el demandante que, a partir del primero de marzo de 2010, su nuevo empleador sería CORDIALSA COLOMBIA S.A.S., hoy NUTRESA S.A.S. (Archivo digital 03, FL 13 a 14 – Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Acta de reunión de descargos de fecha 22 de marzo de 2016, en la que consta la versión del trabajador respecto a los hechos relacionados con la legalización

de viaje y viáticos (Archivo digital 03, FL 15 a 19 – Cuaderno Principal Primera Instancia)

- ✓ Carta de despido, que data del 23 de marzo de 2016, mediante la cual, el empleador le comunica al demandante la decisión de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo. (Archivo digital 03, FL 20 a 21– Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Liquidación de prestaciones sociales de fecha 23 de marzo de 2016, mediante el cual la empresa COMERCIAL NUTRESA S.A.S., líquida las prestaciones y demás emolumentos laborales a favor del demandante, en la que también se evidencian los extremos laborales (Archivo digital 02, FL 22 – Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Copia del reglamento interno, contentivo de los deberes y obligaciones especiales a los que deben ceñirse el trabajador, y las justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo, que a su vez hace parte del contrato individual de trabajo suscrito con el demandante (Archivo digital 23, FL 30 a 85– Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Copia de la política de viáticos y alimentación de NUTRESA S.A.S, expedida el primero (01) de marzo de 2010, mediante la cual se evidencia el procedimiento que administra el pago de dicho concepto dentro de la empresa y con el que el actor debía cumplir (Archivo digital 23, FL 24 a 25– Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Manual de política general de gastos de viaje, en el que consta el valor pactado por la empresa para el pago de estos y el procedimiento de legalización de estos (Archivo digital 23, FL 87 a 90– Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Declaración voluntaria por escrito de Willington Ortiz, compañero de ruta del demandante en el que da cuenta de los hechos y de la conducta del actor (Archivo digital 23, FL 22 a 23– Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Prueba testimonial rendida por Andrés Serna Rojas, identificado con cedula de ciudadanía 81.285.517, quien desempeña el cargo de jefe nacional de almacenamiento, mediante el cual detalla la presunta violación al procedimiento de legalización de gastos de viaje y viáticos por parte del demandante y explica el procedimiento que la empresa siguió, incluyendo la investigación preliminar, la citación a descargos, la revisión con el área jurídica, y la decisión de terminar el contrato por justa causa basándose en la gravedad de la violación (Archivo digital 2017-0015300 (1) - Escuchar minuto 22:00 a 28:00)

Conforme a lo anteriormente expuesto, corresponde a este despacho determinar:

***¿Existió un contrato de trabajo entre el demandante y la demandada COMERCIAL NUTRESA S.A.S.?***

En el asunto *sub examine* se tiene que está demostrado que entre las partes existió un contrato de trabajo del 02 de mayo de 2002 al 23 de marzo de 2016, pues así

fue aceptado en las piezas procesales y se corroboraba con el contrato laboral a término indefinido suscrito por el demandado y COMPAÑÍA DE CHOCOLATES S.A.S, la posterior carta de notificación de la sustitución de empleador, y la carta de despido, documentos que se relacionaron anteriormente en su respectivo acápite. Por lo tanto, esta sala no se adentrará en pronunciamientos adicionales al respecto.

***¿Entre las demandadas COMERCIAL NUTRESA S.A.S. y la COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S hubo sustitución patronal?***

En relación con la sustitución patronal, esta instancia jurídica advierte que se encuentra debidamente acreditada, toda vez que fue reconocida de manera unánime por las partes y notificada al trabajador el 01 de marzo de 2010. Este acontecimiento implica que, al verificarse la referida figura sin solución de continuidad, el trabajador en cuestión no experimentó pérdida de su antigüedad para propósitos de eventuales reclamaciones futuras vinculadas a sus derechos laborales. Asimismo, se establece que el título de empleador pasó a ser ostentado por COMERCIAL NUTRESA S.A.S. a partir de la mencionada fecha. En virtud de lo expuesto, este tribunal considera que no es imperativo encauzar el debate en torno a esta materia.

***¿Se acreditó en el plenario que la terminación de la relación laboral obedeció a una justa causa?***

En *punto de la conducta*, se tiene que, las disposiciones que se alegaron como vulnerados del reglamento interno de trabajo (numeral 18 del artículo 63) la calificaron como falta grave.

Supuesto de hecho que halló probado, en razón a que el trabajador, quien ejercía como ayudante de ventas, había transgredido la política de viáticos y alimentación, que era imperativa, teniendo en cuenta que entre sus funciones se encontraba *«Desempeñar labores propias de su oficio y las que en cualquier caso le asignen sus superiores, observando en su cumplimiento el cuidado y diligencia necesarios para el mejor desempeño del mismo» y a dar cumplimiento a las disposiciones legales, las del reglamento interno de trabajo y a las normas de comportamiento y ética universales*», lo que no hizo.

Por su parte, pese a que el demandado criticó la acreditación de la justa causa de despido, insistiendo en que la empresa demandada no calificó como grave la conducta que se le imputó, la cual *«tampoco está consagrada como causal de despido»*, se tiene que en vista de la existencia de prueba documental que daba cuenta de que dentro de sus funciones y, por ende, obligaciones, se encontraba cumplir con las normas o procedimiento internos previstos para su cargo, entre ellas, el procedimiento en comento, las cuales quebrantó y que, conforme al reglamento interno de trabajo, daba lugar a la terminación del contrato de trabajo, pues además

de las causales legales, su artículo 71 estableció esa facultad ante «[...] Además son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo las faltas enunciadas en el artículo 69 de este reglamento interno de trabajo.».

Atendiendo la senda seleccionada, respecto a la insuficiencia de la acusación aludida por el demandante, se mantienen indemne las conclusiones fácticas de la providencia consultada, entre las cuales se encuentra que, pese a la diferencia entre sanción y despido, el trámite disciplinario que regulaba lo primero en la CCT fue cumplido por la empleadora.

A partir de lo anterior, encontró demostrado el hecho constitutivo de despido que fue endilgado en la carta de terminación del contrato de trabajo, esto es, la violación grave de obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la «[...] *violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o de las prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, o la repetición y violación de las mismas obligaciones o prohibiciones.*» (Numeral 1 del artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo)

Lo dicho, toda vez que al trabajador le era imperativo acatar y cumplir las instrucciones y procedimientos que determinara la empresa en forma general o particular, entre ellas, las previstas en la Política de viáticos de alimentación y hospedaje, que a su tenor reza: *“la legalización de gastos de viaje se debe acompañar con los respectivos soportes. Si el valor real del gasto es inferior a lo establecido, dicha diferencia se debe reintegrar y si es superior, el jefe inmediato podrá autorizar el pago del excedente siempre y cuando sea razonable”*, en el caso *sub examine*, puede avizorarse que el trabajador admitió durante el proceso de descargos la conducta imputado, la cual no solo se configura como un visible incumplimiento a sus obligaciones, sino también un acto de deslealtad a la empresa, al reportar una cifra mayor a la realmente pagada; por lo anterior no es procedente condenar a la demandada a las sumas solicitadas por el demandante.

En virtud de lo expuesto y sin adentrarse en consideraciones adicionales, con base en la evidencia presentada en el expediente se tiene que la Juez de primera instancia no incurrió en ningún desacierto pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio.

### **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**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 17 de agosto de 2023 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **CARLOS ENRIQUE MARTINEZ** contra la empresa **COMERCIAL NUTRESA S.A.S. Y COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.S.**, por lo expuesto en la parte motiva de la sentencia.

**SEGUNDO:** Sin condena a costas en esta instancia.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH  
MAGISTRADO PONENTE**

**HERNAN MAURICIO OLIVEROS MOTTA  
MAGISTRADO**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ  
MAGISTRADO**