

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

2 de septiembre de 2022

Aprobado mediante acta N° 064 del 2 septiembre de 2022

20-001-31-05-002-2020-00248-01 Proceso ordinario laboral promovido por LISBETH MARY LIÑAN MORALES contra ALMACENES EXITO S.A.

1. OBJETO DE LA SALA.

Conforme a lo establecido en la ley 2213 del 13 de junio 2022, en su artículo 13, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia proferida el 30 de septiembre de 2020, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1. HECHOS.

2.1.1.1. Manifestó la demandante que, inicialmente sostuvo vínculo laboral a través de contrato de trabajo a término indefinido con la empresa CARULLA VIVERO S.A. Desde el 05 de abril de 1999 hasta el 01 de septiembre de 2007, pues hubo sustitución patronal de la empresa mencionada a ALMACENES ÉXITO S.A., empresa en la cual continuó laborando normalmente hasta que el día 06 de noviembre de 2018 terminó su contrato sin justa causa, según lo expresado por el

actor, ALMACENES ÉXITO S.A. dio por terminado dicho contrato por una presunta "grave falta".

2.1.1.2 La justificación que tuvo ALMACENES ÉXITO S.A., para dar por terminado el vínculo contractual, correspondió a una compra por fuera de la jornada laboral de la demandante con "descuento no válido" el día 16 de octubre de 2018 en caja No 6 de la dependencia Éxito Las Flores en Valledupar.

2.1.1.2. Se expresó, que ni en el contrato de trabajo, ni en el reglamento interno existía prohibición alguna a los trabajadores para comprar productos con altos descuentos, por el contrario, la demandada suministra una tarjeta especial a los trabajadores para que realicen compras con descuentos al interior de la misma. Así mismo otros trabajadores realizaron compras a los productos con altos descuentos y no fueron llamados a descargos, de igual modo tuvo la intención de devolver o cancelar los montos descontados y ALMACENES ÉXITO S.A. no aceptó.

2.1.1.3. Se manifestó que la señora LISBETH RAMIREZ, no tuvo ninguna amonestación durante el vínculo laboral con la demandada, por otro lado, se expresó que la última mencionada, violó la escala de sanciones previstas en el RIT de la empresa, al interponerle la sanción más drástica (terminación).

2.1.1.4. La empresa demandada, citó el 31 de octubre de 2018 a descargos a la actora, por la presunta compra con "descuento no válido", se expresó que la empresa vulneró el derecho a la defensa por cuanto no se precisó la falta disciplinaria. Al momento de terminar el vínculo contractual, ALMACENES ÉXITO S.A. no liquidó a la actora teniendo en cuenta el concepto de indemnización por despido injusto.

2.2. PRETENSIONES.

2.2.1 Se pretende que entre la señora LISBETH MARY LIÑAN MORALES y ALMACENES ÉXITO S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 05 de abril de 1999 hasta 06 de noviembre de 2018, el cual finiquitó de manera unilateral y sin justa causa, por ello que se condene a la indemnización por despido injusto y de igual modo que se condene a la corrección monetaria de las sumas a favor de la actora.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA POR ALMACENES EXISTO S.A.

Respecto a los hechos, la demandada manifestó que no son ciertos los que hacen alusión al despido injustificado, en cuanto sustentó que todo su actuar y/o decisiones fueron tomadas basándose en que la señora LISBETH LIÑAN cometió

una falta grave. Asimismo, respecto de ello se procedió a realizar su despido bajo esta premisa. De igual modo expresó que no son ciertos aquellos relacionados al horario estipulado; la tarjeta entregada a los trabajadores, y a la compra que se realizó por la actora de la actora. Aceptó los hechos concernientes a la vinculación, tipo de contrato, el extremo temporal laborado, la sustitución patronal y el no pago de la indemnización, puesto que no le asiste obligación alguna al respecto.

2.4. PRETENSIONES.

2.4.1 Conforme a lo mencionado, la demandada se opuso a todas las pretensiones de la demanda. Finalmente, propuso las siguientes excepciones, *“Falta de causa para pedir, cobro de lo no debido, pago, buena fe, prescripción y las demás que aparezcan probadas y demostradas dentro del proceso”*.

2.5. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En dicha providencia, se declaró que entre las partes existió contrato de trabajo de acuerdo con lo motivado, así mismo se absolvió a la demandada de las pretensiones instauradas en el libelo de la demanda, condenándose así en agencias y costas procesales a favor de la demandada.

2.5.1 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO DE PRIMERA INSTANCIA.

Se fijó el litigio en determinar si le asiste derecho al pago de la indemnización por despido injusto y su indexación o si por el contrario prosperan las excepciones propuestas por la apoderada de la empresa demandada.

2.6. RECURSO DE APELACIÓN.

2.6.1 DE LA PARTE DEMANDANTE.

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo así, los siguientes tópicos.

- ✓ No se da paso al detrimento del patrimonio por cuanto que no fue un hurto, sino una compra, que la demandante y otros compañeros de ella realizaron.
- ✓ Fue una compra valida, ya que no estaba prohibida, además que esos descuentos estaban siendo aplicados días anteriores a los hechos.
- ✓ Fue un error de sistema.
- ✓ No se respetó el debido proceso de la demandante.

2.7 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.7.1 DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de 16 de mayo de 2022, notificado por estado 69 de 17 de mayo de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de la conformidad con lo ordenado por el decreto 806 de 2021 a fin de que se presentara los alegatos de conclusión, de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 31 de mayo de 2022, se hizo uso de este derecho así:

2.7.1.1. DE LA DEMANDANTE LISBEHT MARY LIÑAN MORALES

Expresó que, no se puede catalogar como hurto o comportamiento de mala fe los hechos que supuestamente se le indilgan a la demandante, pues para época de los hechos actuó como cliente.

Manifestó que no se le indicó antes del despido, ni durante del proceso cual fue la compra específica, ni mucho menos el daño patrimonial causado a la empresa.

De igual modo expresó que sí hubo un error en el sistema informático, es un hecho ajeno a la demandante, ya que esta nunca manipuló el sistema.

Refirió que, no se respetó las garantías mínimas fundamentales.

2.7.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 02 de junio de 2022, notificado por estado No. 80 del 3 de junio de 2022, se corrió traslado de alegatos a la parte no recurrente conforme lo ordenado por el Decreto 806 de 2021, de acuerdo a la constancia secretarial de 16 de junio de 2022 la no recurrente presentó escrito en los siguientes términos:

2.7.2.1 ALMACENES ÉXITO S.A.

Presentó alegatos solicitando que se confirme la sentencia de primera instancia, donde se absuelve a la demandada de todas y cada una de las pretensiones. Soportó lo antedicho, manifestando que la empresa siempre actuó cumpliendo todas las obligaciones y estipulaciones legales demostradas dentro del acervo probatorio.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

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.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMA JURÍDICOS.

Teniendo en cuenta con lo acreditado en primera instancia, como lo fue la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y dicha disposición no fue objeto de recurso, corresponde a esta colegiatura, determinar sí:

¿Hubo un comportamiento indebido por parte de la demandante con la compra realizada que diera origen a la terminación de la relación laboral?

¿Se respetó el debido proceso de la actora al momento despedirla?

3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CONSTITUCIÓN NACIONAL.

ARTICULO 29.

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.”

3.3.2. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...). 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.”

Artículo 115. Procedimiento para sanciones.

“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.”

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA -SALA DE CASACION LABORAL

3.4.1.1. Sobre el debido proceso. (SL1896-202231 de mayo de 2022, radicación 87544; M.P. GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMENEZ.

“(...) Enunció apartes de la sentencia CC T154-2000 y CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394, y aseguró que no se le vulneró al actor el derecho al debido proceso, pues el despido con justa causa por parte del empleador no puede ser considerado como una sanción y, por ende, no se necesita realizar el procedimiento disciplinario laboral, razón por la cual no habría lugar a la aplicación del artículo 115 del CST, salvo que se hubiera acordado por las partes en el contrato, convención o pacto colectivo de trabajo.”

4. CASO EN CONCRETO.

Se observa que, en el actual proceso la señora LISBETH MARY LIÑAN, pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre esta y la empresa ALMACENES ÉXITO S.A., como consecuencia de ello, se declare que el despido injusto. Así mismo, que dicho despido injustificado ocurrió vulnerando el derecho al debido proceso y a la defensa de la señora LISBETH LIÑAN, y que la ocurrencia de los supuestos actos indebidos de la demandante, ocurrieron a causa de un error en el sistema informático de la empresa accionada.

Por su lado, la parte demandada expresó oponerse a toda y cada una de las pretensiones expuestas por la señora LISBETH LIÑAN, teniéndose en cuenta las excepciones presentadas al despacho en el libelo de la demanda.

El juez de primera instancia, negó todas las pretensiones que fueron instauradas por la demandante, absolviendo así a ALMACENES ÉXITOS S.A. de lo pretendido.

Procede este despacho a resolver el primer problema jurídico:

¿Hubo un comportamiento indebido por parte de la demandante con la compra realizada y que diera origen a la terminación de la relación laboral?

De acuerdo al planteamiento del problema jurídico, le asiste a la demandada demostrar la conducta indebida por parte de la señora LISBETH MARY LIÑAN MORALES.

Analizadas las pruebas allegadas al proceso, se tiene lo siguiente:

- ✓ Reglamento interno de trabajo, en el cual se establecen los requisitos de admisión, contrato de aprendizaje, periodo de pruebas, horarios y demás. (fls. 102-145)
- ✓ Citación a diligencia de descargos, de fecha 30 de octubre de 2018, en la cual se indica:

“La empresa tuvo conocimiento que usted presuntamente incumplió con sus obligaciones contractuales y reglamentarias teniendo en cuenta las siguientes acciones y omisiones cometidas en el ejercicio de sus funciones: El día 16 de octubre de 2018 usted realizó y la compra, la cual fue registrada en la Caja No. 6 a las 4:00pm, en dicha transacción el sistema le arrojaba tres descuentos desglosado de la siguiente manera: 40% en Testil fuscia, 30% relacional y un 25% Cliente Abandono para un descuento total del 95%, pagando solo un 5% del valor total de la compra, descuento que no era válido y que por error del sistema y de esa sola caja se estaba efectuando. Teniendo en cuenta lo anterior y en su calidad de empleada de Almacenes éxito y en su Rol de Líder de clientes sus obligación era actuar de acuerdo a los principios de buena fe, lealtad, diligencia y abstenerse de realizar dicha compra y dar aviso inmediato a la mesa de ayuda o a su superior para que esta caja fuera cerrada y no se siguieran realizando dichas compras; sin embargo usted no actuó de esta manera y por lo contrario se aprovecho del descuento del 95% que por error estaba realizando la caja en mención.(...)” (fl.148 de la contestación de la dda) acta de descargos realizada de fecha 31 de octubre de 2018 (fls.149-150 de la contestación)

- ✓ Carta de terminación de contrato en la que se indicó que dicha determinación obedecía a la falta grave en que incurrió la demandante por las compras realizadas con un descuento no autorizado del 95%, aprovechando el error de la caja, lo cual generó detrimento al patrimonio de la Compañía y vulneración de principios y valores éticos y de conducta con son la honestidad, transparencia y buena fe. (fl. 151 de de la contestación de la dda).
- ✓ Liquidación de la señora LISBEHT. (fl. 152 de la contestación de la dda).

De las pruebas recabadas en el expediente y relacionadas anteriormente, se puede establecer que el día 16 de octubre de 2018, precisamente en la caja No. 06 del establecimiento de la demandada ALMACENES ÉXITO S.A. la señora LISBETH MARY LIÑAN MORALES, en su calidad de empleada de la referida empresa realizó unas compras que arrojaron un 95% de descuento en su favor, tal como la misma lo acepta en el acta de descargos que realizó la demandada el 30 de octubre e 2018, dicho descuento por de mas no autorizado puesto que obedeció a un error de la caja. Es menester indicar que, si bien el error de la caja no es culpa de la demandante, lo cierto es que su deber fue informar a la entidad lo ocurrido para así tomar cartas en el asunto y evitar que la empresa tuviera perdidas por los descuentos tan exorbitantes, vulnerando así el reglamento interno de la empresa. No es de recibo para esta colegiatura la razón que da la actora para no informar a sus superiores lo que estaba ocurriendo con la caja, esto es que por el furor del momento y el buen descuento que se estaba realizando no encontró que estaba actuando mal, máxime si como ella indica llevaba casi 20 años laborando con la demandada y aún más con el cargo que ostentaba, pues ésta cuenta con la experiencia necesaria para poder determinar situaciones anómalas dentro de la infraestructura de la empresa, es por ello, que para esta

Magistratura la demandante actuó de manera indebida, realizando compras que le beneficiaban a través de intermediario, generando menoscabo en el patrimonio de la entidad aquí recurrida. Lo cual conllevó a la terminación del contrato de trabajo por justa causa consagrado en el artículo 62 del C.S.T. numeral 5 da soporte a ello, y que textualmente reza:

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:
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.”*

¿Se respetó el debido proceso de la actora al momento despedirla?

Se duele la recurrente de que no se respetó las garantías mínimas fundamentales, sin embargo no encuentra esta judicatura sustento de esa interpelación, pues se advierte en el plenario la correspondiente citación a descargos, la diligencia de descargos donde se dio la oportunidad a la actora de controvertir lo endilgado por la empresa demandada, esto es, que incurrió en una falta contra la empresa para la cual laboraba a efectos de determinar si encontraban una causa justificada para despedir.

Ahora bien, la Honorable Corte Suprema de Justicia ha sostenido en reiteradas ocasiones, que el despido justificado por el empleador no puede ser tenido o entendido como una sanción y por ende no necesita un procedimiento, como está estipulado en el 115 sustantivo. Caso contrario sería que estuviese estipulado dentro de lo pactado por las partes o estuviese reglamentado en el reglamento interno, hechos que no acontecen en este proceso. En razón a lo anterior, no avizora este cuerpo plural una violación al debido proceso de la accionante, pues como ya se indicó fue citada a descargos en la cual se le dio la oportunidad de proponer su defensa y contradicción de los hechos que se atribuían.

Así las cosas, para esta magistratura la decisión tomada por el A-quo se hizo conforme a derecho estando basada en lo probado dentro del proceso en referencia; es por ello que a continuación se confirmará el fallo de primera instancia en donde se determinó que sí hubo despido justo por parte del empleador y por ende se absuelve de todas las pretensiones instauradas en el libelo de la demanda.

5. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR: La sentencia de 30 de septiembre de 2021 por el juzgado segundo laboral del circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por la señora LISBETH MARY LIÑAN MORALES contra la empresa ALMACENES ÉXITO S.A.

SEGUNDO: CONDENAR: en costas a la demandante LISBETH MARY LIÑAN MORALES por no prosperar su recurso, fíjese como agencias en derecho la suma de medio $\frac{1}{2}$ salario mínimo legal mensual vigente, liquídense como señala el artículo 365 y 366 CGP.

TERCERO: NOTIFICAR la presente providencia a las partes. Para tal fin remítase a la Secretaría del Tribunal, para lo de su competencia.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022. Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ.
Magistrado

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado