

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo dispuso la H. Corte Constitucional en la sentencia C- 424 del 8 de julio de 2015.

SENTENCIA

La señora **BRIGITTE PAOLA QUINTERO CASTRO**, por medio de apoderada judicial, instauró demanda en contra de **JERONIMO MARTINS COLOMBIA S.A.S.**, para que previos los trámites del proceso ordinario laboral de única instancia, se acceda a las siguientes:

PRETENSIONES

1.-Que se declare por su Despacho que, entre el demandante y la parte mandada, existió una relación laboral desde el día 17 de mayo de 2016 hasta el día 27 De enero del año 2021 y como consecuencia se condene a:

- a.- El pago Indemnización por Despido injusto, según los hechos de la demanda.
- b.-La indexación.
- c.- Las costas y gastos de este proceso, incluidas agencias en derecho.
- d.- Demás derechos, conforme a las facultades del art. 50 del CPL.

HECHOS

Fundamenta el demandante las anteriores pretensiones en los supuestos fácticos que se sintetizan así:

- El poderdante ingresó al servicio del demandado bajo su subordinación y dependencia de la demandada desde el día 17 de mayo de 2016.
- El cargo desempeñado por el actor fue de JEFE DE TIENDA.
- El demandado contrato al actor, mediante un contrato ESCRITO a término fijo.
- El último horario laborado por mi poderdante fue de 6.00 am a 10.00 PM de lunes a sábado.
- El último salario percibido por mi mandante que de \$2.940.000.00 promedio mensual.
- Mi prohijada laboró hasta el día 26°. De enero del año 2021, fecha en la cual fue despedido.
- la demandante fue llamada a descargos, para que defendieran de las causas que alucina el demandado, para lo cual ella se defendió de sucesos, que se ocasionaron.
 - Recepción de pedidos del 10,11 y 14 de diciembre del año 2020.
 - No se presentó a trabajar el día 12 de diciembre del año 2020.
 - Fotografías a la agenda de apuntes el dia23 de diciembre del año 202°.
- El demandado llamo a mi poderdante a DESCARGOS, un mes después de haber sucedido los hechos, lo cual incumplió con debido proceso.

- El demandado entregó la carta para los descargos el día 15 de enero del año 2021, para ser tomados el día 18 de enero del año 2021.
- A mi poderdante ya le hicieron entrega de su liquidación de prestaciones sociales.
- Mi poderdante debía estar disponible en su día de descanso, por cualquier eventualidad que se pudiera presentar.
- Mi poderdante envió por correo electrónico en tres folios, para que la empresa demandada, reconsiderara no realizar su despido, lo cual hace parte de sus descargos.
- A mi poderdante le adeuda la indemnización por despido sin justa causa.

TRÀMITE PROCESAL

El juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., admitió la demanda en auto del 24 de febrero de 2021 (archivo 4, carpeta 1), y ordenó la notificación de la demandada, la cual fue notificada por conducta concluyente en auto del 11 de enero de la anualidad, y seguidamente contestada el día 21 de febrero de 2023 (archivo 25, carpeta 1).

En audiencia del mismo día (archivo 29, carpeta 1), se tuvo por contestada la demanda. Se opuso a todas las pretensiones, aceptando los hechos 1, 2, 3, 9, 10, 11 y 13, correspondientes a la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales, el cargo desempeñado, que la demandada entregó carta para rendir descargos el día 15 de enero de 2021, para ser rendido el 18 del mismo mes y año, así como que la demandada ya hizo entrega de la liquidación de prestaciones social a la demandante y que esta última presentó solicitud de reconsideración de su despido a la hoy demandada; y negó los demás; propuso como excepciones de fondo las de carencia absoluta de causa, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

Seguidamente se declaró fracasada la conciliación, se adelantaron las etapas de saneamiento, fijación del litigio, se decretaron pruebas, se practicaron pruebas, se cerró el debate y se recibieron los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes.

La sentencia se profirió en audiencia el pasado 23 de febrero de 2023 (archivo 31, carpeta 1), en la que se declaró probadas las excepciones de carencia absoluta de causa y cobro de lo no debido, absolviendo a la demandada JERONIMO MARTINS COLOMBIA S.A.S., de todas las pretensiones invocadas en su contra, y condenó en costas en dicha instancia al extremo demandante. Finalmente ordenó surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor del accionante. Ello tras concluir que, no hubo discusión en lo referente a la existencia del contrato de trabajo, así como de sus extremos y salarios, que encontró probados conforme a las pruebas aportadas al plenario.

En lo que respecta al despido sin justa causa y su eventual indemnización, el *a quo* sostuvo que la carga probatoria dispuesta por el artículo 167 del C.G.P. para alcanzar la prosperidad de tal pedimento, la jurisprudencia de la sala casación laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado que es a la parte actora a quien corresponde la carga de probar el hecho del despido y, una vez probado este hecho de inmediato se traslada la carga de la prueba en cabeza del demandado para que demuestren la justificación a efectos de exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato; y así entonces al efectuar la valoración probatoria de los medios de prueba aportados por las partes conforme a los artículos 151 del C.P.T. y la S.S., encontró el despacho el expediente por la señora Andrea Bonilla gerente de Recursos Humanos de la empresa **JERÓNIMO MARTINS**; en el cual, se dio por terminado el contrato de trabajo que dicha empresa sostenía con la señora **QUINTERO CASTRO**, documental con la que arguye se demostró el hecho del despido al que fue objeto la demandante por parte de la empresa demandada, pues allí literalmente se lee “*me permito informarle la decisión de la compañía de terminar su contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa, decisión que se hará efectiva a partir de la entrega de la presente comunicación*”, que adicionalmente se acredita con dicho medio de prueba que la parte demandada cumplió el requisito previsto en el párrafo del artículo 62 y el artículo 63 del C.S.T. al manifestarle a la demandante al momento de la terminación del vínculo laboral el motivo de esta determinación, situaciones fácticas que

sostiene el *a quo* no fueron objeto de controversia.

Por ello, procedió a verificar si la parte demandada acreditó las causales relacionadas en la carta de despido y si las mismas eran legales, al respecto arguyó la juzgado de instancia que la empresa demandada en el momento del despido a la demandante, le informó a la misma que había *“incumplido de manera grave las obligaciones contractuales legales y reglamentarias sin justificación alguna, en lo correspondiente a cumplir el procedimiento recepción de pedidos de los días 10, 11 y 14 de diciembre en 2020, al no llenar inmediatamente los refrigeradores, neveras o congeladores con los productos refrigerados que fueron recibidos en la tienda a la cual se encontraba asignada con los siguientes dos agravantes: primero los productos que permanecieron en los pasillos de la sala de venta de la tienda sin refrigeración perdieron el suministro de temperatura controlada cadena de frío para garantizar a los consumidores la calidad de los productos y la seguridad para su salud y segunda causa sin autorización el día 23 de diciembre en 2020 fotografió documento de su jefe inmediato, no informándole al mismo la finalidad o el uso de la información registrada en las fotografías que tomó de los documentos que le pertenecían a su jefe inmediato...”*, Por lo anterior la empresa entonces dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa de conformidad con el numeral 6 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, apoyado en el reglamento interno de trabajo y en los numerales 1 y 5 el artículo 58 del C.S.T. en concordancia con el artículo 56 del C.S.T., advirtiendo que el empleador demandado al tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante, garantizó el derecho de defensa de su ex trabajadora al permitirle rendir descargos el 18 de enero de 2021, tal como se acredita con el documento ha llegado por la demandada denominado acta de descargos, resaltando el argumento de la parte actora al manifestar que no se cumplió el requisito de inmediatez al transcurrir más de un mes entre los hechos sucedidos y el momento en que fue llamada descargos, que al respecto se observó que la demandada una vez conoció las conductas realizadas por la demandante el 29 de diciembre de 2020, se lo comunicó, a fin de que rindiera los correspondientes descargos, precisando que si bien debe existir inmediatez entre los hechos invocados como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y la materialización de la medida, también esa relación de temporalidad se debe valorar no solo a partir de la ocurrencia de los hechos sino desde el momento en que el empleador se entera de la ocurrencia de las faltas, como lo ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia sentencia SL 2351 de 2020, SL 137 en 2015 y SL 15245 del 2014, y que una vez analizado el material probatorio aportado en su conjunto se evidencia que si bien la demandante solo fue llamada a descargos el 15 de enero del 2021, ello ocurrió no por capricho, ni descuido de la demandada, sino porque según lo expuesto por la testigo Andrea Bonilla Cortés quien se empeñó el cargo en el departamento de Recursos Humanos, solo se pudo conocer de los hechos por los cuales se llamó descargos a la actora por los videos de seguridad que no son verificados todos los días, puesto que son varios puntos los que comprende la región cuatro a la que pertenecía a la señora Quintero, lo cual no permite que diariamente se revisen los sistemas de video, en razón a ello en ejercicio de esa labor evidenciaron con posterioridad al 14 de diciembre de 2020 la ocurrencia de los hechos ocurridos entre el 10 y 14 de diciembre de dicha anualidad; por lo que para el momento en que fue llamada la demandante a descargos 15 de enero en 2021, no resultó desproporcional ese tiempo, por lo que en criterio de dicha juzgadora el principio de inmediatez no se quiebra por el hecho de haber transcurrido aproximadamente el término de 30 días calendarios de la ocurrencia de los hechos al momento de la citación a descargos, acta de descargos y correos los cuales se reputan auténticos en razón a que no fueron objetados, tachados, ni desconocidos por la parte actora y razón por la cual ofrecen pleno medio probatorio al despacho.

Que así mismo quedo acreditados los hechos ocurridos los días 10, 11 y 14 de diciembre de 2020, pues la demandante a rendir descargos aceptó que efectivamente sucedió como la misma manifiesta *“el 10 de diciembre los productos refrigerados recibidos y descargados a las 6:15 de la mañana, fueron subidos a las 10:51 de la mañana, esto es más de 3 horas luego de su recepción, que el día 11 de diciembre también acepta la demandante que los productos refrigerados y recibidos a las 5:58 de la mañana, fueron subidos a las 14:00, es decir 7 horas después de su recepción y el día 14 de diciembre los productos refrigerados recibidos a las 6:08 de la mañana, fueron surtidos entonces etapas una a las 12:15 PM y otra a las 13:00, quien a su vez al rendir descargos manifestó conocer ese manual de sus funciones como jefe de tienda, en*

cuanto a la recepción de pedidos, que los productos congelados deben controlarse durante la entrega y ser llevados inmediatamente a los refrigeradores neveras o congeladores según sea el caso, por lo que resultó totalmente evidente que la demandante incumplió esta función, más aún si se tiene en cuenta que la actora en la diligencia de descargos aceptó que no hubo una organización, ni tampoco delegó a sus compañeros la tarea, que así mismo la sociedad demandada allegó el reglamento interno de trabajo de conocimiento de la demandante, en donde se estableció desde el capítulo 17 la escala de faltas y sanciones disciplinarias, y cuales dan por lo tanto lugar a la terminación del contrato de manera unilateral de la empresa por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 C.S.T., calificando como graves el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la cláusula tercera del contrato por violación por parte del empleado en cualquiera de sus obligaciones legales contractuales o reglamentarias en una orden que le imparta la empresa, que por ello queda demostrado en el presente proceso que la conducta que originó la terminación del contrato de trabajo en la señora QUINTERO CASTRO se encuentra calificada como grave por las partes desde la suscripción del contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo, y por ello no corresponde al juez laboral entrar a calificar la gravedad de la falta, y por ello resulta necesario absolver a la demanda de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y encontrar probadas las excepciones propuestas por el extremo demandado denominadas carencia absoluta de causa y cobro de lo no debido.

Este despacho admitió la consulta en providencia del 3 de marzo de 2023 (archivo 3), y se dispuso a correr traslado a las partes para presentar alegatos, de conformidad con lo establecido en el numeral 1o. del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Frente a lo cual el extremo accionado procedió en término a presentarlos alegatos correspondientes.

Así las cosas, al no haber causal de nulidad que invalide lo actuado y por encontrarse igualmente reunidos los presupuestos procesales, se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta, previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

1. Fijación del litigio

Conforme las pretensiones elevadas por el extremo demandante, el escrito de oposición y la decisión objeto de estudio en el grado jurisdiccional de consulta. Es patente que el fondo del debate se centra en determinar el tipo de contrato de trabajo que existió entre las partes, si existió una terminación unilateral del contrato por el empleador con justa causa, o si por el contrario la misma correspondió a un despido sin justa causa, y seguidamente de salir avante el despido sin justa causa, procede la indemnización de que trata el art 64 del C.P.T y S.S.

2. De la relación laboral

No existe debate entre las partes en torno a la existencia de una relación laboral, la cual se extendió del 17 de mayo del 2016 al 27 de enero del 2021, así como que la demandante a la finalización de la relación laboral desempeñaba el cargo de jefe de tienda, con un último salario base superior al mencionado en el escrito demandatorio, y que fuese mencionado por el extremo actor de \$3.114.000. Lo anterior, por cuanto dichos hechos fueron aceptados por la pasiva en la contestación de la demanda.

3. Del tipo de contrato y sus extremos temporales

Así mismo tampoco existió debate en torno al tipo de contrato suscrito entre las partes y el periodo en el cual el mismo se desarrolló, en tanto se mencionó en el escrito demandatorio que el mismo correspondió a un contrato a término fijo el cual tuvo como fecha de inicio el día 17 de mayo de 2016 y que fue siendo prorrogado hasta que feneció el 27 de enero de 2021, disposiciones que fuesen corroboradas por el extremo accionado.

4. De la terminación del Contrato de Trabajo

Como quiera que el objeto de debate se circunscribe a la justeza del despido, es menester de la suscrita Jueza recordar que cuando se debate si la terminación del vínculo contractual de trabajo se dio con o sin justa causa, la carga de la prueba debe manejarse en dos sentidos; en el primero,

corresponde al trabajador demostrar la finalización del vínculo en forma unilateral, y, en el segundo, el empleador debe acreditar la ocurrencia de los motivos en que se sustentó su decisión y que aquellos corresponden a una justa causa consagrada en la ley, el contrato de trabajo o el reglamento interno de trabajo. Así lo ha reiterado la jurisprudencia de la H Corte Suprema de Justicia, entre muchas otras en sentencia SL592-2014, del 29 de enero de 2014, Rad. 43105:

“En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión.”

Ahora, en lo que respecta al trámite disciplinario previo al despido del trabajador, vale la pena resaltar que de tiempo atrás la H. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral ha precisado que no existe ninguna disposición legal que obligue al empleador a surtir un trámite disciplinario previo al despido, a menos que así se encuentre previsto en el RIT, convención, pacto o contrato de trabajo. Sobre este punto entre otras en sentencia SL-2351 del 2020, se indicó:

“Por el contrario, esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...).».

Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en «liberatorias» y «sancionatorias». La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.”

Con todo, recordó que aun cuando no se cuente con proceso disciplinario el trabajador deberá por lo menos contar con la oportunidad de ser escuchado en descargos, que al momento del despido se le deben indicar los hechos que dan lugar al mismo sin que sea posible modificarlo con posterioridad y que la decisión debe cumplir con el principio de inmediatez. Así pues, en la mencionada sentencia enuncia los siguientes presupuestos a tener en cuenta:

“a. La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.

b. La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.

c. Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;

d. Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.

e. La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido”

Finalmente, es preciso acotar que cuando quiera que se alega como justa causa de despido la reglada en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, la misma prevé dos posibilidades: 1) alegar como justa causa el incumplimiento de alguna de las obligaciones o prohibiciones contenidas en los artículos 58 y 60 del C.S.T, caso en el cual, el juez puede entrar a calificar la gravedad de la falta y 2) aducir como justa causa una falta que ya en el RIT, Convención o contrato se encuentre reglada como falta grave; presupuesto en el cual, no le es dable al juez determinar la gravedad sino únicamente la ocurrencia de la conducta. Como lo explica la Corte en la sentencia SL-1920 del 2018, en la cual se expresa:

“Esta Corporación en sentencia CSJ SL 10 mar. 2012, rad. 35105, explicó que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6°, letra A) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, así:

[...] sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

”En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.

“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta...’

5. Del caso concreto

Ahora, la trabajadora basa su reclamo en el incumplimiento del debido proceso realizado por **JERONIMO MARTINS COLOMBIA S.A.S.**, bajo el argumento que el acta de descargos tiene unos requisitos fundamentales, entre ellos la motivación al llamado de descargos y la inmediatez, disposiciones que sostiene fueron omitidas por el extremo demandado

Así, de las pruebas que fuesen allegadas por las partes, encontramos la citación a descargos expedida por la empresa demandada de fecha 15 de enero de 2021, dirigida a la demandante señora **QUINTERO CASTRO BRIGITTE PAOLA**, en la cual le informó que:

“Por medio de la presente comunicación, me permito citarla a una diligencia de descargos que se llevará a cabo mediante teleconferencia el día 18 de enero de 2021 a las 3:00 p.m., con el fin de que presente descargos por los hechos que se relacionan a continuación y que presuntamente constituyen un incumplimiento a sus obligaciones contractuales, reglamentarias y legales:

El área de recursos humanos tuvo conocimiento que de que aparentemente;

- *Usted incumplió con el procedimiento de recepción de pedidos, toda vez que los días 10, 11 y 14 de diciembre de 2020, Usted no gestionó con su equipo de trabajo que se llevaran inmediatamente a los refrigeradores, neveras o congeladores, los productos refrigerados que se recibieron esos días, teniendo en cuenta*
- *El día 10 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:15 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 10:51 a.m., esto es, más de tres horas luego de su recepción.*
- *El día 11 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 05:58 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 14:15 p.m.. esto es, más de siete horas luego de su recepción.*
- *El día 14 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:08 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) en dos etapas así: a las 12:25 p.m. y a las 13:11 p.m.*
- *Usted no se presentó a su sitio de trabajo a realizar las actividades para cuales fue contratada el día 12 de diciembre de 2020, ni ha presentado justificación válida de su inasistencia.*
- *Usted el día 23 de diciembre de 2020, sin autorización previa de su jefe de zona tomó fotografías a la libreta de apuntes de propiedad de la jefe de zona que encontraba en la oficina del jefe de tienda.*

Con base en lo anterior, Usted presuntamente incumplió con las obligaciones y prohibiciones que le corresponden como trabajador, incurriendo en violaciones al Reglamento Interno de Trabajo según lo contemplado en los artículos 58, numerales 4,5,8, 13 y 14; 63 numerales 1, 4, 6, 9, 20 y 43; 63 numerales 4 y 66; y el 69 literal d) de la misma codificación.

En esta diligencia podrá aportar las pruebas que considere oportunas y estar acompañado por dos compañeros de trabajo si así lo decide.

Asimismo, en dicha diligencia se expondrán las pruebas que existen frente al hecho que se le imputa y se le dará traslado de las mismas para que pueda ejercer su derecho de defensa.” (archivo 24-25, archivo 1)

Seguidamente, encontramos acta de descargos de fecha 18 de enero de 2021, la cual se adelantó de la siguiente manera:

“Siendo las 3:15 pm del día 18 de enero de 2021, se reunieron mediante teleconferencia, los señores Quintero Castro Brigitte Paola, quien se desempeña en el cargo de Jefe de Tienda, ingresó el 17 de mayo de 2016, quien en adelante se denominará EL EMPLEADO, y Oscar Gabriel Mondragón, Especialista de Relaciones Laborales y Flor Aldana, en su condición de jefe de Zona quienes en adelante se denominará LA EMPRESA, con el propósito de esclarecer los hechos reportados a la oficina de Recursos Humanos descritos a continuación, no sin antes explicar al colaborador las faltas que se le imputan y la naturaleza de la diligencia disciplinaria que se va a llevar a cabo.

El área de recursos humanos tuvo conocimiento que de que aparentemente;

- *Usted incumplió con el procedimiento de recepción de pedidos, toda vez que los días 10, 11 y 14 de diciembre de 2020, Usted no gestionó con su equipo de trabajo que se*

llevaran inmediatamente a los refrigeradores, neveras o congeladores, los productos refrigerados que se recibieron esos días, teniendo en cuenta:

El día 10 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:15 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 10:51 a.m., esto es, más de tres horas luego de su recepción.

El día 11 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 05:58 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 14:15 p.m., esto es, más de siete horas luego de su recepción.

El día 14 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:08 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) en dos etapas así: a las 12:25 p.m. y a las 13:11 p.m.

Usted no se presentó a su sitio de trabajo a realizar las actividades para las cuales fue contratada el día 12 de diciembre de 2020, ni ha presentado una justificación válida de su inasistencia.

Usted el día 23 de diciembre de 2020, sin autorización previa de su jefe de zona tomó fotografías a la libreta de apuntes de propiedad de la jefe de zona que se encontraba en la oficina del jefe de tienda.

Con base en lo anterior, Usted presuntamente incumplió con las obligaciones y prohibiciones que le corresponden como trabajador, incurriendo en violaciones al Reglamento Interno de Trabajo según lo contemplado en los artículos 58, numerales 4, 5, 8, 13 y 14; 63 numerales 1, 4, 6, 9, 20 y 43; 63 numerales 4 y 66; y el 69 literal d) de la misma codificación.

Se deja constancia que se le manifestó al trabajador la oportunidad de ser acompañado a la presente diligencia por 2 compañeros de trabajo y el trabajador manifiesta no querer estar acompañado por otra persona durante el proceso.

TRASLADO DE PRUEBAS

En atención a los hechos imputados y con el fin de que el EMPLEADO pueda acreditar su derecho de defensa, se exhiben las pruebas que constan como soporte del presente proceso y se le hace traslado de estas al EMPLEADO para que las controvierta o realice las precisiones que considere frente a las mismas. En esta instancia del proceso de igual forma se da la oportunidad para que acredite las pruebas que quiera hacer valer en su favor para que de igual forma sean evaluadas y tenidas en cuenta dentro del proceso que se adelanta.

Como pruebas de LA EMPRESA se acreditan:

Reporte emitido por su jefe inmediato.

Videos tomados del circuito cerrado de televisión de la Compañía del 10 de diciembre, 11 de diciembre, del 14 de diciembre del 2020 y el video de la oficina de la jefe de tienda del 23 de diciembre de 2020.

En este estado de la diligencia manifiesta la trabajadora que le están siendo exhibidos los videos y que tiene conocimiento de los hechos sucedidos relacionados en la citación y en el motivo del proceso disciplinario.

Como pruebas del EMPLEADO se acreditan:

Se indaga al EMPLEADO sobre si desea aportar pruebas y manifiesta que el día 12 de diciembre se encontraba de descanso.

Adjunta documento de programación de horarios donde el día 12 de diciembre de 2020, la trabajadora se encontraba de descanso, firmados por todo el equipo de la tienda. De igual manera adjunta un archivo que se llama horarios 2020.

Se procede a dar apertura formal al cuestionario de preguntas por parte de LA EMPRESA.

CUESTIONARIO:

PREGUNTA EMPRESA: *¿Conoce y le fue entregado el reglamento interno de trabajo?*
RESPONDE EL EMPLEADO: Si

PREGUNTA EMPRESA: *¿Informe si Usted conoce que dentro de las instalaciones de la tienda, existe un circuito cerrado de televisión a través del cual se graban y monitorean las actividades de la tienda?*
RESPONDE EL EMPLEADO: Si

PREGUNTA EMPRESA: *¿Conoce el manual del Jefe de Tienda?*
RESPONDE EL EMPLEADO: Si

PREGUNTA EMPRESA: *¿Explique cuál es el procedimiento para surtir los productos refrigerados cuando son recibidos en la tienda?*
RESPONDE EL EMPLEADO: *Se deben surtir inmediatamente tan pronto como se reciben del camión. Deben llevarse a las neveras de una vez.*

PREGUNTA EMPRESA: *¿Informe cuáles son las razones por las cuales se debe seguir el procedimiento para surtir los productos refrigerados cuando son recibidos en la tienda? Explique las consecuencias del incumplimiento del procedimiento para surtir los productos refrigerados*
Mimi: RESPONDE EL EMPLEADO: *Por tema de cadena de frio, esto es, para que los productos se encuentren frescos para los clientes.*

En este estado de la diligencia se le aclara a la trabajadora que una de las consecuencias frente a la perdida de la cadena de frio, es el riesgo para la salud de los clientes por el hecho de adquirir un producto que no se encuentra en condiciones para su consumo.

PREGUNTA EMPRESA: *De acuerdo con sus respuestas anteriores, informe las razones por las cuales*

Usted incumplió con el procedimiento de recepción de pedidos, toda vez que los días 10, 11 y 14 de diciembre de 2020, Usted no gestionó con su equipo de trabajo que se llevaran inmediatamente a los refrigeradores, neveras o congeladores, los productos refrigerados que se recibieron esos días, teniendo en cuenta:

El día 10 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:15 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 10:51 a.m., esto es, más de tres horas luego de su recepción.

RESPONDE EL EMPLEADO: *Si sucedió lo anterior. Yo estaba de turno ese día. No hubo organización por parte mía para recibir los productos y para surtir los productos. No delegué ni solicité apoyo a ningún compañero de trabajo para realizar el surtido de los productos refrigerados. Sin embargo no hubo pérdida o daño de producto.*

Durante el tiempo que el producto estuvo sin refrigerar, el producto se encontraba en un pasillo de la sala de ventas. Asumo la responsabilidad que me corresponda.

El día 11 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 05:58 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 14:15 p.m., esto es, más de siete horas luego de su recepción.

RESPONDE EL EMPLEADO: *Si sucedió lo anterior. Yo estaba de turno ese día. No hubo organización por parte mía para recibir los productos y para surtir los productos. No delegué ni solicité apoyo a ningún compañero de trabajo para realizar el surtido de los productos refrigerados. Sin embargo no hubo pérdida o daño de producto.*

Durante el tiempo que el producto estuvo sin refrigerar, el producto se encontraba en un pasillo de la sala de ventas. Asumo la responsabilidad que me corresponda.

El día 14 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:08 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) en dos etapas así: a las 12:25 p.m. y a las 13:11 p.m.

Si sucedió lo anterior. Yo estaba de turno ese día. No hubo organización por parte mía para recibir los productos y para surtir los productos. No delegué ni solicité apoyo a ningún compañero de trabajo para realizar el surtido de los productos refrigerados. Sin embargo no hubo pérdida o daño de producto.

Durante el tiempo que el producto estuvo sin refrigerar, el producto se encontraba en un pasillo de la sala de ventas. Asumo la responsabilidad que me corresponda.

En este estado de la diligencia manifiesta la señora Flor Angela que en esos tres días no se generó una pérdida económica, pero si existe el potencial para que la liquidación de la tienda pueda aumentar por los deterioros que haya podido sufrir el producto por la pérdida de la cadena de frío.

PREGUNTA EMPRESA: Informe si Usted es consciente que dentro de sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, le corresponde la de cumplir con su horario de trabajo?

RESPONDE EL EMPLEADO: Si

PREGUNTA EMPRESA: ¿Informe si Usted estaba programada para trabajar el día 12 de diciembre de 2020?

RESPONDE EL EMPLEADO: No. Tal y como se observa en las planillas de los turnos de trabajo que entregué al inicio de esta diligencia. Aclaro que hay un error en la fecha de la planilla firmada, y se puede validar por las timbradas del personal de esta tienda en las otras tiendas autorizadas por la jefe de zona. El error es en el mes diligenciado, porque coloqué noviembre y no diciembre. Pero no hice que se firmara nuevamente con la fecha corregida. Quiero aclarar que inicialmente está el horario generado por TimeSoft donde descanso el día 08 de diciembre y trabajo el 12 de diciembre, se envió al grupo donde nos exigen enviar los horarios, entonces ahí me informaron donde el 08 de diciembre no aplicaba como compensatorio y entonces hice otro horario para tomar mi compensatorio el 12 de diciembre.

En este estado de la diligencia se le aclara a la trabajadora que los horarios de trabajo deben ser impresos en los formatos establecidos por la Compañía, así como, los horarios deben estar firmados por todos los trabajadores, incluso cuando hay cambios de horarios.

PREGUNTA EMPRESA: ¿Informe si Usted conoce que dentro de las instalaciones de la tienda, existe un circuito cerrado de televisión a través del cual se graban y monitorean las actividades de la tienda?

RESPONDE EL EMPLEADO: Si

PREGUNTA EMPRESA: ¿Informe si Usted tiene autorización para tomar fotografías a los documentos de su jefe de zona?

RESPONDE EL EMPLEADO: No

PREGUNTA EMPRESA: ¿Explique los motivos por los cuales el día 23 de diciembre de 2020, sin autorización previa de su jefe de zona, tomó fotografías a la libreta de apuntes de propiedad de la jefe de zona que se encontraba en la oficina del jefe de tienda?

RESPONDE EL EMPLEADO: Yo soy la persona que aparece en el video que me fue expuesto el día 23 de diciembre de 2020. Yo tomé la foto, porque no era estuviera escondiendo y era algo que estaba hablando de mí, eran unos puntos que ella estaba escribiendo frente a mí, y entonces le tomé la foto para revisar los puntos.' No tomé la fotografía cuando estaba la jefe de zona hablando conmigo, lo hice cuando ella salió al baño, la libreta a la que le tomé fotografía era de propiedad de la jefe de zona. Cuando llegó la jefe del baño, no le informé que había tomado fotografías a su libreta.

PREGUNTA EMPRESA: ¿Informe con que teléfono tomó las fotografías el día 23 de diciembre de 2020?

PREGUNTA EMPRESA: La fotografía la tomé con mi teléfono persona y no con el teléfono que la Compañía me da.

PREGUNTA EMPRESA: ¿Desea agregar algo más a esta diligencia?

Para el caso del surtidos de los fríos, manifiesto que el jefe de zona no debería pasar las situaciones a otros días, para que no se vuelvan a presentar, no por mí, sino para mejores resultados de la tienda.

Frente al horario del día 12 de diciembre, debo informar que no me he tomado un día más ni de menos, mi error fue no haber generado el reporte del formato de la Compañía y de haberlo firmado. Esta situación se puede validar con la testigo Teresa Sana, supervisora de tienda.

Siendo las 4:14 p.m. se da por terminada la presente diligencia y firman los que en ella participaron.” (folios 21-26, archivo 25)

Por ultimo, mediante comunicación del 26 de enero de 2021, se expidió terminación de contrato con justa causa de la señora QUINTERO CASTRO, mediante el cual la demandada dispuso:

“Señora Brigitte Paola,

Me permito informarle la decisión de la Compañía de terminar su contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa, decisión que se hará efectiva a partir de la entrega de la presente comunicación, con fundamento en lo siguiente:

1. Usted fue citada a una diligencia de descargos el día 18 de enero de 2021 toda vez que

Usted incumplió con el procedimiento de recepción de pedidos, toda vez que los días 10, 11 y 14 de diciembre de 2020, Usted no gestionó con su equipo de trabajo que se llevaran inmediatamente a los refrigeradores, neveras o congeladores, los productos refrigerados que se recibieron esos días, teniendo en cuenta:

El día 10 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:15 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 10:51 a.m., esto es, más de tres horas luego de su recepción.

El día 11 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 05:58 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 14:15 p.m., esto es, más de siete horas luego de su recepción.

El día 14 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:08 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) en dos etapas así: a las 12:25 p.m. y a las 13:11 p.m.

• Usted no se presentó a su sitio de trabajo a realizar las actividades para las cuales fue contratada el día 12 de diciembre de 2020, ni ha presentado una justificación válida de su inasistencia.

• Usted el día 23 de diciembre de 2020, sin autorización previa de su jefe de zona, tomó fotografías a la libreta de apuntes de propiedad de la jefe de zona que se encontraba en la oficina del jefe de tienda.

2. Durante la diligencia de descargos, frente a la pregunta de cual es el procedimiento para surtir los productos refrigerados cuando son recibidos en la tienda, contestó que "(...) se deben surtir inmediatamente tan pronto como se reciben del camión. Deben llevarse a las neveras de una vez (...)"

Continuando con el interrogatorio, cuando se le preguntó por las razones por las cuales incumplió con el procedimiento de recepción de pedidos, toda vez que los días 10, 11 y 14 de diciembre de 2020, Usted no gestionó con su equipo de trabajo que se llevaran inmediatamente a los refrigeradores, neveras o congeladores, los productos refrigerados que se recibieron esos días, manifestó que "(..) Si sucedió lo anterior. Yo estaba de turno ese día. No hubo organización por parte mía para recibir los productos

y para surtir los productos. No delegué ni solicité apoyo a ningún compañero de trabajo para realizar el surtido de los productos refrigerados (...). Durante el tiempo que el producto estuvo sin refrigerar, el producto se encontraba en un pasillo de la sala de ventas. Asumo la responsabilidad que me corresponda(...)".

3. Ahora bien, cuando se le preguntó si estaba programada para trabajar el día 12 de diciembre de 2020, señaló que "(..) No. Tal y como se observa en las planillas de los turnos de trabajo que entregué (...). Aclaro que hay un error en la fecha de la planilla firmada y se puede validar por las timbradas del personal de esta tienda en las otras tiendas autorizadas por la jefe de zona. El error es en les diligenciado, porque coloqué noviembre y no diciembre (...)".

4. Finalmente, frente a la pregunta si Usted tenía autorización para tomar fotografías a los documentos de su jefe de zona, contestó que "(.) No (..)", y al preguntarle por los motivos por los cuales tomó sin autorización fotografías, manifestó que "(.) no tomó la fotografía cuando estaba la jefe de zona hablando conmigo, lo hice cuando ella salió al baño, la libreta a la que le tomé fotografía era de propiedad de la jefe de zona. Cuando llegó la jefe del baño, no le informé que había tomado fotografías a su libreta (.)".

5. Adicional a lo anterior, se tiene evidencia a través del circuito cerrado de televisión de la Compañía, de los hechos reconocidos por Usted frente al incumplimiento del procedimiento de surtido de productos refrigerados, así como, de la situación que se evidenció en la oficina del jefe de tienda el día 23 de diciembre de 2020.

De acuerdo con lo expuesto y una vez revisado su caso y evaluadas las evidencias encontradas por la Compañía, así como, los documentos entregados por Usted en su diligencia de descargos, habiéndole garantizado un debido proceso, se pudo determinar que Usted incumplió de manera grave con sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, por los siguientes hechos:

- Sin justificación alguna, incumplió el procedimiento de recepción de pedidos, toda vez que los días 10, 11 y 14 de diciembre de 2020, Usted no llevó inmediatamente a los refrigeradores, neveras o congeladores, los productos refrigerados que fueron recibidos en la tienda a la cual se encontraba asignada, con los siguientes dos agravantes:*

Primero: Los productos que permanecieron en los pasillos de la sala de ventas de la tienda sin refrigeración, perdieron el suministro de temperatura controlada (cadena de frío) para garantizar a los consumidores la calidad de los productos y la seguridad para su salud.

Segundo: Usted no informó a su jefe inmediato que los productos refrigerados recibidos los días 10, 11 y 14 de diciembre de 2020, permanecieron en los pasillos de la sala de ventas de la tienda sin refrigeración, por periodos superiores a dos horas.

Lo anterior resulta aún más gravoso cuando a pesar de que dentro de sus funciones y responsabilidades le corresponde la de llevar inmediatamente a los refrigerados, neveras y congeladores los productos fríos, no lo hizo, tampoco existe ninguna justificación que avale su actuar, lo que demuestra una grave negligencia en el desarrollo de sus actividades.

Sin autorización, el día 23 de diciembre de 2020 Usted fotografió documentos de su jefe inmediato con los siguientes dos agravantes

Primero: Usted no comunicó a su jefe inmediato que había fotografiado en su ausencia documentos que le pertenecían.

Segundo: Usted no informó la finalidad o el uso de la información registrada en las fotografías que tomó de los documentos que le pertenecían a su jefe inmediato.

Sumado a lo ya indicado, debe mencionarse que a pesar de haber tenido la oportunidad de informar y/o comunicar a su jefe inmediato que había tomado en su ausencia fotografías a documentos que no eran suyos, no lo hizo, lo que demuestra un claro abuso

de su rol de jefe de tienda, razón por la cual, la confianza depositada en Usted se perdió.

Sea esta la oportunidad para recordarle que lo que se espera de una persona con su calidades profesionales, son actuaciones orientadas a cumplir estrictamente los procedimientos establecidos por la Compañía, actuar siempre de manera recta y ajustada a la realidad, circunstancias que desafortunadamente quedaron en evidencia negativa como se ha explicado en líneas anteriores.

De conformidad con el análisis indicado, para la Compañía son inaceptables las justificaciones expuestas por Usted en la diligencia de descargos, más aún cuando en desarrollo del cargo para el cual fue contratada, Usted debe ser ejemplo para sus demás compañeros de trabajo.

Así las cosas, haciendo uso de las facultades que la Ley le otorga, la Compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, de conformidad con lo preceptuado en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el artículo 56 del CST y los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo Código, por lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, especialmente lo señalado en los numerales en los artículos 58, numerales 4, 5, 8, 13 y 14; 63 numerales 1, 2, 4, 6, 9, 20, 40 y 43; 65 numerales 4 y 66; y el 69 literal d) de la misma codificación, su contrato de trabajo, demás normas y procedimientos internos de la empresa, así como las demás que puedan llegar a ser determinadas judicialmente.

En caso de no estar de acuerdo con la decisión, Usted podrá solicitar de forma escrita revisión de esta dentro del término de un día (1) siguiente a la notificación de esta, ante la oficina de Recursos Humanos, dejando de presente que la petición de revisión o aclaración no suspende la aplicación de la decisión que le fue previamente notificada.

Quedan a su disposición la liquidación de prestaciones sociales, el examen médico de egreso, la carta de retiro de cesantías y el comprobante de pago de los últimos tres meses de afiliación al sistema de seguridad social.” (folios 27 – 30, archivo 25)

Decisión, sobre la cual si bien la demandante presentó solicitud reconsideración ante la encartada el día 28 de enero de 2021 (fls. 36 – 38, archivo 25), suscitando existir acoso laboral, nada se mencionó al respecto en los fundamentos fácticos y pretensiones de la demanda al respecto, a fin de proceder a evaluar dichas condiciones en tanto no fueron objeto del debate, aún así resta por disponer que Jeronimo Martins en comunicación del día 2 de febrero de 2021, ratificó su decisión de dar por terminado el contrato objeto de la litis (fls. 39-41, archivo 25)

Así conforme a las documentales anteriores, se vislumbra que en el caso concreto la determinación de la encartada de rescindir el contrato fue comunicado a la actora, mediante misiva de 26 de enero de 2021, aduciéndose en la misma como fundamentos para dicha determinación, los incumplimientos a las funciones encomendadas a la hoy demandante, los días 10, 11, 14 y 23 de diciembre del año inmediatamente anterior, trayéndose a colación detalladamente, cada uno de los mismo, correspondientes a que:

- El día 10 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:15 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 10:51 a.m., esto es, más de tres horas luego de su recepción.
- El día 11 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 05:58 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 14:15 p.m., esto es, más de siete horas luego de su recepción.
- El día 14 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:08 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) en dos etapas así: a las 12:25 p.m. y a las 13:11 p.m.
- El día 23 de diciembre de 2020, sin autorización previa de su jefe de zona, tomó fotografías a la libreta de apuntes de propiedad de la jefe de zona que se encontraba en la oficina del jefe de tienda.

Incumplimientos, sobre los cuales la señora QUINTERO CASTRO, fue citada a descargos el día 18 de enero de 2021, y hechos respecto de los cuales en dicha data aceptó ser ciertos, tal y como se evidencia del acta elevada en dicho procedimiento de la siguiente manera:

“PREGUNTA EMPRESA: De acuerdo con sus respuestas anteriores, informe las razones por las cuales

Usted incumplió con el procedimiento de recepción de pedidos, toda vez que los días 10, 11 y 14 de diciembre de 2020, Usted no gestionó con su equipo de trabajo que se llevaran inmediatamente a los refrigeradores, neveras o congeladores, los productos refrigerados que se recibieron esos días, teniendo en cuenta:

El día 10 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:15 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 10:51 a.m., esto es, más de tres horas luego de su recepción.

RESPONDE EL EMPLEADO: Si sucedió lo anterior. Yo estaba de turno ese día. No hubo organización por parte mía para recibir los productos y para surtir los productos. No delegué ni solicité apoyo a ningún compañero de trabajo para realizar el surtido de los productos refrigerados. Sin embargo no hubo pérdida o daño de producto.

Durante el tiempo que el producto estuvo sin refrigerar, el producto se encontraba en un pasillo de la sala de ventas. Asumo la responsabilidad que me corresponda.

El día 11 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 05:58 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) a las 14:15 p.m., esto es, más de siete horas luego de su recepción.

RESPONDE EL EMPLEADO: Si sucedió lo anterior. Yo estaba de turno ese día. No hubo organización por parte mía para recibir los productos y para surtir los productos. No delegué ni solicité apoyo a ningún compañero de trabajo para realizar el surtido de los productos refrigerados. Sin embargo no hubo pérdida o daño de producto.

Durante el tiempo que el producto estuvo sin refrigerar, el producto se encontraba en un pasillo de la sala de ventas. Asumo la responsabilidad que me corresponda.

El día 14 de diciembre, los productos refrigerados recibidos se descargaron a las 06:08 a.m. y fueron surtidos (llevados a los refrigeradores, neveras o congeladores) en dos etapas así: a las 12:25 p.m. y a las 13:11 p.m.

Si sucedió lo anterior. Yo estaba de turno ese día. No hubo organización por parte mía para recibir los productos y para surtir los productos. No delegué ni solicité apoyo a ningún compañero de trabajo para realizar el surtido de los productos refrigerados. Sin embargo no hubo pérdida o daño de producto.

Durante el tiempo que el producto estuvo sin refrigerar, el producto se encontraba en un pasillo de la sala de ventas. Asumo la responsabilidad que me corresponda.”

Disposiciones que a su vez, fueron confirmadas por la demandante en el interrogatorio rendido dentro del presente proceso, en donde sostuvo que conocía el procedimiento que debía seguir cuando recibida los productos fríos en el punto de venta, manifestando que los mismos debían llevarse a las neveras inmediatamente llegaran, precisando a su vez que sabía las consecuencias de no seguir el procedimiento anterior, lo cual conllevaba a la pérdida de la cadena de frío e inocuidad de los productos, que se dañen o no sean aptos para la venta, declara a su vez que no contaba con autorización para tomar fotografías de la libreta de apuntes de la jefe de zona.

Conductas que a juicio de la encartada configuran una justa causa de despido acorde lo reglado en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el artículo 56 del CST y los numerales 1° y 5° del artículo 58 del mismo Código, así como lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, especialmente lo señalado en los numerales en los artículos 58, numerales 4, 5, 8, 13 y 14; 63 numerales 1, 2, 4, 6, 9, 20, 40 y 43; 65 numerales 4 y 66; y el 69 literal d).

Así, conforme las disposiciones del artículo 62, numeral 6, se estableció que son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo *“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.”*

Obligaciones especiales del trabajador, que se encuentran conforme la cita anterior, en el artículo 58 del C.S.T., y que para el caso concreto de la demandante, se estableció su incumplimiento en las mencionadas a numerales 1º y 5º, correspondientes a:

“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.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.”

EN concordancia con las obligaciones consagradas en el artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo de JERONIMO MARTINS, correspondientes a:

“1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido y observar la disciplina en el trabajo.

2. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.

4. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad moral de trabajo.

6. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.

9. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.

20. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento, así como los Estatutos y demás normas que la Empresa dicté o de las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en diversas disposiciones.

40. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente reglamento.

43. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, de la descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral e informes de cartas o circulares.”

Complementadas a su vez, con las disposiciones el artículo 58º, del mismo Reglamento Interno, que indican:

“4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

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

8. Recibir y en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

13. Atender las órdenes e instrucciones que los representantes de la Empresa le hagan, directamente o por medio de circulares, avisos y manuales, tanto en cuanto a la calidad como a la cantidad del trabajo o servicio prestado.

14. Observar y cumplir las normas prescritas por la Empresa.”

Luego, para la suscrita, la actora con los hechos acontecidos los días 10, 11, 14 y 23 de diciembre de 2020, los tres primeros concernientes a la pérdida de la cadena de frío de los productos refrigerados recibidos en dichos días en horas de la mañana y que fueron solamente llevados a los refrigeradores de 3 a 7 horas después de su recepción. Y en la medida en que la demandante tanto en el acta de descargos, como en el interrogatorio de parte reconoció que

conocía las funciones a su cargo, las consecuencias de no realizarse las mismas y que conocía sobre la cadena de frío, así como las consecuencias de su omisión. Permite entrever que no realizó su labor en los términos estipulados por su empleador, incumpliendo las órdenes e instrucciones que de manera particular se le impartieron.

Adicionalmente, en lo acontecido el día 23 de diciembre de 2020, correspondiente a proceder sin autorización previa de su jefe de zona, a tomar fotografías a la libreta de apuntes de propiedad de la jefe de zona que se encontraba en la oficina del jefe de tienda. Es igualmente un hecho que acepta y con el cual se acredita su mala conducta, su falta de lealtad y colaboración.

Causas, que fueron efectivamente establecidas como graves en el Reglamento Interno de Trabajo de Trabajo de la demanda, y en el cual reza en su Capítulo XVII, artículo 69º, literal d, cuando reza:

“Constituyen faltas graves y dan, por lo tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral de la Empresa, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 numeral del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

(...)

d) El incumplimiento o la violación por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.”

En claros los motivos que dieron lugar a la terminación del contrato del trabajo y acreditada la justa causa alegada por la empresa demandada, resta por esclarecer si en el procedimiento adelantado se cumplieron los preceptos de inmediatez; al punto en los fundamentos facticos de la demanda, se expresó que la demandada dejó pasar un mes entre los hechos acaecidos por la demandante y que fueron causa de su despido, y el llamado a descargos a la misma, y la posterior terminación de su contrato de trabajo.

Al respecto, evidenció el Despacho del testimonio rendido por la señora Andrea Bonilla Cortes, quien funge como gerente de recursos humanos de la empresa Jerónimo Martins, que la misma sostuvo respecto de la pregunta de si recordaba cuales habían sido las faltas que dieron origen a la terminación del contrato de la señora Brigitte Quintero, que en su momento lo que encontraron fue incumplimiento a un procedimiento en el surtido de los productos especialmente de productos refrigerados, que no había ocurrido en una sola ocasión, sino en varias oportunidades, seguido de información de que tomó fotos del cuaderno de su jefe de zona en ese momento, sin permiso o sin ningún tipo de autorización; así mismo, respecto a la pregunta de qué explicación podría darse frente al porque el proceso disciplinario se dio 2 semanas después de la ocurrencia de los hechos, mencionó que este lapso de tiempo transcurrió entre la fecha en la cual la compañía se entera de la situación y proceden a analizar la situación con las evidencias que se puedan tener.

Lo anterior, en la medida en que la pasiva debió entrar a verificar los videos de grabación de la tienda y a la testigo a su vez se le indagó respecto a la frecuencia con la que revisaban los videos de las cámaras en los puntos de venta, y sobre lo cual su respuesta fue que eran un proceso muy normal en las tiendas atendiendo a los temas de seguridad y verificación de diferentes situaciones que a veces se presentan con clientes, que los de seguridad todos los días están revisando cámaras, en todo momento en todas las tiendas en los turnos que tienen. Respecto a las causas de que sólo tuvieron conocimiento de las irregularidades en las incurrió la demandante el día 28 de diciembre, mencionó no recordar exactamente el informe, pero sostiene conocer la llegada de un informe desde la regional por la jefe de zona, procediendo a verificar con seguridad lo que había en términos de evidencia y verificar los hechos presentados, manifestaciones concordantes con los correos que reposan a folios 42 al 44, archivo 25.

En torno al requisito de inmediatez vale la pena indicar que también tiene por sentado la H. Corte Suprema de Justicia Suprema de Justicia que no se rompe con el principio de inmediatez, cuando quiera que el empleador acredita que la demora en la terminación del contrato de trabajo

acaeció por cuanto dicho lapso de tiempo fue utilizado para investigar la justa causa imputable al trabajador, sobre el particular en sentencia SL-3239 del 2015, explica:

“La jurisprudencia de vieja data tiene resuelto que el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir la justa causa.

Al margen de que se está examinado un cargo por la vía de los hechos, no está de más recordar que, sobre el análisis de la inmediatez que ha de existir entre la justa causa y la decisión motivada del despido, ha dicho esta Corte:

En similares términos recordó la Corte en sentencia de 16 de julio de 2007 (Radicación 28682), lo siguiente:

"Asimismo, se impone traer a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, radicado 5889, citada por el demandante en el recurso de apelación, en la cual la Corte razonó así:

"(...) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

“Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores”(subrayado fuera de texto).” ^U

En este orden de ideas, frente a la inmediatez entre los hechos ocurridos y el inicio del proceso disciplinario y posterior decisión de terminar el contrato de trabajo, corrobora el Despacho que, así como lo mencionó la falladora de primera instancia, en el presente caso si bien los primeros sucesos correspondieron a diciembre de 2020 y la diligencia de descargos del 18 de enero del 2021, se evidencia que la encartada se vio inmersa en la necesidad de adelantar un procedimiento interno a fin de esclarecer la ocurrencia de las actuaciones de incumplimiento realizados por la demandante como jefe de tienda, tanto así, que como se constata del material probatorio, fue necesario una vez se tuvo conocimiento de los hechos acaecidos en la tienda bajo la supervisión de la demandante, entrar a revisar las cámaras de seguridad del punto y posteriormente, citarla a fin de conocer las razones de los incumplimientos, procediendo a su vez en la garantía de la defensa de la misma. Por manera que, si la culminación del vínculo contractual acaeció el 26 de enero del 2021, fue precisamente por la labor adelantada por la compañía a efectos de brindar a la demandante todas las garantías correspondientes y esclarecer los hechos que darían lugar a la culminación del vínculo contractual.

Finalmente, en torno al proceso disciplinario debemos destacar que dentro del RIT o cualquier otra fuente de derecho aplicable a las partes y distinta al ordenamiento jurídico, las partes no pactaron que previo a la terminación del contrato se debiera agotar algún tipo de proceso disciplinario, implica ello a voces de lo rememorado por la H. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral en sentencia SL-2351 del 2020 que la pasiva cumplió con el debido proceso y garantizó el derecho a la legítima defensa de la promotora del juicio, al citarla a descargos dentro y durante dicha diligencia darle la oportunidad de ser escuchada sobre la falta que se le endilgaba.

En conclusión, se encuentra probada la justa causa, que dio como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de la demandante señora **BRIGITTE PAOLA QUINTERO CASTRO**, por parte de **JERÓNIMO MARTINS COLOMBIA S.A.S.**, y por tanto absolver a este último

de todas las pretensiones incoadas en su contra, por lo que, sin más consideraciones, se confirmará la decisión en estudio, sin costas por tratarse de un grado jurisdiccional.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 23 de febrero de 2023, por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: DEVUÉLVASE el expediente al despacho de origen.

La Juez,

(Firma Electrónica)

YEIMMY MARCELA POSADA ACOSTA

Firmado Por:

Yeimmy Marcela Posada Acosta

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 036

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **f34c650df30b7d04966fc7de2d29d22a6e536938f164eb98e665da80c3bbb65d**

Documento generado en 31/03/2023 02:20:58 PM

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

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