



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso	Fuero Sindical – Proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir.
Demandante	CENCOSUD COLOMBIA S.A.
Demandado	EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS
Radicación	760013105011202100454 01
Asunto	Consulta de la Sentencia
Tema	Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir
Sub Temas	La gestión indiferente y negligente en el cumplimiento de la labor encomendada como auxiliar de electrodomésticos del colaborador EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS, corresponde a una conducta que indiscutiblemente, aterriza como falta grave, tipificada en el numeral 4º del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo y, por ende el incumplimiento a sus obligaciones especiales de que trata los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, originándose la terminación del contrato de trabajo por las causales 4 y 6 del artículo 62 ibídem.

En Santiago de Cali, a los treinta y un (31) días del mes de julio de 2023, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a surtir el **grado jurisdiccional de consulta** de la **Sentencia No. 078 del 9 de mayo de 2022**, proferida por el **Juzgado Once Laboral del Circuito** de esta ciudad.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 127

I.- ANTECEDENTES

Demanda y Contestaci3n

Por conducto de apoderado judicial, la empresa **CENCOSUD COLOMBIA S. A.** promovi3 demanda Especial de **LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL Y PERMISO PARA DESPEDIR** en contra de **EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS**, pretendiendo las siguientes declaraciones: 1) Declarar que el demandado, ostenta la calidad de Vicepresidente de la Subdirectiva Seccional de Santiago de Cali de la organizaci3n sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL COMERCIO - SINALTRACOM- y como consecuencia de ello goza actualmente de la garantía que le ofrece el fuero sindical; 2) Declarar que el demandado se encuentra vinculado a la sociedad CENCOSUD COLOMBIA S.A., a trav3s de un contrato de trabajo.; 3) Declarar que el se±or EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS, incurri3 en faltas graves meritorias de la terminaci3n de su contrato de trabajo con justa causa, conforme a los artículos 58 numerales 1 y 5 del C3digo Sustantivo del Trabajo y el artículo 62 numerales 4, 5 y 6 de la misma disposici3n normativa. Las anteriores faltas en concordancia con las estipulaciones normativas consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo de CENCOSUD COLOMBIA S.A., particularmente el artículo 45 Obligaciones del Trabajador: numerales 1, 5, 17, 18, 24, 36 y 37; artículo 47 Prohibiciones para los Trabajadores: -parágrafo, numerales 6 y 21; artículo 50 Constituyen faltas graves: numeral 4; adem3s, del incumplimiento de las disposiciones contenidas en el C3digo de Ética de CENCOSUD COLOMBIA S.A. en punto de la "Declaraci3n de Valores y de Responsabilidades" y "frente al fraude, robo y hurto"; 4) Que, como consecuencia de las anteriores declaraciones, mediante sentencia judicial, se ordene el LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL del demandado y se CONCEDA EL PERMISO PARA DESPEDIR con JUSTA CAUSA al se±or EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS con fundamento en las justas causas anteriormente Relacionadas; 5) Que se condene al demandado al reconocimiento y pago de las Costas.

Como sustento fáctico de las pretensiones, esgrimió que, el señor EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS suscribió contrato de trabajo a término fijo el 16 de noviembre de 2011 con la sociedad GRANDES SUPERFICIES DE COLOMBIA S.A.; que a través de otro suscrito el 29 de mayo de 2012 se cambió la modalidad de este a término indefinido; que a mediante una sustitución patronal, el nuevo empleador del trabajador demandado es la sociedad CENCOSUD COLOMBIA S.A.; que el cargo actualmente desempeñado por el demandado es el de AUXILIAR DE ELECTRO.

Esgrimió que, el señor EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS, recibió por parte de CENCOSUD COLOMBIA S.A., todas las capacitaciones necesarias para el correcto desempeño de su cargo, además de contar con una amplia experiencia en el desarrollo de este, teniendo un manejo pleno de todos los procesos y procedimientos de la sección a que hace parte.

Que, el 13 de julio de 2020 se depositó ante la Dirección Territorial de Bogotá la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL COMERCIO -SINALTRACOM- y CENCOSUD COLOMBIA S.A.

Adujo que, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL COMERCIO -SINALTRACOM- le notificó a CENCOSUD COLOMBIA S.A. el acta de la reunión en la cual nombró a los miembros de la Subdirectiva Seccional de Santiago de Cali, en la cual se designó como miembro de esta en calidad de Vicepresidente de la Subdirectiva, al señor EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS.

Que el demandado incurrió en varias novedades que constituyeron faltas graves. como: la gestión de manera inadecuada e incorrecta el día 25 de julio de 2021, de procedimientos relacionados con la asesoría al cliente Lino Barragán Anturi, incluso, ofreciéndole como medio de pago la tarjeta

de crédito de un "amigo" para que se hiciera beneficiario de un descuento en relación con el electrodoméstico que este pretendía comprar.

Señaló que, el demandado incurrió en varias novedades que constituyeron faltas graves, como I) el haber recibido dinero en efectivo por parte del señor Lino Barragán Anturi; II) la gestión irregular en relación con la adquisición a través de una compra de una lavadora Whirlpool 18 Kg, que pretendía adquirir el cliente Barragán Anturi, habida cuenta que el trabajador demandado, no reservó ni despachó el electrodoméstico mencionado, es decir, la lavadora Whirlpool 18 Kg, habiendo en bodega stock disponible de tal producto, sino que, mediante reserva No. 32055397 de fecha 25 de julio de 2021, separó un artículo completamente diferente al que quería adquirir el cliente, pues separó una lavadora LG de 13 Kg; III) sin estar autorizado, canceló la reserva No. 32055397 el 26 de julio de 2021; IV) el 27 de julio siguiente, generó una nota cambio que no entregó físicamente al cliente Lino Barragán Anturi, incumpliendo así el Reglamento Interno de Trabajo, sus obligaciones y deberes como trabajador y el Código de Ética de CENCOSUD COLOMBIA S.A.

Que, en consecuencia de dichos incumplimientos contractuales y/o novedades presentadas, en respeto de las garantías propias que le asisten como colaborador de CENCOSUD COLOMBIA S.A., al trabajador hoy demandado, se le citó a diligencia de descargos mediante comunicación escrita de fecha 30 de septiembre de 2021, diligencia que se celebró el 6 de octubre del mismo año.

Afirmó que, el trabajador demandado, contó con las garantías propias derivadas de las prerrogativas convencionales y legales, incluso, estando asistido por la organización sindical de la cual hace parte, antes y durante la diligencia de descargos celebrada el 6 de octubre de 2021.

Que, en desarrollo de la diligencia de descargos no se evidenció prueba

siquiera sumaria allegada por parte del señor EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS, que desvirtuara o dejara sin efecto o sustento, los cargos imputados por parte de CENCOSUD COLOMBIA S.A.

Manifestó que, en virtud de todo lo expuesto procedió a notificarle al trabajador la determinación de finalizar su contrato de trabajo con justa causa, la cual fue debidamente motivada y oportunamente notificada el 12 de octubre de 2021, sin embargo, está supeditada a la autorización que entregue el juez laboral designado conforme a los resultados del proceso en comento.

Que, como consecuencia de la novedad ejecutada por el trabajador demandado y relacionada en esta demanda, CENCOSUD COLOMBIA S.A., procedió a radicar ante la Fiscalía General de la Nación, a través de la Dra. Isabel González Barón Apoderada Judicial con facultades de Representación Legal, denuncia penal por el presunto punible de Hurto, conforme al artículo 239 del Código Penal en contra del señor EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS, denuncia que tiene como Número de Noticia Criminal el siguiente: 760016107154202110216

EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL COMERCIO -SINALTRACOM, en la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS mediante apoderada judicial, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. No formularon excepciones.

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali profirió la **Sentencia No. 078 del 9 de mayo de 2022, decretando** el levantamiento de fuero sindical de que goza el señor EDWIN PEÑA RIVAS y, en consecuencia, **autorizando** a CENCOSUD COLOMBIA S.A. a que despida al trabajador por haberse configurado la justa causa establecida en los numerales 14 literal A del

artículo 62 del CST y **condenando** en costas al demandado.

El *A quo* arribó a dicha decisión, indicando que encontró acreditada la justa causa para dar por terminada la relación laboral, pues la conducta indilgada al trabajador constituyó un conflicto de intereses, ya que se aprovechó de su cargo para ofrecer la tarjeta de crédito de un tercero a un cliente de la tienda y posteriormente realizar una venta con nota cambio por la compra del señor Lino Barragán Anturi a un tercer cliente, al señor Walter Portocarrero y dio solución al problema del cliente con la nueva compra, procedimiento que no se encuentra autorizado ni establecido en los reglamentos de Cencosud y que tampoco corresponden a las funciones establecida para su cargo.

Que, el testigo Lino Barragán manifestó que el señor Edwin le hizo el favor de que le facilitaran una tarjeta de crédito, demostrándose que el demandado aprovechándose de su cargo, le facilitó la tarjeta para que obtuviera un beneficio económico sin tener que adquirir la tarjeta de marca compartida de la empresa demandante.

Igualmente indicó que, en ese momento en la tienda no había muchos clientes, contrario a lo indicado por el demandado, quien manifestó que su error se debió a la gran cantidad de personas que había en ese momento en el establecimiento.

Concluyó afirmando el *A quo* que, el demandado pasó por alto lo establecido por la empresa para la solución de las quejas y reclamos, lo cual le correspondía al área de servicio al cliente y no al demandado.

II.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

Corresponde a esta instancia surtir el grado jurisdiccional de Consulta prevista en el inciso segundo del artículo 69 del CPTSS, la cual tiene como finalidad la revisión automática de la sentencia por resultar adversa a los

intereses del trabajador y como lo ha establecido de antaño la Honorable Corte Constitucional V. gr. en la Sentencia T – 382 de 2006.¹

A instancia de lo resuelto por el A quo la Sala asume el estudio del expediente, procederá a realizar un análisis de la controversia suscitada, para constatar del conjunto probatorio si procede revocar la decisión, o si en contrario la prueba permite responder favorablemente al interés de la causa presentada por CENCOSUD COLOMBIA S.A.

Normatividad y Jurisprudencia Aplicable

Previamente hemos de recordar que el fuero sindical, desde su génesis, ha tenido especial protección del Estado. Así, el Código Sustantivo del Trabajo, reguló de manera integral sus aspectos sustanciales, de suerte que se acogió de forma general la normatividad anterior al tiempo que precisó algunos conceptos e introdujo innovaciones que se concretaron en el artículo 405; ésta disposición fue objeto de modificación por el artículo 2º del Decreto Legislativo 204 de 1957, señalando que *“se denomina ‘fuero Sindical’ la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo.”*

El artículo 39 de la Constitución Política dispone que

“Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

¹*“Se desprende de lo anterior, que el grado jurisdiccional de consulta desarrolla el principio constitucional consagrado en el artículo 53, según el cual deben protegerse los derechos mínimos, ciertos, indiscutibles e irrenunciables de los trabajadores. De la misma manera es una protección al más débil de la relación jurídico-laboral, toda vez que este grado jurisdiccional procede cuando las sentencias de primera instancia <<fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador>>, siempre y cuando dicha providencia no haya sido apelada.”*

(..)

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión

(...)” (Resalta la Sala).

A su vez, el Art. 406 de la normativa sustancial laboral, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el art. 12 de la Ley 584 de 2000, determina que están amparados por la garantía del fuero sindical², “Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más”; igualmente, para “Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos”.

Las disposiciones que contemplan el fuero sindical, consagran garantías de carácter constitucional, que colocan al empleador frente a una limitación y lo imposibilitan para despedir, trasladar o desmejorar al trabajador, sin que previamente medie la autorización judicial, salvo las excepciones que la propia ley establece.

La protección del fuero sindical, involucra los Derechos Fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y al trabajo, derechos que son esenciales en un sistema social y democrático, se rige entre otros, por los principios de autonomía y dignidad del individuo y del pluralismo y solidaridad.

² Literal c).

La necesidad de autorización judicial para despedir el trabajador aforado encuentra su génesis en el párrafo 1º del Artículo 40 de la Ley 6º de 1945, y son artículos 78 y 79 del Decreto Reglamentario 2313 de 1946 los que señalan las justas causas para la terminación del vínculo contractual. Posteriormente, mediante el Decreto 2158 de 1948 (Código Procesal del trabajo) vuelve el fuero sindical a ser materia de regulación, en los Artículos 113 y 114, presentándose algunas adiciones. Luego, se expide el Código Sustantivo del trabajo y allí se trata no del despido sino de la suspensión provisional mientras se tramita el despido definitivo. Posteriormente, se expide el decreto 616 del 26 de febrero de 1954 que reglamentaba el fuero sindical (subrogando los artículos 405, 408, 410, 411 y 412 del C.S. del T.), trasladándose la competencia para autorizar el despido al Ministerio del trabajo (art...3º), posteriormente se expide el Decreto extraordinario 204 del 6 de septiembre de 1957, a través del cual se dictan normas sobre fuero sindical, relacionadas en lo sustantivo y en lo procedimental (Arts. 2, 6, 7, 8, y 9), que actualmente recae en la jurisdicción, tal como se anotó en precedencia.

De esta manera quiere la Sala dejar en claro que el principio central o regla general siempre ha consistido en la necesidad de autorización previa al despido del trabajador aforado.

De las Justas Causas para el Despido

La variada forma de las conductas que presenta la realidad hace imposible la descripción detallada de comportamientos humanos que merecen el reproche del derecho. En vano resulta que el legislador laboral pretenda positivizar absolutamente todas las conductas contrarias a los principios y valores que deben regir las relaciones de tipo laboral pues tal empresa resultaría insensata y quimérica, ya que la realidad no alcanza a ser totalmente contenida en las normas.

Las normas que hacen referencia a las prohibiciones y obligaciones

especiales de las partes involucradas en el contrato de trabajo, lo mismo que las que se refieren a las justas causas para darlo por terminado (artículos 16, 47, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 que reglamenta la Ley 6 de 1945, para trabajadores oficiales), en términos semánticos, son de textura abierta, sirviéndonos de una expresión muy usada por Hart y que describe muy bien lo que en el argot de la discusión jurídica nacional se ha denominado a veces normas de contenido abstracto y que en la esfera del derecho penal se reconoce bajo el nombre de “tipos en blanco”.

Al hacer referencia a la textura abierta de los enunciados normativos imperativos dictados al interior de un sistema positivizado como lo es el nuestro, muchas de las prohibiciones y obligaciones enumeradas en los artículos antes señalados, por no decir todas, se llenan de contenido con las circunstancias fácticas sometidas al discernimiento de la justicia laboral.

Lo anterior cobra relevancia en un proceso de levantamiento del fuero sindical, porque con este tipo de acción el empleador busca que la justicia laboral lo acompañe en la conclusión de que algún comportamiento u omisión del trabajador, denunciada mediante demanda, merece como consecuencia la terminación del contrato de trabajo.

En este orden, conviene señalar que la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, en relación con el tema del despido, ha sostenido que al empleador le corresponde la carga de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo

motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo³.

Por otra parte, ha establecido la Corte Suprema de Justicia que el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

Por último, la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del expediente No.680047, del 25 de octubre de 1994, M.P. Dr. Francisco Escobar Enríquez, precisó que un despido con justa causa para el empleador es ajustado formalmente a derecho cuando se presenta de acuerdo a cualquiera de las siguientes circunstancias: 1) cuando se cita la norma que la contempla (la causal del despido) sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error por mala adecuación o error en la cita legal, o; 2) cuando se expresa escuetamente el hecho que la configura sin ninguna calificación o innovación normativa, calificándola si es con justa o sin justa causa.

Caso Concreto

Se centra la discusión en determinar si a CENCOSUD COLOMBIA S.A., le asiste el derecho, como lo pretende en la demanda, de que se le autorice el levantamiento de fuero sindical y por ende, se conceda el permiso para despedir con justa causa a su trabajador, el señor **EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS**, al incurrir en faltas graves, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

El juez de primer grado no dudó en calificar de reprochable la conducta endilgada al trabajador demandado, consistente en la gestión

³ Sobre la materia puede consultarse por ejemplo la sentencia de la Sala de Casación Laboral del 17 de julio de 1986, entre otras que asientan la doctrina a este respecto.

inadecuada e incorrecta en el procedimiento de venta al cliente Lino Barragán Anturi, de una lavadora Whirlpool de 18Kg el día 25 de julio de 2021, al haberle ofrecido como medio de pago la tarjeta de crédito del señor ARTURO GONZALEZ HERNANDEZ, quien dice es un amigo, para que se hiciera beneficiario de un descuento para el electrodoméstico que pretendía comprar, por lo que, procedió a recibir el dinero en efectivo por parte del cliente, además, no despacho el electrodoméstico mencionado, si no que por el contrario mediante reserva No. 32055397 del 25 de julio de 2021 separo una lavadora LG de 13Kg, producto completamente diferente al adquirido por el cliente, la que en últimas canceló el día siguiente 26 de julio, sin estar autorizado para ello y generó una nota cambio de fecha 27 de julio de 2021, conductas estas que van en contravía del Reglamento Interno de Trabajo y al Código de ética de CENCOSUD COLOMBIA S.A.

Lo anterior conllevando a la justa causa del despido, pues la calificación de grave a la falta proveniente con lo estipulado en el reglamento interno del trabajo, fue suficiente para darle esa connotación; que además no se puede olvidar que la finalidad del segundo aparte del numeral sexto del art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo es que, el empleador pueda hacer uso del despido cuando el trabajador este incurso en una conducta que hubiere calificado como grave, refiriéndose que la misma se encontrara definida de forma clara y categórica como tal, requisitos que se reunieron en el presente caso, que redundan en que el trabajador al incumplir con una de sus obligaciones contractuales, incurrió en la causal de justo motivo consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo, que por demás, en el proceso disciplinario que cursó en su contra, aceptó conocer en las instalaciones de la empresa.

Ahora bien, se tiene que, en la ley positiva, específicamente el artículo 55 del C.S.T. ordena que como obligación general y común las partes de la relación laboral ejecuten el contrato atendiendo al principio de buena fe y además, condena el comportamiento desleal, el engaño y los daños y

perjuicios, al punto que dichas maneras de actuar, para el trabajador, son expresamente prohibidas en los numerales 1° y 5° del artículo 58 del CPTSS., que señalan como obligación especial del trabajador: *“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 le impartan el patrono o sus representantes...”* y establece la obligación de que el trabajador comunique oportunamente al empleador las obligaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. Y no sólo eso, los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del CST, señalan como causales de terminación del contrato por justa causa, la grave indisciplina en que incurra el trabajador en su labores; todo daño material causado intencionalmente a los objetos relacionados con el trabajo y, la violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículo 58 y 60 del CPTSS, o cualquier falta grave calificada como tal en los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, respectivamente.

Aunado a lo anterior el numeral 4° del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo, visible a folios 188 y s.s., señala que constituye falta grave *“La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias”*.

Por su parte el artículo 47 del Reglamento en cita, hace referencia a las prohibiciones de los trabajadores, destacándose para este caso la contenida en el numeral 6° del párrafo único del mencionado artículo: *“Ejecutar acciones que perjudiquen a la empresa en sus intereses y buen nombre”*.

En cuanto a las obligaciones que tenía el demandado como trabajador de CENCOSUD COLOMBIA S.A., el numeral 5° del artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo indica la de: *“comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños*

y perjuicios."

Pues bien, en el proceso previo de investigación interna realizada por la Dirección de Prevención de Riesgos Departamento Control de Perdidas de Cencosud, se determinó que *"teniendo en cuenta los hechos ocurridos ... se realiza consulta a los movimientos en acumulación de puntos por sistema de fidelización PQR, del señor Jorge Arturo González Hernández, titular de la tarjeta de crédito 6028 "conocido" del auxiliar Edwin Peña, el cual contacto para prestar la tarjeta y adquirir los respectivos descuentos, evidenciándose algunas transacciones por movimiento de compra en la tienda, con diferentes productos de electro de manera irregular, que se le aplicaba descuento por pago con tarjeta de crédito Cencosud, en este caso con la tarjeta terminada en número 6028, que al realizar la verificación a los productos de Gama Blanca, se evidencia reservas a nombre de diferentes clientes, transacciones donde refleja como vendedor EDWIN PEÑA, así como de otras secciones de electro donde se evidencian las mismas características en los registros"*, así como del proceso disciplinario que cursó en contra del trabajador, que se agotó con las formalidades de que tratan los artículos 108 y 115 del CST y la Sentencia C – 593 de 2014, resulta para la Sala, inaceptable desde todo punto de vista, que el trabajador hiciera la reserva de un producto diferente al solicitado por el cliente, sin previo aviso al mismo, además, de recibir el dinero en efectivo para pagar dicho electrodoméstico con la tarjeta de Crédito del señor Jorge Arturo González Hernández.

Con su conducta desconoce no solamente la Buena fe del cliente, sino además el Reglamento Interno de Trabajo, las capacitaciones e incluso las funciones que en el cargo de auxiliar de electrodomésticos debía desempeñar, pues recuerda la Sala que no se trata de una persona que se encontraba en período de inducción, sino que para el 25 de julio de 2021, llevaba laborando para Cencosud 11 años, lo que la hace una persona idónea no solamente de manera pragmática en el cargo de auxiliar de electrodomésticos, sino además con el conocimiento

habilidoso en sus funciones, el reglamento interno de trabajo, en las políticas internas de Cencosud y las estrategias propias del comercio.

Esta manera de actuar no solo es reprobable desde un punto de vista axiológico, pues burla, se insiste, la buena fe de los consumidores, sus derechos inmersos en la Ley 1480 de 2011, sino que también es violatoria del Reglamento Interno de Trabajo, en el que se señala que el trabajador deberá ser “veraz” en su relación con el empleador, lo cual le imponía al prestador del servicio la obligación ineludible de cumplir con los procedimientos internos para brindarle una asesoría al cliente en la adquisición de electrodomésticos y de reportar las novedades que se presenten, sin embargo, pretendió indagarle la culpa al cliente por no revisar la reserva, cuando el mismo demandante manifestó en sus descargos que esa es una de sus funciones.

Para ésta Colegiatura, la gestión del señor EDWIN PEÑA, aparte de ser abusiva, resulta indiferente y negligente en el cumplimiento de la labor encomendada como auxiliar de electrodomésticos y que en últimas corresponde a una conducta que indiscutiblemente, aterriza como falta grave, tipificada el numeral 4º del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo⁴ y, por ende el incumplimiento a sus obligaciones especiales de que trata los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, originándose la terminación del contrato de trabajo por las causales 4, 5 y 6 del artículo 62 *ibídem*.

En suma de todo lo dicho, se encuentran justificadas razones para autorizar el levantamiento del fuero sindical del trabajador EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS. En ese orden de ideas, deberá confirmarse la decisión de primer grado consultada, por encontrarse ajustada a derecho, sin que medien costas en esta instancia.

⁴ visible a folio 188

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

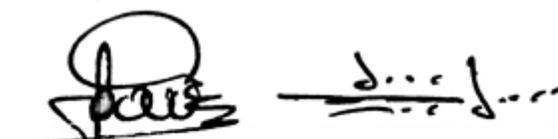
PRIMERO: CONFÍRMASE la Sentencia Consultada **No. 078 del 9 de mayo de 2022**, proferida por el **Juzgado Once Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso especial de Fuero Sindical “Acción de Levantamiento de Fuero Sindical – Solicitud de Permiso para Despedir”, adelantado por **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** en contra del trabajador **EDWIN ALBERTO PEÑA RIVAS**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin Costas en esta instancia.

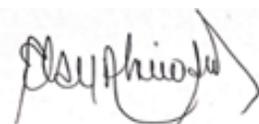
TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente


HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada