

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-036-2020-00260 -01

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO.

Magistrada Ponente

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL promovido por
ANDREA RUÍZ MEDINA en contra de **CORPORACIÓN CLUB LOS
LAGARTOS.**

EXP. 11001 31 05 036 2020 00260 01

Bogotá, D.C., nueve (09) de noviembre de dos mil veintiuno
(2021).

Discutido y Aprobado según Acta No 015 A.

En la fecha arriba señalada, y en cumplimiento de la orden impartida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia STL 11131-2021 radicación No. 63940, se reunieron los Magistrados que integran la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., con la finalidad de proferir la siguiente,

SENTENCIA DE REEMPLAZO

I. ANTECEDENTES

1. HECHOS.

La activa aspira a que se condene a la demandada a restituirle todos los derechos laborales a que tiene derecho y los que se dejen de pagar por la suspensión de su contrato hasta la

fecha en que se efectúe el reintegro de todos sus derechos como trabajadora; y que se deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo.

2. PRETENSIONES.

Fundamentó sus peticiones, básicamente en que: **1)** *laboraba* al servicio de la demandada desde el 15 de abril de 2013, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de Asistente de Banquetes con una remuneración de \$2'005.271; **2)** se encuentra afiliada al sindicato Unión de Trabajadores de la Corporación Club Los Lagartos- UNITRALAG, en el que funge como miembro de la Junta Directiva en el cargo de "Suplente de Tesorero"; **3)** el 15 de mayo de 2020 se le comunicó la suspensión de su contrato de trabajo sin permiso del Ministerio del Trabajo, situación que afectara la liquidación de sus prestaciones sociales, el pago de vacaciones, y la posibilidad de pagar aportes a seguridad social integral; **4)** el contrato de trabajo le fue suspendido a 340 trabajadores, de los cuales 50 se encuentran afiliados a UNITRALAG; **5)** se siguieron realizando tareas pese a la existencia de la pandemia causada por el Covid-19; **6)** UNITRALAG presentó fórmulas para alivianar cargas que no fueron aceptadas por la demandada; y **7)** el 14 de julio de 2020 presentó una reclamación por la desmejora de sus condiciones laborales, empero el 27 del mismo mes y año, la demandada profirió respuesta aduciendo que no había incurrido en ningún tipo de desmejora.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA.

La **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS**, en audiencia del 06 de abril de 2021, se opuso a las pretensiones de la demanda, proponiendo en su defensa las excepciones de mérito que denominó "inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada, prescripción, buena

fe, compensación, y las demás que encuentre probadas el juzgado”.

Aceptó que la accionante se encuentra laborando para la entidad desde el 15 de abril de 2013; que se encuentra afiliada al Sindicato Unión de Trabajadores de la Corporación Club Los Lagartos- **UNITRALAG**; y que hace parte de la junta directiva de dicho Sindicato, en el cargo de *Tesorera Suplente*.

Indicó que al encontrarse el Club cerrado y sus actividades totalmente paralizadas, se aplicó por mandato legal la suspensión del contrato de trabajo, al encontrarse inmerso en una situación de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que el Ministerio de Salud mediante la Resolución 453 de 2020 ordenó la clausura temporal de establecimientos de esparcimiento y diversión, de baile, ocio, entretenimiento y juegos de azar y apuestas, así como de los establecimientos comerciales de venta de comidas y bebidas.

Agregó que la Alcaldía Mayor de Bogotá mediante el Decreto 087 de 2020 declaró el estado de “calamidad pública” por el término de seis meses; que la Ley 1523 de 2012 establece que es calamidad pública todo evento natural o antropogénico no intencional que al encontrar condiciones propicias de vulnerabilidad en las personas, los bienes, la infraestructura, los medios de subsistencia, la prestación de servicios, y los recursos ambientales, causa daños o pérdidas humanas, materiales, económicas o ambientales, generando una alteración, intensa, grave y extendida en las condiciones normales de funcionamiento de la población en el respectivo territorio, que exige al distrito, municipio, o departamento ejecutar acciones de respuesta, rehabilitación y reconstrucción; y que la figura de calamidad pública cumple las características de imprevisibilidad propias del caso fortuito.

Adujo que en virtud de la suspensión del contrato de trabajo ha pagado los correspondientes aportes a seguridad social en salud y pensión de la actora; y que el club previo a la suspensión del contrato de trabajo, tomó otras alternativas, tales como conceder vacaciones y licencias remuneradas, no obstante, y ante la extensión de la pandemia causada por el Covid-19 se hizo necesaria la suspensión de los contratos de trabajo.

Manifestó que en ningún momento ha restringido el derecho de la demandante de ejercer sus derechos sindicales; y que las desvinculaciones y suspensiones no obedecieron a razones de persecución sindical, por el contrario, fueron medidas económicas de salvamento del club ante la existencia de la fuerza mayor.

En último término explicó, que, ante la negativa de la demandante de aceptar algunas propuestas por el club, éste se vio en la obligación de suspender el contrato de trabajo; y que en la actualidad persiste la pandemia causada por el Covid-19.

Igualmente, a la audiencia del 06 de abril de 2021 compareció en calidad de coadyuvante de las pretensiones de la demanda, el representante legal de la Unión de Trabajadores de la Corporación Club Los Lagartos- **UNITRALAG**, por considerar que la demandante fue desmejorada al darse la suspensión de su contrato de trabajo; y que existen actos de persecución sindical a los afiliados de la organización.

2.1. REFORMA A LA DEMANDA.

La parte actora reformó la demanda en audiencia del 06 de abril de 2021, adicionando los siguientes hechos: que el área donde trabajaba la accionante fue reabierta el 31 de mayo de 2020; que el área de bebidas y alimentos atiende domicilios; que en el club existe un área denominada menaje que se encarga de despachar platería, cubiertos, y todo lo referente a comedores,

vajillas, y cristalería; que en esta área trabaja John Pacheco, quien está actualmente desempeñando el cargo de la actora; que debe responder por personas de la tercera edad, como lo son sus padres; que se le propuso su reintegro si renunciaba a varios de sus derechos laborales; que las funciones de la actora son facturación electrónica, servicio al cliente telefónico y presencial, reserva de salones o comedores en el sistema, toma de pedidos, domicilios, y acompañamientos de las plataformas digitales, informes y reportes semanales de ventas, manejo del programa ZEUS; que el club siguió ejerciendo actividades de golf, tennis, sky libre, entre otras, y ha prestado servicios a domicilio; que hay labores que se coordinan desde la casa; que Manuel Quintero hace dos meses está trabajando de forma presencial, después de hacerlo en casa; que en el área de trabajo de la actora hay diez trabajadores, pero la única que se encuentra vinculada es la accionante; y que la señora Mónica Cerquera está actualmente trabajando.

2.1.2. RESPUESTA A LA REFORMA DE LA DEMANDA.

La **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS** negó todos los hechos de la reforma y manifestó que la apertura del área de comidas fue parcial y únicamente con el objeto de brindar unos domicilios a los socios del club, lo que se realizó con un personal limitado de cocina y una persona que entrega los mismos; que el área de menaje siempre ha existido en la organización; que John Pacheco es quien coordina la entrega de los domicilios; que la función de la actora era coordinación de los eventos del club, los que se encuentran actualmente suspendidos; que a la actora se le propuso una modificación en sus condiciones laborales, una licencia remunerada parcial, que trabaje un tiempo, y el otro esté en su casa, no obstante, no aceptó; que todas las funciones que se mencionan correspondían a eventos dentro del club, incluyendo facturación; que las actividades que se han permitido realizar son actividades al aire libre en el club, una vez se levantó la prohibición de realizar estas; que con la readecuación de

funciones, hubo cambios en los empleados que aceptaron cambios en sus funciones, como es el caso de Manuel Quintero, quien era el Coordinador de Eventos y, ahora, está coordinando domicilios; que el área de comidas y bebidas no se encuentra en funcionamiento; y que Mónica Cerquera es una trabajadora de la parte administrativa, por lo que puede hacer funciones desde casa, y excepcionalmente en el Club de acuerdo a las necesidades de este.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Agotada la etapa de pruebas, el Juzgado de Conocimiento puso fin a la primera instancia mediante providencia del 12 de mayo de 2021, en la que dictó **sentencia absolutoria**.

En síntesis, el A Quo refirió que no existe controversia en cuanto a la existencia de un contrato de trabajo entre las partes; que el contrato de trabajo de la actora fue suspendido el 15 de mayo de 2020; que la actora se encuentra afiliada a **UNITRALAG** y hace parte de su junta directiva como tesorera suplente, por lo que goza de fuero sindical.

Adujo que la suspensión de un contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito y la desmejora de las condiciones laborales de un trabajador no son dos figuras equiparables, como quiera que la primera implica una cesación de las obligaciones mutuas, pero manteniendo intactas las condiciones laborales que rigen el vínculo contractual, empero la segunda, conlleva una modificación de las condiciones laborales en la que se mantiene la relación laboral en plena vigencia y ejecución; y que las suspensiones del contrato de trabajo no requieren autorización judicial de conformidad con el artículo 412 del C.S.T., por lo que no es admisible pretender a través del proceso de fuero sindical la reanudación del contrato de trabajo, pues para ello existe el proceso ordinario laboral.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

El procurador judicial de la **PARTE ACTORA** adujo que, en materia laboral lo que debe regir es el principio de la realidad, pues se equivoca el Despacho cuando considera que la suspensión del contrato de trabajo no implica una desmejora de las condiciones laborales, ya que cesaron las obligaciones del empleador por una decisión unilateral cargada de discriminación, se hace renunciar al trabajador a algunos de sus beneficios legales y extralegales, como era una licencia no remunerada; que en este proceso no se acreditó la fuerza mayor o el caso fortuito; y que la actora hoy no puede suplir las necesidades de su trabajo a consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo, de manera que no se puede decir que no hubiere afrontado una desmejora, ya que no percibe salarios ni prestaciones sociales.

Indicó que la suspensión del contrato de trabajo no se ajusta a los preceptos legales, puesto que en este caso, no es dable hablar de caso fortuito porque no estamos frente a una conducta del sujeto o del trabajador; que para que se presente la fuerza mayor, es necesario que exista irresistibilidad e imprevisibilidad, esto es, que ante la conducta prudente de quien lo alega era imposible invocarlo o alegarlo; que no se presentó la irresistibilidad, por cuanto a todos los trabajadores les debieron aplicar las mismas fórmulas con el fin de salvaguardar al Club Los Lagartos, pero lo que se probó es que más de 250 trabajadores siguen sin cesación de sus contratos porque se sometieron a las condiciones del empleador, mientras que a los demás les suspendieron los contratos de trabajo.

Señaló que si bien persisten las condiciones laborales del trabajador, estas únicamente tienen un carácter formal, puesto que el salario no lo pagan, y hay un horario que no se puede cumplir; que no se tuvo en cuenta los testigos, quienes son los que traen la realidad de lo que ocurre con los trabajadores del Club Los Lagartos; que la suspensión del contrato de trabajo sí

necesita de verificación por parte del juez laboral; que era necesario que el Ministerio de Trabajo corroborara previamente si se debían o no suspender los contratos de trabajo y la existencia de las condiciones económicas que pongan en peligro al club, no obstante, se confesó que se hizo con posterioridad a la suspensión y que a la trabajadora no le informaron que ante el Ministerio de Trabajo se adelantó dicha diligencia; que ante una pandemia como la que se está viviendo, el empleador dejó a su trabajadora sin remuneración, generando una afectación a ella y a su familia, precisamente porque no aceptó una decisión arbitraria del empleador, más aún cuando está amparada por la protección de los convenios 87 y 98 de la O.I.T.

V. ACCIÓN DE TUTELA

La Corporación Club Los Lagartos interpuso acción de tutela contra esta Corporación, siendo conocida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, bajo el número de radicación 63940, dentro de la cual, se profirió fallo, en el que se se ordenó a esta Sala de Decisión, dejar sin valor y efecto la sentencia proferida el 30 de junio de 2021, para que, en su lugar se emita un nuevo pronunciamiento acorde con lo expuesto por dicha Corporación.

En los considerandos de la sentencia, la Sala de Casación Laboral del Tribunal de Cierre de esta jurisdicción, actuando como sentenciador constitucional, esgrimió en sus consideraciones, que para dilucidar el asunto bajo examen se debe tener en cuenta que:

*“(...) La anterior conclusión, se constituye en una clara arbitrariedad, pues **se inaplicó** por parte del operador judicial la norma específica para el debate procesal puesto en conocimiento, pues ciertamente los supuestos fácticos concretan el caso en lo establecido en el numeral 1° del artículo 51 en concordancia con el artículo 412, ambos del*

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

Código Sustantivo del Trabajo, que permite al empleador suspender el contrato de trabajo sin intervención judicial, por soportarse dicha suspensión en una fuerza mayor o caso fortuito, aspecto que era lo que debía analizar el Tribunal, es decir, establecer si a las luces de la emergencia sanitaria y económica y las normas expedidas por el Gobierno Nacional, se conjuraban los presupuestos de una situación irresistible o imprevista.”

III. CONSIDERACIONES

Sentado lo anterior y conforme a los reparos expuestos en la apelación la Sala encuentra que el **problema jurídico a resolver** se circunscribe a determinar, si el empleador debió acudir previamente ante el juez del trabajo antes de suspender el contrato de trabajo de la trabajadora aforada o si ello no era necesario en atención a lo dispuesto en los artículos 51, numeral 1° y 412 del C.S.T., que le permiten suspender el contrato de trabajo cuando acontezca una fuerza mayor o caso fortuito.

DEL FUERO SINDICAL.

El fuero sindical es una garantía constitucional consagrada en el artículo 39 Superior y desarrollada en los artículos 405 y 406 del CST.

Ha reiterado el H. Corte Constitucional en muchas oportunidades que, la relevancia de la figura del fuero sindical está en relación de conexidad necesaria con la protección especial que la Constitución prevé para las asociaciones sindicales. Por cuanto las mencionadas organizaciones tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, el sistema jurídico ha diseñado las herramientas necesarias para que el ejercicio de la actividad sindical no devenga ilusoria debido a la posición dominante de los empleadores frente a los empleados. La Corte ha señalado al respecto:

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

“Sobre esta garantía se ha pronunciado la Corte Constitucional en los siguientes términos¹:

(...)

La ampliación de la figura del fuero sindical, no tuvo repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal “todos” para determinar la categoría de trabajadores pasibles de sindicalización, con las excepciones ya mencionadas, **impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato.**” (Negrillas y subrayas de la Sala)

En igual sentido al del artículo 39 constitucional, la Organización Internacional del Trabajo- O.I.T., como organismo fuente de las normas internacionales del trabajo, ha expuesto en los Convenios 87 y 98:

El artículo 11 del Convenio 87:

“Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

Por su parte, los numerales 1 y 2 del artículo 1° del Convenio 98, señalan:

“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

“Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie
a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

¹ ST-330/05,. H. Sierra

Los Conventos referidos en la jurisprudencia de la Corte son objeto de mención, como quiera que la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, estableció como derechos fundamentales, la libertad de asociación y la libertad sindical, así como la negociación colectiva, razón por la que tanto el Convenio 87 (ratificado mediante Ley 26 de 1976), como el Convenio 98 (ratificado mediante Ley 27 de 1976), son considerados como fundamentales, y en consecuencia no puede ser desconocido por ningún país miembro de la OIT, lo que es conteste con lo expuesto en reciente sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, **SL2543-2020**, donde se dispuso que hacen parte de los ocho convenios fundamentales de la OIT, y que por ende tienen carácter prevalente.

Del mismo modo, el numeral 3 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, estipula que:

"Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (sic) a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías."

Se concluye de lo expuesto que, por mandato constitucional, el fuero sindical se reconoce a los representantes sindicales como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión, por lo que esta institución tiene una especial jerarquía, que ha pasado de ser puramente legal a ser de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. Por ello se sostiene que el fuero sindical se reconoce tanto en beneficio del sindicato como del trabajador perteneciente a éste.

Por su parte, el artículo 405 del C.S.T., define al fuero sindical, como *“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 un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo”*. A su vez el artículo 406 ídem, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, establece cuáles son los trabajadores amparados por el fuero sindical.

ACCIONES QUE DERIVAN DEL FUERO SINDICAL.

En los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones que pueden instaurar empleadores y trabajadores relacionadas con la protección constitucional y legal del fuero sindical. Dicen las normas referidas:

ARTÍCULO 113, modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001. **“DEMANDA DEL EMPLEADOR.** La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.”

ARTÍCULO 118, modificado por el artículo 48 de la Ley 712 de 2001. **“DEMANDA DEL TRABAJADOR.** La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.”

Como se ve, existen dos acciones para garantizar a los trabajadores el fuero sindical: la de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, reinstalación o restitución. Cada

una se resuelve mediante un procedimiento especial. El primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir, trasladar o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y el segundo, es cuando el trabajador promueve la acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Determinado lo anterior, como estamos en presencia de una demanda presentada por una trabajadora con la pretensión de ser restituida en sus condiciones de trabajo, al juez laboral solo le es viable determinar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, para lo cual se deberá establecer si existió desmejora, y en caso afirmativo, establecer si dicho requisito efectivamente se cumplió.

DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 51 del C.S.T., norma que regula la figura de la suspensión de los contratos establece:

“ARTICULO 51. SUSPENSION. <Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo se suspende:

- 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.**
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores. (...).”

La figura de la suspensión del contrato de trabajo tiene como finalidad, evitar una terminación definitiva del contrato de trabajo, cuando sobrevienen causas que impiden transitoriamente su cumplimiento, permitiendo que el contrato modifique sus efectos, sin afectar su existencia. En otros

términos, la suspensión permite que, en momentos de crisis del contrato, que podrían llevar a su terminación, se opte por soluciones que permitan mantener el vínculo jurídico derivado de la relación laboral.

En lo atinente a los efectos jurídicos de la suspensión, los mismos están determinados por el artículo 53 ídem, y consisten principalmente en: *i.*) la interrupción para el trabajador la obligación de prestar el servicio personal para el cual fue contratado, *ii.*) la interrupción para el empleador en la obligación de pagar los salarios y prestaciones sociales, *iii.*) la obligación del empleador de asumir las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión o las que le correspondan al trabajador por muerte o por enfermedad (la afiliación a seguridad social en salud y pensiones) y; *iv.*) el hecho que los periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones .

En igual sentido, el artículo 412 del C.S.T. señala:

“ARTICULO 412. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> **Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial**”. (Negrillas por la Sala).

De esta manera, es claro de la lectura armónica, tanto de los Arts. 51, numeral 1° como 412 del C.S.T., que para ser suspendido un contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador no necesita autorización del ministerio ni requiere de previa intervención judicial; adicionalmente, la última de las normas mencionadas **no distingue entre trabajador aforado o el que no lo está**, luego, la interpretación de ambas normas permite concluir que, tampoco frente a este, en principio, se requiere de intervención administrativa o judicial para suspender el contrato de trabajo, por el contrario, es un acto que puede ejecutar el empleador de forma autónoma e independiente.

DE LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO EN EL DERECHO LABORAL.

Lo primero por decir es que nuestro Estatuto Sustantivo Laboral, no define de manera expresa qué es la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral, ocupándose solamente de definir sus efectos. Pese a lo anterior sí precisa, como regla interpretativa que cuando no haya norma exactamente aplicable al caso, deben aplicarse las que regulen casos o materias semejantes, los principios del Código, la jurisprudencia, la costumbre, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo. En esos términos, al tratarse de una materia semejante, se acude al Código Civil para dotar de contenido la institución de la fuerza mayor o caso fortuito, en este caso, el Código Civil, artículo 64 que a la letra establece:

“Artículo 64. Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público”.

Sobre el tópico, H. Corte Constitucional en sentencia SU-449 de 2016, señaló:

“Debe tenerse en cuenta, además, la distinción que doctrina y jurisprudencia han hecho entre la fuerza mayor y el caso fortuito, que, adquiere su mayor interés, dentro del marco de la responsabilidad por riesgo excepcional. Se ha dicho que la **fuerza mayor** es causa extraña y externa al hecho demandado; se trata de un hecho conocido, irresistible e imprevisible, que es ajeno y exterior a la actividad o al servicio que causó el daño. El **caso fortuito**, por el contrario, proviene de la estructura de la actividad de aquél, y puede ser desconocido permanecer oculto, y en la forma que ha sido definido, no constituye una verdadera causa extraña, con virtualidad para suprimir la imputabilidad del daño”.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, de antaño, sentencia del 07 de junio de

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-036-2020-00260 -01

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

1963 (Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CII, n.º 2267, pág. 482-488), estableció:

“Aunque por regla general el carácter de fuerza mayor o caso fortuito se atribuye a fenómenos de corta duración, en el Derecho Laboral, que tiende a asegurar la estabilidad del trabajador, no cabe excluir la posibilidad de que ciertos hechos, imprevisibles en su aparición y a los que no es dable resistir, impidan, durante un tiempo más o menos prolongado, la ejecución del contrato, si que en ello intervenga la voluntad de las partes. Tal sería, por ejemplo, entre nosotros la especie de guerra civil que agobió durante algún tiempo varias comarcas del país, o el bandolerismo, cuando éste se presenta súbitamente en regiones antes no afectadas por él y perdura allí a lo largo de semanas y aun de meses.

En el mismo sentido, la Alta Corporación, se ha referido en su jurisprudencia, para los efectos que nos interesa en este caso, a la aplicación de la institución de la suspensión del contrato de trabajo con motivo de la existencia de una fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impide la ejecución del trabajo, y refiriéndose a las características exterioridad del hecho, imprevisibilidad e irresistibilidad para dar aplicación a la fuerza mayor o caso fortuito, incluyendo dentro de las posibilidades para su declaración no solo las fuerzas de la naturaleza sino también el mandato de una autoridad pública dijo lo siguiente:

“Existen ocasiones en que las fuerzas de la naturaleza o el mandato de autoridad pública hacen imposible lo prometido, pues entonces el querer del deudor, así sea el muy diligente y precavido resulta superado por factores externos irresistibles y cuya ocurrencia le era dable prever” (CSJ, SCL, 1976, sentencia del 18 febrero).

Y en CSJ, SCL, 1987, Sentencia del 2 de diciembre sostuvo que:

En materia laboral para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito como causa que libere al patrono de cumplir sus obligaciones contractuales o legales, es menester no solo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible, sino que además que lo coloque en absoluta imposibilidad de atender tales obligaciones y tener la característica de temporal o pasajera.

Posteriormente, en sentencia del 30 de octubre de 2012, la misma Corporación determinó que no basta con aducir una razón particular como fuerza mayor o caso fortuito y por el contrario, le corresponde al empleador demostrar que el hecho imprevisible, irresistible e inimputable impide efectiva y temporalmente la ejecución del contrato de trabajo, posición que se mantiene incólume al día de hoy. (Sentencias radicado 42059 de 2012; 46825 de 2012; SL1037-2021; y SL 660 de 2021)

Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia del 23 de mayo de 1991, Rad. 4246, estableció:

“El caso fortuito o fuerza mayor como causal de suspensión del contrato se distingue claramente de la clausura temporal de actividades de la empresa, establecimiento o negocio, pues aquel se genera por un imprevisto que sobreviene en forma súbita e impide temporalmente la ejecución material del contrato. La ley no le señala un límite máximo en el tiempo como motivo de la suspensión, de manera que el caso fortuito puede ocasionar la suspensión indefinida del contrato de trabajo. La suspensión de actividades de la empresa obedece, según el artículo 51, numeral 3°, Código Sustantivo del Trabajo a razones de orden técnico o económico, independientes de la voluntad del empleador y no supone la imposibilidad material de desarrollar la relación de trabajo, cosa que si sucede en el evento de la fuerza mayor. Como motivo de la suspensión del contrato de trabajo, la clausura temporal de la empresa sólo puede extenderse hasta por 120 días, de acuerdo con la norma citada, pues si excede de dicho lapso deviene en terminación del vínculo laboral (art. 6°, Decreto 2351 de 1965).

Para efectuar la suspensión temporal de actividades, la empresa debe solicitar autorización del Ministerio del Trabajo y avisar a los trabajadores (art. 40, Decreto 2351 de 1965), lo cual por razones obvias no procede en la hipótesis de caso fortuito o fuerza mayor”.

En el caso fortuito o fuerza mayor como motivo de suspensión puede significar en la práctica la clausura temporal de la empresa, pero este tipo de cierre temporal, por su origen, no es jurídicamente igual al previsto por el artículo 51, numeral 3° del Código Sustantivo del Trabajo, o al establecido por el Decreto 2351 de 1965, artículo 6°, literal f. además puede ocurrir que si con el caso fortuito confluyen circunstancias de orden técnico o económico que impidan la reapertura de la empresa originalmente prevista y el empleador solicita permiso al Ministerio del Trabajo para una clausura temporal o definitiva, si se obtiene la autorización, cesaría el caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo y este vínculo quedaría sujeto a la decisión ministerial” (Negrillas por la Sala).

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-036-2020-00260 -01
Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**
Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

De esta manera, es claro que, para suspender el contrato de trabajo con fundamento en la existencia de una fuerza mayor o un caso fortuito que temporalmente impide su ejecución, **no es necesario la previa intervención del Ministerio de Trabajo**, siendo únicamente dable revisar la legalidad de la decisión adoptada por el empleador, escenario que principio se estudiaría a través del proceso ordinario laboral.

La lectura armónica, tanto de los Arts. 51, numeral 1° como 412 del C.S..T., permite concluir que, para suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador no necesita autorización del ministerio ni requiere de previa intervención judicial; adicionalmente, la última de las normas mencionadas **no distingue entre trabajador aforado o el que no lo está**, luego, la interpretación de ambas normas permite concluir que, tampoco frente a este se requiere de intervención administrativa o judicial para suspender el contrato de trabajo, por el contrario, es un acto que puede ejecutar el empleador de forma autónoma e independiente, siempre y cuando se presente la causal plasmada en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T.

Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia del 23 de mayo de 1991, Rad. 4246, estableció:

“El caso fortuito o fuerza mayor como causal de suspensión del contrato se distingue claramente de la clausura temporal de actividades de la empresa, establecimiento o negocio, pues aquel se genera por un imprevisto que sobreviene en forma súbita e impide temporalmente la ejecución material del contrato. La ley no le señala un límite máximo en el tiempo como motivo de la suspensión, de manera que el caso fortuito puede ocasionar la suspensión indefinida del contrato de trabajo. La suspensión de actividades de la empresa obedece, según el artículo 51, numeral 3°, Código Sustantivo del Trabajo a razones de orden técnico o económico, independientes de la voluntad del empleador y no supone la imposibilidad material de desarrollar la relación de trabajo, cosa que si sucede en el evento de la fuerza mayor. Como motivo de la suspensión del contrato de trabajo, la clausura temporal de la empresa sólo puede extenderse hasta por 120 días, de acuerdo con la norma citada, pues si excede de dicho lapso deviene en terminación del vínculo laboral (art. 6°, Decreto 2351 de 1965).

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

Para efectuar la suspensión temporal de actividades, la empresa debe solicitar autorización del Ministerio del Trabajo y avisar a los trabajadores (art. 40, Decreto 2351 de 1965), lo cual por razones obvias no procede en la hipótesis de caso fortuito o fuerza mayor”.

En el caso fortuito o fuerza mayor como motivo de suspensión puede significar en la práctica la clausura temporal de la empresa, pero este tipo de cierre temporal, por su origen, no es jurídicamente igual al previsto por el artículo 51, numeral 3° del Código Sustantivo del Trabajo, o al establecido por el Decreto 2351 de 1965, artículo 6°, literal f. además puede ocurrir que si con el caso fortuito confluyen circunstancias de orden técnico o económico que impidan la reapertura de la empresa originalmente prevista y el empleador solicita permiso al Ministerio del Trabajo para una clausura temporal o definitiva, si se obtiene la autorización, cesaría el caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo y este vínculo quedaría sujeto a la decisión ministerial” (Negrillas por la Sala).

DEL CASO EN CONCRETO.

En el presente proceso se encuentra demostrado que: *i)* Andrea Ruiz Medina labora al servicio de la demandada desde el 15 de abril de 2013, y desempeña el cargo de *Asistente de Banquetes*, desde el 01 de abril de 2019 (fls. 13 a 18 de los anexos 1 de la demanda); *ii)* que hace parte de la junta directiva de la organización sindical Unión de Trabajadores de la Corporación Club Los Lagartos UNITRALAG, como quinta tesorera suplente (fls. 11 y 12 de los anexos 1 de la demanda); *iii)* que el empleador suspendió el contrato de trabajo de la demandante el 15 de mayo de 2020, argumentando la ocurrencia de una fuerza mayor o caso fortuito, por la clausura de establecimientos y locales comerciales adoptada a través de la Resolución 453 de 2020, en virtud de la emergencia de salud pública surgida con ocasión de la propagación en el territorio nacional del COVID-19 (fls. 19 y 20 de los anexos 1 de la demanda); *iv)* que el empleador avisó el 18 de mayo de 2020 al Ministerio de Trabajo de la suspensión de los contratos de trabajo efectuados en la Corporación Club Los Lagartos (fls. 48 a 52 de la contestación de la demanda); *v)* que en favor de la demandante el empleador ha seguido pagando los correspondientes aportes a pensión y salud, (fls. 45 a 47 de la

contestación de la demanda); **vi)** que el 14 de julio de 2020, la demandante solicitó la reinstalación de sus condiciones laborales, frente a lo que se surtió una respuesta negativa por parte de la demandada (fls.22 a 26 de los anexos 1 de la demanda) y finalmente; y **vii)** que el 11 de febrero de 2021, el Ministerio del Trabajo rindió informe de la suspensión de los contratos de trabajo llevada a cabo en la Corporación Club Los Lagartos.

De otro lado se tiene que el Gobierno Nacional, promulgó el Decreto Legislativo 417 de 2020 el 17 de marzo de 2020 mediante el cual se realizó la declaratoria de emergencia económica, social y ambiental, con el fin de hacer uso de facultades extraordinarias para conjurar la crisis sanitaria y los efectos económicos con ocasión de la aparición del virus COVID-19.

Posteriormente, el 22 de marzo de 2020, el Gobierno Nacional profirió el Decreto 457 de 2020, a través del que se dispuso el aislamiento preventivo obligatorio en todo el territorio nacional; el 26 de abril de 2020 mediante los Decretos 531 y 593 de 2020, extendió el aislamiento obligatorio; y a través de la Resolución 453 de 2020, se dispuso:

“ARTÍCULO 1. Clausura temporal de establecimientos. Adoptar como medida sanitaria preventiva y de control en todo el territorio nacional, la clausura de los establecimientos y locales comerciales de esparcimiento y diversión; de baile; ocio y entretenimiento y de juegos de azar y apuestas tales como casinos, bingos y terminales de juegos de video.

Parágrafo 1. Los establecimientos y locales comerciales a que alude el presente artículo que prevean en su objeto social la venta de comidas y bebidas; permanecerán cerrados al público y solamente podrán ofrecer estos servicios a través de comercio electrónico o por entrega a domicilio para su consumo fuera de los establecimientos, atendiendo las medidas sanitarias a que haya lugar.

Parágrafo 2. Esta medida no será aplicable a los servicios prestados en establecimientos hoteleros”.

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

Sentado lo anterior, procede la Sala a rememorar que conforme a los artículos 51 y 412 del C.S.T. para suspender el contrato de trabajo con fundamento en la existencia de una fuerza mayor o un caso fortuito que temporalmente impide su ejecución, no es necesaria la intervención del juez ni la del Ministerio de Trabajo, por lo que en tal sentido, la revisión de la legalidad de la decisión adoptada por el empleador debe en principio surtirse a través del proceso ordinario laboral.

No obstante, al proponerse el presente asunto como un proceso *especial* de fuero sindical se debe analizar si el empleador debió solicitar permiso del juez del trabajo para suspender el contrato de trabajo de la demandante amparada por la garantía del fuero sindical.

Ahora bien, atendiendo los lineamientos establecidos en el fallo de tutela que por esta providencia se cumple, evaluado el caudal probatorio y las normas aplicables al caso debe concluirse que el empleador no debía acudir ante el juez del trabajo previo a decretar la suspensión del contrato de trabajo de la demandante, al evidenciarse que en el proceso se encuentra más que acreditado que, el hecho causante de la suspensión del contrato de trabajo tiene origen en una fuerza mayor, proveniente de una decisión tomada por la autoridad administrativa, pues fue el Ministerio de Salud a través de la Resolución 453 de 2020 la autoridad que dispuso la clausura temporal de los establecimientos y locales comerciales de esparcimiento y diversión; de baile; ocio y entretenimiento y de juegos de azar y apuestas, con ocasión de la propagación del COVID-19., y que las actividades desarrolladas por el Club demandado se catalogan entre estas.

En efecto, dicha determinación es imprevisible, por cuanto para el empleador era imposible precaver que se podría presentar una pandemia, que se iba a propagar el COVID-19, y que tal situación iba a generar el cierre de locales y establecimientos

comerciales. Igualmente es irresistible, ya que quien ordena el cierre de los locales y establecimientos comerciales de esparcimiento y diversión; de baile; ocio y entretenimiento y de juegos de azar; es una autoridad administrativa, Ministerio de Salud, y es inimputable al empleador, en la medida que la decisión del cierre o clausura de locales y establecimientos comerciales no se deriva en modo alguno de la conducta culpable del empleador, es un hecho completamente ajeno a él, que surge como consecuencia de la propagación de un virus, es una medida sanitaria que parte de instancias gubernamentales.

Conforme lo brevemente expuesto, para la Sala resulta nítida la configuración del hecho que habilita al empleador, para hacer uso de lo estipulado en el numeral 1 del Art. 51 del C.S.T., esto es, proceder a suspender los contratos de trabajo de sus trabajadores, por el acaecimiento de una fuerza mayor o caso fortuito.

Ahora bien, frente a la discusión relativa a si para ello requería autorización del Ministerio del Trabajo, conforme lo argumenta la demandante en su apelación, la Sala, en una interpretación armónica de los artículos 51 numeral 1 y 412 del C.S.T., interpretación robustecida por la doctrina atrás expuesta del órgano de Cierre de esta Jurisdicción, concluye que tal autorización no era obligatoria, ni aun tratándose de un trabajador aforado; en primer lugar, por cuanto la causal de la que echó mano el empleador para suspender el contrato de la trabajadora - numeral 1 del Art. 51, no exige de la autorización previa de dicho ministerio, - distinto de la causal contenida en el numeral 3 del mismo artículo 51, que sí la exige - y en segundo lugar, por cuanto el Art. 412 del C.S.T., **no distingue entre trabajador aforado o el que no lo está**, luego, la interpretación lógica y necesaria de ambas normas permite concluir que, tampoco frente al trabajador con fuero sindical se requiere de intervención administrativa o judicial para suspender el contrato de trabajo, por el contrario, es un acto que puede ejecutar el

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

empleador de forma autónoma e independiente, siempre y cuando se presente la causal plasmada en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T.

Afirmar lo contrario, esto es afirmar que incluso en dichas circunstancias el empleador tuviere que iniciar un proceso para suspender el contrato de un aforado, desnaturaliza la fuerza mayor y resta todo el efecto útil a la norma, que busca precisamente, ante el evento irresistible, imprevisible e inimputable al empleador que este tenga alguna capacidad de maniobra para atender los efectos de la contingencia.

Por las consideraciones arriba expuestas la Sala **CONFIRMARÁ** el fallo venido en apelación, al estimarse que se presentó una fuerza mayor que en los términos del numeral primero del art. 51°, le permitió al empleador suspender los contratos de trabajo de los trabajadores, incluso de aquellos que tienen fuero sindical.

VI. COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de la parte actora.

VII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL 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** por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión, la sentencia de origen y fecha conocidos.

SEGUNDO. – Costas en esta instancia a cargo de la parte actora.

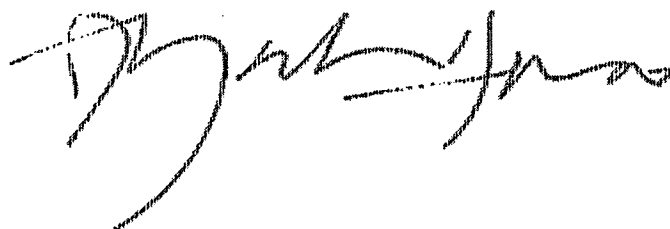
Código Único de Identificación: 11 001 31 05-036-2020-00260 -01

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

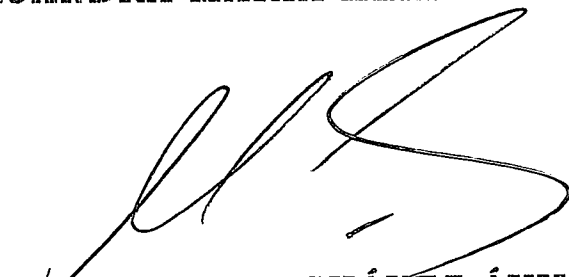
Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto atendiendo los términos previstos en el artículo 41 y 40 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

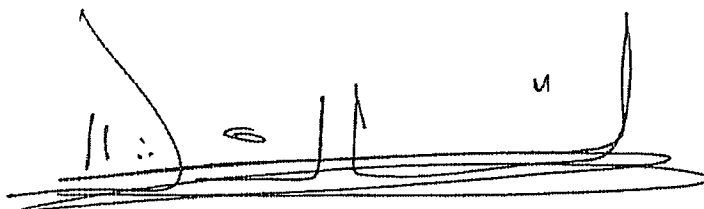
Los Magistrados,



ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO



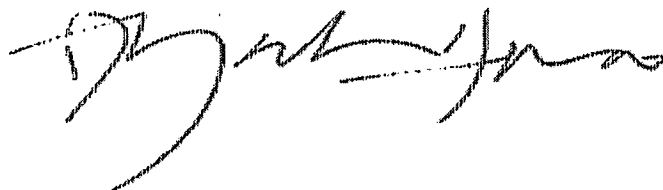
MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA



DAVID A.J. CORREA STEER

AUTO

Se señalan como agencias en derecho la suma de \$ 250.000 a cargo de la parte actora.



ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO.

Magistrada Ponente

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL promovido por
DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A. en contra de
HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.

EXP. 11001 31 05 039 2021 00068 01

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de octubre de dos mil
veintiuno (2021).

Discutido y Aprobado según Acta No 014.

En la fecha arriba señalada, y en cumplimiento de lo
dispuesto en el artículo 15 del Decreto N° 806 de 2020, se reunió
la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del
Distrito Judicial de Bogotá D.C., integrada por los Magistrados,
MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA, DAVID A.J. CORREA STEER, y
ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO (ponente), a resolver el
RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la parte demandada
en contra de la sentencia proferida el 13 de septiembre de 2021
por el Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

La sociedad demandante aspira a que se levante el fuero
sindical del señor HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO, quien es

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01

Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**

Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

miembro de la junta directiva de la Asociación de Trabajadores del Sector Salud, Farmacéutico y Químico- ASFYQ y se le autorice a la empresa a terminar su contrato de trabajo.

Fundamentó sus peticiones, básicamente en que: **1)** El demandado ingresó a laborar a su servicio el 23 de julio de 2018, para desempeñar el cargo de Administrador Regente de Droguería y Farmacia; **2)** El demandado es integrante de la junta directiva de la Asociación de Trabajadores del Sector Salud, Farmacéutico y Químico- ASFYQ, en calidad de segundo suplente; **3)** El accionado estaba sometido a instructivos que eran de obligatorio cumplimiento; **4)** La Dirección de Control de Riesgos llevó a cabo investigaciones por irregularidades que se estaban presentando con los registros de venta y anulaciones por parte del demandado en la Droguería Unicentro suc 601, revisándose los registros filmicos de los días 06, 07, 08, 16, 20, 27, 28 y 31 de octubre y 05 de noviembre de 2020. Se efectuaron seguimientos aleatorios de medicamentos de alto costo, se validó el registro documental del registro de ventas y anulaciones, y, el último día aludido, se tomó una muestra física del inventario; **5)** El 14 de diciembre de 2020 se generó el informe de la investigación, en el que se indicó que el accionado realizó anulaciones ficticias de ventas, se realizaron traslados irreales de mercancías entre sucursales, se efectuaron movimientos irregulares en medicamentos de alto costo, se hizo un uso inadecuado de la plataforma de domicilios, y que lo anterior arrojaba un detrimento patrimonial de \$13'947.299; **6)** Se citó a diligencia de descargos al demandante para el 18 de diciembre de 2020, empero, el 16 del mismo mes y año se solicitó su aplazamiento, y, dado que el demandado padeció de COVID-19, se fijó para el 13 de enero de 2020; **7)** El 13 de enero de 2020 el accionado rindió descargos, quien estuvo acompañado de miembros del sindicato ASFYQ, y aceptó que en la droguería no se estaba cumpliendo el procedimiento de logística inversa para evitar la existencia de productos averiados, vencidos o próximos a vencerse, no logró justificar las irregularidades en anulaciones de medicamentos, por qué usaba

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

la identificación - I.D - y las contraseñas de otros trabajadores de la droguería, ni por qué en las anulaciones no estaba presente el usuario ni soportes de su proceder, al existir un uso irregular de la plataforma de domicilios, al ser remitidos varios productos a su residencia y con números de despachos usados años a atrás;
8) Por lo anterior, el 01 de febrero de 2021 se notificó de la terminación del contrato de trabajo una vez el juez laboral competente autorizara el levantamiento de su fuero sindical.

II. ACTUACIÓN PROCESAL EN PRIMERA INSTANCIA.

1. RESPUESTA A LA DEMANDA.

Notificada la convocada, así como la organización sindical ASFYQ, contestaron en los siguientes términos.

HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO y la Asociación de Trabajadores del Sector Salud, Farmacéutico y Químico - ASFYQ-, en audiencia del 24 de agosto de 2021, contestaron a través de un mismo apoderado; se opusieron a las pretensiones de la demanda, proponiendo en su defensa la excepción de mérito que denominaron, ausencia de las causales para terminar el contrato de trabajo por justa causa por parte del trabajador.

La pasiva aceptó la fecha de inicio del contrato de trabajo, el cargo desempeñado - Administrador Regente de Droguería y Farmacia - su calidad de integrante de la junta directiva de la organización sindical ASFYQ; así como que eran de obligatorio cumplimiento los procedimientos o instructivos de la droguería; la toma física del inventario de la droguería el día 05 de noviembre de 2020; la citación que hizo el empleador a descargos el 18 de diciembre de 2020, su aplazamiento por la situación de salud del trabajador , al padecer de COVID-19, y la fecha final de realización de los mismos el 13 de enero de 2020.

En su defensa afirmó que el empleador pretende de manera desesperada trasladarle la culpa de su desorganización administrativa; que no se puede endilgar la supuesta falta de llegada tarde, sino se cuenta con un elemento que permita cronológicamente controlar la entrada y salida del personal; que no puede el empleador descargar responsabilidades a sus empleados por un sistema de información que presenta múltiples fallas, las que son de pleno conocimiento por parte de jefes inmediatos; que no es aceptable que se pretenda despedir a un trabajador por usar un dispositivo celular propio, cuando el que suministra el empleador no sirve o no cuenta con minutos y mucho menos con datos para el cabal cumplimiento de sus funciones; y que el querer del empleador es despedir un funcionario que goza de fuero sindical, lo que ha venido efectuando, pues ha despedido 30 trabajadores con fuero circunstancial.

2. REFORMA A LA DEMANDA.

La parte actora reformó la demanda en audiencia del 24 de agosto de 2021, con el objeto de adicionar las pruebas y solicitar el decreto del testimonio de Katherine Castañeda.

3. RESPUESTA A LA REFORMA DE LA DEMANDA.

La pasiva en audiencia del 24 de agosto de 2021 guardó silencio frente a la reforma elevada por la parte actora.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Agotada la etapa de pruebas, el Juzgado de Conocimiento puso fin a la primera instancia mediante providencia del 13 de septiembre de 2021, en la que **accedió** a las pretensiones de la demanda especial, ordenando levantar el fuero sindical del trabajador demandado HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO y en

consecuencia autorizó a DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.S., para que proceda con el despido de HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO. Declaró no probadas las excepciones propuestas por la pasiva a quien condenó en costas

En síntesis, el A Quo encontró probado en primer lugar la calidad de aforado sindical del trabajador demandado, como quiera que hace parte de la junta directiva de la organización sindical ASFYQ, como segundo suplente.

Adujo que conforme al contrato de trabajo es obligación del trabajador responsabilizarse de los activos del inventario que estén a su cargo después de haberlo recibido a satisfacción; cumplir con sus funciones en forma responsable, profesional, ciñéndose a la ética; atender y cumplir los protocolos, procedimiento y bioseguridad exigidos para cada caso; utilizar adecuadamente el usuario (login) y la contraseña (password) o clave, pues es otorgado por el empleador en forma personal e intransferible; y conocer y cumplir estrictamente todas las políticas, normas y procedimientos emanados de la Empresa.

Explicó que conforme a la Ley es justa causa de terminación del contrato de trabajo, la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, reglamentarias o contractuales; incurrir en actos de negligencia, descuido u omisión en la ejecución de la labor; los reiterados errores, e inconsistencias debido a la falta de cuidado en la ejecución de operaciones, manejo de activos y diligenciamiento de documentos a su cargo; y el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones especiales pactadas en el contrato.

Indicó que aunado a las obligaciones del trabajador establecidas en el artículo 64 del C.S.T., debe éste según el Reglamento Interno de Trabajo, guardar buena conducta y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa; ser verídico en todo caso; recibir y acatar

las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta 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; y atender las instrucciones que imparta la empresa por medio de carteles, circulares, memorandos, anuncios, instructivos, procedimientos, etc., relacionados con el servicio. Igualmente, reseñó que está prohibido para el trabajador sustraer o ayudar a sustraer de los sitios de trabajo, puntos de venta, taller o establecimientos de la empresa los útiles de trabajo, vehículos, dinero, títulos valores, mercancías, productos de aseo o cafetería, las materias primas, medicamentos productos elaborados o de propiedad de la empresa, sin permiso expreso de la empresa o sus representantes; retener dineros de la empresa que le hayan entregado los usuarios, pacientes o familiares para pago de servicios, medicamentos, o cualquier dinero recibido a nombre y/o para la compañía; utilizar inadecuadamente el Password, login o clave otorgada por el empleador para el desempeño de sus funciones, o cederlo o informar del mismo a otras personas, ya que este es personal e intransferible, lo que incluye el préstamo de la clave a compañeros de trabajo o terceros.

Expresó que era facultativo para el empleador, adelantar o no el proceso disciplinario para la terminación del contrato de trabajo en el evento en que se verifique una falta grave, por demás que el derecho al debido proceso del demandado fue plenamente garantizado, como quiera que se llevó a cabo una diligencia de descargos, la que incluso fue aplazada en atención a las solicitudes del sindicato, habiendo contado el demandado con aproximadamente 20 días para su preparación; y que está acreditado con el soporte documental y el testimonio de María Camila Segura, que las pruebas se enviaron con antelación al trabajador.

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

Manifestó que en la carta de terminación está claramente establecida la causal invocada por el empleador para finiquitar el vínculo laboral; que no es necesario que los motivos que generaron la terminación del contrato de trabajo generen un perjuicio a daño o perjuicio al empleador; que las causales invocadas están establecidas como graves por parte del empleador en el reglamento interno de trabajo; y que en todo caso, conforme criterio de la Corte Suprema de Justicia, no es necesidad invocar la norma en la que se sustenta el despido, sino únicamente las razones del despido.

Seguidamente, con base en el Informe DCR 829 del 14 de diciembre de 2020 y sus anexos, rendido por la Dirección Control de Riesgos, afirmó que era dable establecer, en cuanto a las conductas del trabajador que existieron anulaciones irregulares respecto de medicamentos los días 07, 08, 27, 28, 30, y 31 de octubre, y 05 de noviembre de 2020, sin que estuviera el usuario presente, usando la contraseña de compañeros, y en ocasiones tomando dinero y/o medicamentos, y llevándolos a la parte interna de la droguería; que dichas irregularidades no se presentaron en una sola ocasión, pues por el contrario fue reiterado este comportamiento, y generaron un significativo detrimento patrimonial, lo que de continuar con el vínculo laboral podría agravarse, dada la naturaleza y las funciones del cargo que desempeña el demandado; que aunado a lo anterior, en el Acta de Diligencia de Descargos, el demandado sostuvo que conoce el Reglamento Interno de Trabajo, las normas y políticas de la empresa, que fue capacitado para el ejercicio de sus funciones, que realizó la totalidad de cursos virtuales cargados en la plataforma *fórmate virtual*, que lleva dos años laborando para la corporación y que por ello, conoce las políticas sobre el manejo y/o tratamiento del usuario y contraseña suministrados por la empresa; y que lo dicho, lo reafirmó en interrogatorio de parte.

Evaluated el material probatorio agregó que dentro de la empresa existe un protocolo para la anulación de los pedidos; que de acuerdo con el Informe DCR 829, sus anexos, las respuestas dadas por el demandado en los descargos y las pruebas practicadas, el trabajador era conocedor de los procedimientos y protocolos implementados por la actora para cada operación, que el demandado realizó anulaciones sin la observancia de la Normativa *"Devolución Venta Público en Software Enlace - Modelo Operativo"*, que su actuar fue reiterativo; que en la anulación de la factura de venta del medicamento Ozempic del 28 de octubre de 2021, pese a que fue una venta presencial, la anulación se realizó sin la presencia de la cliente y sin que se hubiese aportado soporte alguno de la anulación; que la anterior actuación se presentó con las anulaciones que se generaron a lo largo del mes de octubre de 2021; que el obrar del actuar refleja un incumplimiento de las obligaciones que le competen, especialmente el del procedimiento establecido para las devoluciones, pues no se adjuntó factura original, anulación y nueva factura al cierre de caja, puesto que no obra prueba de ello, ni de que el cliente hubiese estado presente, así como tampoco se acreditó que se hubiese solicitado autorización al área de caja; que lo anterior también deriva en una falta de cuidado en la ejecución de operaciones, manejo de activos y diligenciamiento de documentos; que sumado a lo expuesto, las anulaciones se realizaron con posterioridad a las 24 horas señaladas como límite en el Modelo Operativo Devolución Venta al Público en Software Enlace VD-OP-MO-06, sin que se dejara constancia de la firma del usuario, por demás que estos movimientos se realizaron con usuarios y contraseñas que no correspondían al demandado; que en interrogatorio de parte el accionado manifestó que debía hacer la anulación con la presencia del trabajador que había vendido el medicamento, no obstante, efectuó anulaciones sin su presencia, por demás que los testigos comparecientes presumieron que el actor era quien había prestado su cédula, y no se entiende cómo los subalternos del actor no eran quienes directamente realizaban la anulación;

que el trabajador incurre en múltiples imprecisiones al intentar dar cuenta de los traslados que se registraron, pero que nunca se hicieron físicamente, ya que quedó en evidencia la ausencia de ciertos productos en la farmacia o la falta de registro de ingreso a los puntos a los cuales supuestamente se dirigían; y que el despido tuvo inmediatez, dado que las conductas son de octubre y noviembre de 2020, y se efectuó la citación a descargos en diciembre del mismo año.

Expuso que el accionado también incurrió en faltas referentes a los domicilios que dirigió a su residencia, pues además de que no se logra acreditar que otras sucursales efectuaran el mismo procedimiento; que en dicho caso - aunque la conducta se justificara en el obedecimiento de órdenes de sus superiores, - su acatamiento le es reprochable, pues como él mismo lo reconoció conocía los procedimientos y protocolos de la compañía y era consciente de la falta de honestidad que implicaba que le reconocieran horas extras que ni siquiera había laborado; que no existe ningún soporte de que los medicamentos los hubiera entregado en el domicilio de los clientes ni siquiera el soporte de la venta; y que el testimonio de Max Méndez no genera certeza sobre el tópico, dado que la fecha en que trabajó con el accionante fue en 2018, y los hechos investigados datan de 2020; y que el protocolo indicaba que si no existía el medicamento en la tienda, se redireccionara al cliente al lugar más cercano donde sí se tenía existencias.

En último término, consideró que se incurrió en actos inmorales por parte del trabajador, que pueden ser precisados por éste en margen de su discrecionalidad, conforme criterio de la Corte Suprema de Justicia; que no se logra determinar que se está frente a una *persecución* de trabajadores sindicalizados, pues no se acreditó tal presupuesto; que contrario a ello, sí se logró demostrar que se incurrió por parte del demandado en un incumplimiento grave de sus obligaciones; y que frente a las afectaciones que actualmente sufre el accionante a raíz de las

secuelas que el COVID-19 dejó en su salud, que esta afirmación por sí sola no tiene la virtualidad de revestirlo de una protección especial, como quiera que nada se probó sobre este aspecto, en contraposición a una justa causa que se encuentra acreditada para terminar su vínculo laboral.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

PARTE DEMANDADA.

Adujo que no se valoraron en debida forma las pruebas recaudadas en cuanto se dio crédito al testimonio que prejuzga el actuar del demandado, que los protocolos y reglamentos no se cumplen en la práctica y todos los empleados trabajan siguiendo órdenes de sus superiores, y que el sistema de información de la empresa presenta múltiples fallos sin que se diera crédito a los testimonios que acreditan el desorden y el actuar de mala fe de la accionante.

V. ACTUACIÓN PROCESAL DE SEGUNDA INSTANCIA.

Sea preciso advertir que en virtud de lo previsto en el artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S, la competencia del Tribunal se limita al estudio exclusivo de las materias objeto del recurso. Por ello se le veda a la Sala adentrarse en puntos que están al margen de la discusión, o que no fueron aducidos al sustentar el recurso.

VI. CONSIDERACIONES

En el presente caso no se discute: **i)** ni la calidad de trabajador de **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO** de **DROGUERIAS Y FARIMACIAS CRUZ VERDE S.A.**, **ii)** ni su calidad de trabajador aforado al ser parte de la junta directiva de la organización sindical **ASFYQ**, como segundo suplente.

Sentado lo anterior y conforme a los reparos expuestos en la apelación, la Sala encuentra que el **problema jurídico** se circunscribe a determinar si se encuentra acreditada la justa causa alegada por el empleador para efectuar el levantamiento del fuero sindical de HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.

DEL FUERO SINDICAL.

El fuero sindical es una garantía constitucional consagrada en el artículo 39 Superior y desarrollada en los artículos 405 y 406 del CST.

Ha reiterado la H. Corte constitucional en muchas oportunidades que la relevancia de la figura del fuero sindical está en relación de conexidad necesaria con la protección especial que la Constitución prevé para las asociaciones sindicales. Por cuanto las mencionadas organizaciones tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, el sistema jurídico ha diseñado las herramientas necesarias para que el ejercicio de la actividad sindical no devenga ilusoria debido a la posición dominante de los empleadores frente a los empleados. La Corte ha señalado al respecto:

Sobre esta garantía se ha pronunciado la Corte Constitucional en los siguientes términos¹:

“Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad

¹ ST-330/05. H. Sierra

Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**

Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.)

La ampliación de la figura del fuero sindical, no tuvo repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal "todos" para determinar la categoría de trabajadores pasibles de sindicalización, con las excepciones ya mencionadas, **impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato.**" (Negrillas y subrayas de la Sala).

En igual sentido del artículo 39 constitucional, la Organización Internacional del Trabajo- O.I.T., como organismo fuente de las normas internacionales del trabajo, ha expuesto en los Convenios 87 y 98:

El artículo 11 del Convenio 87:

"Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación".

Por su parte, los numerales 1 y 2 del artículo 1° del Convenio 98, señalan:

"Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

"Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

Los Convenios referidos en la jurisprudencia de la Corte son objeto de mención, como quiera que la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, estableció como derechos fundamentales, la libertad de asociación y la libertad sindical, así como la negociación colectiva, razón por la que, tanto el Convenio 87 (ratificado mediante Ley 26 de 1976), como el Convenio 98 (ratificado mediante Ley 27 de 1976), son considerados como fundamentales, y en consecuencia no pueden ser desconocidos por ningún país miembro de la O.I.T., lo que es conteste con lo expuesto en reciente sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, **SL2543-2020**, donde se dispuso que hacen parte de los ocho convenios fundamentales de la O.I.T., y que por ende tienen carácter prevalente.

Del mismo modo, el numeral 3 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, estipula que:

"Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (sic) a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías."

Se concluye de lo expuesto que, por mandato constitucional, el fuero sindical se reconoce a los representantes sindicales como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión, por lo que esta institución tiene una especial jerarquía, que ha pasado de ser puramente legal a ser de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

trabajadores. Por ello se sostiene que el fuero sindical se reconoce tanto en beneficio del sindicato como del trabajador perteneciente a éste.

Por su parte, el artículo **405** del C.S.T., define al fuero sindical como *“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 un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo”*.

Y el artículo **406** ídem, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, establece quienes están amparados por el fuero sindical; entre ellos (...) c) *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 (...)*”

En cuanto a las **acciones que derivan del fuero sindical**, los artículos 113 y 118 del C.P.T. y de la S.S. consagran las acciones que pueden instaurar empleadores y trabajadores, relacionadas con la protección constitucional y legal del fuero sindical. La primera es la de *levantamiento del fuero sindical* y la segunda es la acción de *reintegro, reinstalación o restitución*. Cada una se resuelve mediante un procedimiento especial. El primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir, trasladar o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y el segundo, es cuando el trabajador promueve la acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Así las cosas, se puede determinar que primero, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad. Y segundo, el objeto de la acción de reintegro, reinstalación o restitución es analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

Determinado lo anterior, como estamos en presencia de una demanda presentada por un empleador con la pretensión de levantar el fuero sindical de su trabajador, al juez laboral sólo le corresponde determinar si existen justas causas de terminación del vínculo laboral.

DEL CASO EN CONCRETO.

No son objeto de controversia en el presente proceso que: **i)** el demandado Barrios Lizarazo ingresó a laborar al servicio de la sociedad demandante el 23 de julio de 2018, mediante contrato a término fijo, en el cargo de Administrador Regente de Droguería y Farmacia con una asignación salarial de \$1'652.000 (fls. 3 a 9 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto); **ii)** la modificación del término de duración del contrato de trabajo que, según el documento de folio, 4 (del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto), cambió a término indefinido por mutuo acuerdo de las partes el 11 de diciembre de 2018; **iii)** su calidad de aforado, reconocida y acreditada por el empleador desde la presentación de la demanda; **iv)** día 14 de diciembre de 2020, el trabajador fue citado a rendir descargos el 06 de enero de 2021; diligencia que se realizó finalmente el 13 de enero de 2021 (fls. 74 a 77 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto); **v)** que el trabajador fue relevado de sus servicios por el empleador el 15 de diciembre de 2020 en virtud de la facultad establecida en el artículo 140 del C.S.T. (fls. 99 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto) y finalmente; **vi)** que el 01 de febrero de 2021 le fue terminado el contrato de trabajo al demandado por los motivos indicados en la misiva respectiva, en

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

la que se estableció que la decisión se haría efectiva a partir del momento en que el juez laboral autorizara el levantamiento del fuero sindical (fls 92 a 97 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto), acontecimiento.

Pues bien. Al proceso, entre otros se arrimó la siguiente prueba **documental**:

Contrato de trabajo suscrito entre las partes; documento que acredita inclusión del demandado en la junta directiva de la asociación sindical; Investigación DCR 829 Cruz Verde Unicentro, con fecha 14 de diciembre de 2020, elaborada por la Dirección de Control de Riesgos de la demandante; formato de descripción del cargo “Administrador Regente de Droguería y Farmacia”; documento “procedimiento ventas a domicilio”; citación diligencia a descargos y descargos rendidos por el trabajador demandado; Reglamento Interno de Trabajo de la demandante, “registro fílmico del CCTV de la droguería Cruz Verde Unicentro Suc 601” (que obra en cuaderno físico) y declaraciones extra juicio de los señores Daniel Andrés Gómez Hurtado y Arnold Stiven Hernández Méndez.

Por otro lado, se tiene la densa prueba **testimonial** de Ingrid Maritza Lasprilla Ávila, Edgar René Buitrago Florián, María y Camila Segura Contreras, testimonios de los que se extracta lo que resulta de interés para el proceso:

Ingrid Maritza Lasprilla, dijo ser la Directora en Control y Riesgo de la empresa accionante y ser la persona que hizo la investigación que dio ocasión al proceso disciplinario contra el demandado; que recibió una denuncia a su celular en la que le indicaron que se estaban cometiendo irregularidades en la droguería de Unicentro con el tema de anulaciones de venta, por lo que, se procedió a realizar la investigación correspondiente, empezando por validar todo el histórico de anulaciones, encontrando irregularidades en este proceso; que llegaron unos

traslados de manera extraña el 26 de noviembre de 2020, que se hizo una toma física pese a que 48 horas antes se había cerrado el sistema, domicilios que el accionante hacía y que no se encontraban facturados; que recibieron el caso la segunda semana de octubre de 2020 y se realizó la investigación durante un mes y medio o dos meses; que durante el tiempo de la investigación, el demandado estuvo ejerciendo su cargo porque necesitaban observar en vivo y detectar las irregularidades; que al trabajador no se le notificó del inicio de la investigación; que para acceder al sistema los trabajadores cuentan con su propio usuario y contraseñas; que es personal e intransferible; que la contraseña la asigna la Gerencia de Tecnología, - área de Seguridad de la Información-; que la primera irregularidad que se encontró fue que se hacían anulaciones sin el cumplimiento de los procedimientos de la compañía, pese a que sólo resulta procedente en dos casos: por reclamos técnicos o por anulaciones en despacho, *el técnico*: es por reclamaciones de clientes porque hay un defecto en el producto, en este caso, el cliente devuelve el producto, pero primero debe ir a un área técnica, en donde llenan unos soportes, firma la devolución, y se envía a un área a que hace la validación respectiva con el proveedor y autoriza el cambio del producto o la devolución del dinero al cliente- y *los errores en el despacho* es porque el cliente solicitó un medicamento y le dieron otro, caso en el que debe ir a la droguería a hacer la reclamación, y si es por domicilio por servicio al cliente, una PQR; que frente a las anulaciones referidas el demandado se acercaba a las cajas y hacía la anulación de la venta sin ningún usuario presente, que tomaba el dinero y se lo llevaba a la parte interna de la droguería; que si esa anulación hubiese sido justificada al auxiliar le debía quedar un sobrante de caja de ese dinero, pero lo que veían es que el demandado tomaba el dinero de la caja de las funcionarias y se lo llevaba a la parte interna; que de las anteriores anulaciones no había ningún documento reemplazo, y en los casos donde lo había, los productos no tenían facturación; que si el cliente no hace la devolución en los siguientes tres días no se le hace la devolución

efectiva; que lo que se veía entonces era que el demandado se apropiaba del dinero. Que el segundo procedimiento irregular que se encontró fue el 05 de noviembre de 2020, día en que llegó una nevera con el medicamento "Ozempic", se empezó a ver la trazabilidad para determinar de dónde provenía esta nevera, y lo que vieron fue que un cliente compró la ampolla el 28 de octubre de 2020, el demandado no la tenía, se la trajeron por domicilio desde salitre, pero que posteriormente anuló la compra, de modo que, al tener un faltante llegó el 05 de noviembre de 2020 de calle 80 el medicamento ingresándolo al sistema, de manera tal que al hacer la anulación, quedó de nuevo el producto como disponible, de modo que hizo el traslado para justificar la toma física; que llegaron dos ampollas de ese producto sin duda alguna, una de ellas fue despachada al cliente el 28 de octubre de 2020, y la segunda ampolla llega para la toma física, y sin justificar se le dio ingreso el 05 de noviembre del 2020 al establecimiento y se registró al sistema hasta el 07 del mismo mes y año; que la sede unicentro, donde el accionado prestaba sus servicios no es una droguería que venda productos de alto costo; que lo que se encontraba era que no había ninguna venta y sospechosamente el accionando recibía los productos y los llevaba a la parte interna sin presencia de ningún cliente; que se hacía el rastreo de los movimiento de ventas de esos productos y no existían; que lo que veían es que había un negocio de productos de alto costo, donde el demandado solicitaba el medicamento y cuando hacía la toma física veía cómo los cuadraba o hacía una venta ficticia; que la tercera de las irregularidades que observó fue que vieron que empacaba unos domicilios y se los entregaba a él directamente, porque eran enviados a su casa; que el accionado tenía prohibido usa la plataforma de domicilios desde junio por mal uso, pero se pudo constatar que seguía usando la clave de domicilios y que los enviaba a su casa, y lo más irregular es que cuando se verificó el procedimiento específico, los domicilios registrados en la plataforma *Domifacil* no correspondía con lo que realmente envió, pues se registraba por ejemplo la suma de \$72.100, pero en las fotos de recibido, el producto valía \$862.000; que se encontraron

domicilios sin facturación, se ingresaban facturaciones de años anteriores; que también se observó que el actor utilizaba las claves de las auxiliares para hacer las anulaciones de venta, y que no enviaba los soportes de anulaciones; que solicitó al área de inventarios hacer una segunda toma física, lo que se hizo el 18 de diciembre de 2020 con un faltante de \$21'420.330; que la toma física del 05 de noviembre de 2020 tuvo un neto entre sobrantes de \$2'693.062, le salió un sobrante, y no es normal que resulte un sobrante en una toma física porque debería de tener faltantes o estar en ceros; que lo que se ve entre el 05 de noviembre y el 18 de diciembre que se hace las tomas físicas se genera un faltante de \$21'000.000; que en la segunda toma física el demandado ya no estaba; que para efectuar anulaciones no se requiere clave del auxiliar, que si alguien como usuario va y hace el reclamo para que le hagan una anulación, el único que tiene que estar ahí es el administrador; que el Auxiliar lo que puede hacer es atender el reclamo del cliente y diligenciar los formatos de devolución del producto y pasárselos al administrador para que él haga el trámite de la anulación; que dentro de la empresa no es admisible que entre empleados se compartan contraseñas y usuarios, esto está prohibido en el Reglamento Interno de Trabajo; que no se pueden pedir traslados de productos dentro de las 24 o 48 horas antes de cuando se hace toma física; que el demandado envió domicilios a su hogar en diferentes meses, se hizo la validación de los meses de enero a noviembre de 2020 y en total fueron 24 pedidos con un procedimiento irregular; que es completamente irregular enviar los domicilios a la casa; que el demandado puede hacer llegar el producto al cliente así sea incumpliendo los kilometrajes, el proceder correcto es que si hay un cliente en tienda es que se despache directamente de la droguería más cercana a la casa del cliente, de modo que el proceder correcto sería decirle al cliente que llame a la línea de domicilios y desde allí que le despachen los domicilios a la tienda más cercana porque puede resultar más costoso el domicilio que la venta; que los días 6 y 7 de octubre de 2020 se compró el medicamento "Satorem", pero después se evidencia que se dio la

devolución al día siguiente, donde no se ve que hubiera un cliente, además la venta la hizo María Alejandra Miranda, pero él tomó el dinero y se lo llevó a la parte interna de la droguería; que el 08 de octubre de 2020, con el medicamento "Saxenda" se encontró lo mismo; que el 27 de octubre del 2020 se evidenció que él toma los medicamentos "rifax" y "dexilant", los registra con la clave de la auxiliar sin mediar una autorización de ella, posteriormente hace la devolución, y se lleva los productos internamente a su puesto de trabajo; que la investigación no sólo tiene como base los registros filmicos, sino todos los registros del sistema; que no está permitido que un jefe inmediato le ordene a los empleados entregar o prestar la clave para algún procedimiento; que todas las anulaciones se hacen por sistema, no hay ninguna posibilidad de hacer una devolución manual porque si se hace manual no existe; y que cuando hay fallas en el sistema, el traslado no se hace manual, no se hacen de esta manera bajo ninguna circunstancia, estos se hacen siempre en el sistema.

Por su parte, **Edgar René Buitrago Florián** dijo ser el Subdirector de Zona de la empresa demandante. Afirmó que el demandado fue separado de sus funciones por la pérdida de confianza de la compañía hacia él por los presuntos incumplimientos a los procesos; que esos incumplimientos consistieron en utilizar las claves de los compañeros sin autorización, hacer traslados de mercancías entre puntos sin los soportes requeridos, hacer anulaciones ficticias, utilizar las plataformas tecnológicas para domicilios y llevar estos a su propio domicilio, y realizar pre-cierres en el proceso de venta de caja; recalcó que que el pre-cierre busca saber si se tiene algún descuadre, pero que ello esto no está permitido, ya que, lo que debe de hacer es un cierre definitivo de la caja para evidenciar los soportes y dineros que debe de reportar en el cierre; que ese mal uso de la aplicación de los domicilios básicamente se genera porque el demandado llevaba domicilios a su residencia y que estos no tienen soporte de venta; que no hay ningún tipo de

autorización para que el actor sea el domiciliario; que se enteró de esa práctica del demandado el 14 de diciembre de 2020 cuando llega la investigación DCR 829; que si el sistema fallaba para hacer el traslado de mercancías, los administradores deben informar en el área de tecnologías, donde debe de montar un caso y reportar que no pudo montar el traslado o la venta; que era el jefe directo del demandado; que en los productos de ofertas de ahorro imperdibles existe un *"no lo tengo pero se lo consigo"*, con lo que en todo caso, se deben cumplir los procedimientos, es decir, el cliente va por un producto y si no se tiene en la farmacia, puede decirsele que se le consigue, y que se le envía a su domicilio, se anota la dirección, cédula y teléfono para hacer el registro, ahí mismo, ese mismo día debe de quedar registrada la venta y la factura, no se puede decir que se cobra hoy y se lo mando mañana, debe de ser ese día; que eso podía pasar con cualquier tipo de producto y debe de cumplirse el protocolo y los procesos de venta, no puede ser que se lo consigue y luego se le envía, tiene que haber acuerdo mutuo entre cliente y vendedor sea auxiliar o administrador, porque es que no puede sacar de su farmacia un producto sin factura de venta; que en caso de la devolución a un usuario de un medicamento, él debe solicitar autorización al área técnica y ellos son los que le dicen al administrador qué hacer con el producto, luego de tener esa autorización, ellos sí pueden proceder a la anulación; que no se pueden hacer anulaciones cuando es por fecha de vencimiento, pues previo a la venta ha tenido de cumplir su proceso y devolverlo al CEDI en caso de que estuviera próximo a vencer, o no venderlo; que una anulación se da previa autorización del área técnica de la compañía donde el administrador o auxiliar del punto exprese que hay un cliente al frente, diciendo que requiere de una anulación o devolución del producto, ellos dan la indicación de qué hacer con el producto, una vez se tenga el aval de esa área el administrador puede hacer la anulación; que el aval es para todos los casos; que los eventos en que procede la anulación es, *uno* cuando se avala por el área técnica y *dos* cuando existe la ley de retracto, aquí el cliente debe de estar

físicamente ahí; que las anulaciones que hizo el demandado en diferentes periodos no estaban soportadas; que del contenido de ese informe se evidenció que en las anulaciones no se encontraba el cliente frente al mostrador, además que los soportes de las anulaciones se deben enviar al área de cajas y estos no se hicieron llegar; que el procedimiento que tiene la empresa para los traslados entre sedes, es que cuando hay la necesidad de un producto de un punto A este debe buscar en los otros puntos de la empresa donde está el producto que necesita, si se encontró en el punto B, el punto A debe contactar al punto B, confirmando por teléfono si realmente tiene en físico el producto o no, y que confirme el producto en el punto B, el punto A debe de generar una solicitud de traslado, una vez tenga esta solicitud de traslado se envía esta solicitud al punto B y este hace despacho al punto A, el despacho se debe de hacer con el soporte del traslado y con el producto físico y deben de viajar al mismo tiempo, no pueden ir separados porque estarían incurriendo en un error en el procedimiento; que el demandado erró en el procedimiento, ya que solicitó mercancía sin los traslados; que el incumplimiento del demandado frente al proceso de domicilios fue que envió mercancías de su farmacia a su domicilio, eso no está autorizado en ningún proceso ni fue autorizado por ningún líder de la compañía; que no se ha autorizado llevar medicamentos ni productos de la farmacia a ninguna de las casas de sus subalternos, puesto que es política de la empresa que en caso de que algún cliente requiera un domicilio que no tenga cobertura, se puedan utilizar otros puntos para llevar el medicamento desde ese otro punto hasta el destino final; que aunado a lo anterior, el demandado no tiene ningún soporte de venta al cliente final, ni avala con ninguna factura esos traslados hacia su casa; que en el Reglamento Interno de Trabajo dice claramente que no puede compartirse los usuarios ni contraseñas de la compañía, y el demandado hacía uso de los usuarios de sus auxiliares para hacer pre-cierres; que el sistema no falla muy seguido, pero tienen todos los administradores forma de reportarlo para no incurrir en fallas en el cumplimiento de los procesos; que el

demandado fue capacitado para su puesto; que en la práctica no se prestan las claves entre funcionarios, cuando el administrador no está, él delega a alguien para usar su clave, pero no es una práctica abierta; y que el auxiliar puede tener la clave del administrador sólo si está delegado por el administrador.

María Camila Segura Contreras manifestó ser Analista Senior en Cruz Verde; que tomó la diligencia de descargos del demandado; que recibieron el informe del demandado el 14 de diciembre del 2020, elaborándose la citación de diligencia de audiencia de descargos con sus correspondientes pruebas adjuntas; que la diligencia de descargos se hizo el 13 de enero de 2021; que en la diligencia de descargos se preguntó por los incumplimientos que se determinaron en la Investigación DCR 829 de 2020, y después de analizar todas las pruebas se corroboró el incumplimiento de sus obligaciones por parte del demandado frente a anulaciones irreales de ventas, movimientos y traslados dentro del inventario irreales, y domicilios irreales; que a la diligencia de descargos asistieron representantes del sindicato; que el incumplimiento aceptado fue el traslado de medicamentos entre puntos sin el cumplimiento del procedimiento que tiene instaurado y divulgado la compañía, también que no se contaba con los soportes de las anulaciones, que se efectuaron de domicilios y que no se contaba con un soporte de venta, y que el demandado no cumplía con el proceso de medicamentos próximos a vencer; que para la empresa se realizaron movimientos ficticios de mercancías; y que al demandado se le respetó el debido proceso, se le brindó la posibilidad de intervenir, presentar las pruebas, observar todas las pruebas, se hizo traslado de los hechos al sindicato al que él pertenece, y tuvo acompañamiento de los representantes de éste.

De otro lado, **Max Roberto Méndez Hernández** manifestó que era Técnico Auxiliar en Servicios Farmacéuticos; que conoció al demandado cuando llegó a administrar el punto de Urgencias

Country; que eso fue en julio del 2018; que en 2020 no era compañero de trabajo de él; que se enteró porque el demandado le comentó su caso; que hay varios factores para realizar devoluciones, siendo la principal, que el sistema falla casi a diario; que para realizar estas devoluciones se hace con la clave del Administrador; que si éste no está en el punto lo que se hace es coger la clave del Administrador; que si bien en el Reglamento Interno de Trabajo establece que se deben hacer devoluciones con un procedimiento, cuando el sistema no funciona, tienen que abocar a atender directamente al cliente cumpliendo la necesidad de él, entonces muchas veces se hace la devolución del dinero al cliente, se guarda la factura, y después se hace la anulación del producto; que no saben cómo operar cuando falla el sistema, básicamente es tener la factura y hacer la devolución, no hay otra forma de manejarlo; que el proceso que tiene la tienda para la devolución es llamar al administrador para que, si él está, haga la devolución; que la política de la empresa es no devolver dinero ni hacer cambios de medicamentos; que para hacer devoluciones se hace solo con la clave del administrador; que cuando trabajó con el accionado, él dejaba la clave para hacer devoluciones; que sabía que para el año 2020, el demandado dejaba la clave a las auxiliares porque siempre ha tenido comunicación con él; que el domicilio tiene un rango para poder ser enviado; que todos los puntos de venta tienen que cumplir con una meta; que cuando se pide el domicilio se atiende y verifica si hay el medicamento, y se registra ahí mismo, si el medicamento no está, se tiene que solicitar; que el actor pudo enviar domicilios a su casa porque en el punto de venta te felicitan por las ventas que hagas, de modo que cuando se genera la venta y si se tiene un domicilio por fuera de rango, se le comenta al gerente de zona explicándole que toca entregar el domicilio a tal persona, pidiendo la autorización; que sabe que los productos del 2020 se llevaron a la casa del demandado con autorización de René Buitrago porque siempre hace ese proceso, él tiene que comunicarse con el subdirector de zona avisándole eso y por eso lo sabe; que recibió órdenes del administrador para prestar la clave; que el área de soporte se

demora de tres días a una semana arreglando el sistema; que cuando pasa eso, la prioridad es atender al cliente y lo que se hace es una labor manual, cuando pasa que no hay sistema lo que se hace es anotar el producto que se vendió con el código, y que el producto se cobra y a este se le dice que después se le da la factura o que venga después por esta; que en los eventos en que el sistema no funciona toca elevar ello mediante un ticket al área de tecnología; que una vez hay una falla en el sistema, "lo que pasa en el diario vivir" es que se debe montar el ticket y mientras se resuelva eso se genera la venta; que durante el 2020 se pudieron realizar traslados de medicamentos entre sucursales sin orden previa de venta o sin factura, porque la factura es para el cliente, entonces el proceso dice que se debe de enviar un documento como soporte pero muchas veces como no hay sistema lo que se debe hacer es llamar al otro punto pidiendo que se preste el medicamento, mientras tanto se confirma, y se envía el domicilio; que pueden existir varios factores para pedir un traslado sin haber tenido una venta, como cuando se rota en el local, en el punto no hay suficiente stock, se necesita pedir varios productos; y que los productos que el demandado envió a su casa en el 2020 se le entregaron a los clientes, pues aunque ya no estaba en el punto de Unicentro, la autorización la daba René Buitrago.

Por su parte, **Luis Henry Flórez Plaza** manifiesta ser Ejecutivo Senior Comercial e Institucional en Cruz Verde; que los miembros de la organización sindical han sido objeto de múltiples coacciones, pues no les brindan ascenso a los sindicalizados y tienen una listas negras; que se vienen realizando investigaciones sesgadas en contra de sus miembros, fundamentada en la desorganización de la empresa; que al revisar cartera los errores en facturación son bastante amplios, los Kardex no cuadran, los descuadres son hasta de \$150'000.000, y al final terminan cruzándolos "*a punta de machete*"; que cuando se hacen devoluciones la mercancía se pierde en el CEDI, que se ha encontrado mercancía abandonada

y sin custodia; que el área de investigación de riesgo es un poco sesgada porque en las farmacias se encuentran las inconsistencias más grandes del mundo, la información no es tan certera; que ha manifestado que las pruebas con la que se hicieron los descargos no son pertinentes, se viola el principio de inocencia, y no gozan de inmediatez porque se coge la trazabilidad de un año aproximadamente; que el acta de descargos no tiene todo el contexto de lo que se manifestó en la dirigencia; que firmó esa acta más por cansancio que por otra cosa; que tienen denuncias penales por persecución sindical; que en la empresa es común el uso de claves entre compañeros; que los fallos del sistema son el eterno problema de Cruz Verde, es una de las empresa que más pérdidas de medicamentos tiene, más maltrato de estos, y los sistemas de información de ellos no funcionan; que siempre tiene que conciliar cartera por los fallos del sistema; que no se cumplen los procesos de inventario inverso, pues esto es el mayor "*despelote*", dado que cuando hacen procesos de inventarios inversos hay unos protocolos que se suben al sistema y no son inherentes al día a día; que una cosa es lo que dice el reglamento de trabajo y otra cosa es lo que pasa en el diario vivir de los trabajadores; que existe un protocolo para el cargue, ventas, devoluciones y préstamos de medicamentos, pero este no se cumple; que una de las políticas del señor René Buitrago es presionar a sus subalternos para que vendan sin importar cómo; que los productos no codificados en Unicentro solo lo sabe por los descargos; que no maneja domicilios en los puntos de venta; que los inventarios se presentan en todos los puntos de cruz verde, cualquier punto que se tome como muestra tiene problema de inventario y en la información, siempre habrá un sobrante o un faltante grande; y que tiene conocimientos de los domicilios que Harold generó a su residencia sin los soportes, pero que no pudo acceder a la información para soportar qué fue lo que pasó; que le solicitó al demandado que le ayudara a determinar la trazabilidad de esos documentos, pero éste dijo que no tenía soportes.

17

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

Pues bien. Evaluada la prueba arrimada al proceso, la Sala estima necesario resaltar la diligencia de descargos del accionado, en la que informó que conoce el Reglamento Interno de Trabajo; que realizó la totalidad de cursos virtuales cargados a la plataforma Fórmate; que la empresa lo ha capacitado en el ejercicio de sus labores; que cuando hay un error de dispensación y el cliente hace un reclamo se debe informar al área técnica, realizando seguimiento, y de ser el caso solicitar la aprobación del cambio; que en la anulación presencial el cliente debe estar allí; que deben quedar soportes de la anulación, tales como, los que emite la Caja Pos y las facturas de anulación; que cuando existen novedades en el precio y no pasan en el sistema se deben informar al Área T; que no contaba con autorización para remitir domicilios a su dirección de domicilio; y que no tiene soporte de las ventas que efectuó y que fueron redireccionadas a su domicilio; que vio los videos de la DCR829 y que sí se reconoce en ellos (fls. 78 a 90 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto).

De igual manera se observa la Investigación DCR 829, con fecha del 14 de diciembre de 2020, en la que Ingrid Lasprilla Ávila, Directora Control de Riesgos de la Gerencia de Operaciones, comunicó a la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa accionante Investigación de la referencia, en la que se realizaron: validaciones sólo por lapsos de movimientos irregulares en los días **06, 08, 16, 27 y 30 de octubre, y 05 de noviembre de 2020**; validaciones por día completo de movimientos irregulares con la cámara cuatro cajas los días **07, 28, y 31 de octubre de 2020**; y validación de los videos del **05 de noviembre de 2020** entre las 15:30 P.M. y 16:30 P.M. Dicho documento dice que en la investigación referida se encontró que:

- 1) El demandado guardaba dineros y sacaba productos de la empresa correspondiente a anulaciones irregulares;
- 2) El accionado enviaba productos a su residencia sin una venta que avalara la entrega de estos;
- 3) El dinero y los productos faltantes ascendía a la suma de \$13'947.299:

FECHA	MOVIMIENTO	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR
ENERO A LA FECHA	DOMICILIOS SIN JUSTIFICACIÓN	PRODUCTOS VARIOS	27	\$ 4.263.000
ENERO A LA FECHA	VALOR DE LOS DOMICILIOS	SERVICIOS	27	\$ 254.130
7/10/2020	ANULACIÓN	SATOREN 50 MG	1	\$ 145.920
16/10/2020	ANULACIÓN	SAXENDA 6 MG	1	\$ 162.600
27/10/2020	ANULACIÓN	DEXILANT 60 MG	1	\$ 174.720
27/10/2020	ANULACIÓN	RIFAX 550 MG X 28 TAB	2	\$ 346.655
28/10/2020	ANULACIÓN	OZEMPIC 4MG/3ML	1	\$ 601.840
30/10/2020	ANULACIÓN	DEXILANT 60 MG	2	\$ 349.440
31/10/2020	ANULACIÓN	CREMA FACIAL H CX6 TUB X 5 ML	1	\$ 168.198
26/11/2020	TRASLADOS	NEULASTIM KIT OBI 6MG/0.6ML	3	\$ 2.079.546
12/11/2020	TRASLADOS	FERINJECT 500 MG AMPOLLA	3	\$ 1.892.850
26/11/2020	TRASLADOS	XELODA 500 MG TAB REC CAJA X 120	4	\$ 2.718.400
4/12/2020	TRASLADOS	ZOLADEX ACCION PROLONGADA 10.8MG	1	\$ 790.000
			TOTAL	\$ 13.947.299

- 4) El trabajador usaba la clave de compañeros para llevar a cabo las anulaciones.
- 5) El accionado usó de manera inadecuada el aplicativo Domi Urbanos.
- 6) El demandado realizaba pre-cierres sin acatar el procedimiento de cierre de caja de caja.
- 7) El accionado efectuó devoluciones ficticias.
- 8) El trabajador no envió los soportes de las devoluciones al área de cajas.
- 9) El demandado efectuó traslados irreales entre sucursales.
- 10) El accionado realizó movimientos entre subinventarios irreales.
- 11) El trabajador alteró el resultado en un medicamento de la toma física.

Para arribar a las anteriores conclusiones se allegaron los correspondientes anexos de a investigación, en los que se logran verificar las irregularidades enunciadas

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

(fls. 15 a 27 del archivo 03Pruebas.pdf. y 04 anexos investigación de la carpeta 01 demanda acta reparto). La empresa actora cuenta con un procedimiento para efectuar ventas a domicilio, en los cuales se explica de forma detallada que este proceso tiene las siguientes fases: 1. Atención al cliente y generación de la solicitud (puede ser atendido a través de llamada telefónica, o el pedido puede provenir del e-commerce -plataforma virtual-); 2. Recepción de la solicitud y consecución del producto; 3. Entrega del pedido; 4. Anulación de venta, en el que se debe anular el pedido en el aplicativo Enlace y reingresar los productos al inventario, así como adjuntar la factura original, la anulación y la nueva factura (si aplica) al cierre de caja; 5. Cierre de turno; 6. Cierre de Caja; y 7. Inconformidad del cliente (fls. 33 a 40 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto).

De igual manera obra la misiva del 01 de febrero de 2021, mediante la cual el empleador comunica la terminación del contrato de trabajo al accionante. En la misiva, la empresa demandante justificó el despido en que el trabajador:

1. Realiza anulaciones ficticias y sin justificación alguna, omitiendo soportar las mismas con el documento pertinente como lo dicta el procedimiento MODELO OPERATIVO DEVOLUCIÓN VENTA AL PUBLICO EN SOFTWARE ENLACE VD-OP-MO-06.
2. Realiza traslados de mercancía irreales entre sucursales incumpliendo así el INSTRUCTIVO TRASLADO DE PRODUCTOS ENTRE PUNTOS DE VENTA VD-OPMO-27.
3. Realiza Movimientos irregulares e injustificados de medicamentos de alto costo OZEMPIC, FERINJECT, NEULASTYN, XELODA sin justificación válida.

4. Uso inadecuado e irregular de la plataforma de domicilios dispuesto por la compañía, al realizar envíos de mercancía de propiedad de esta última a la última dirección de su residencia, sin registro ni soporte de una venta previa, ni de entrega al destino.

Igualmente, se estableció que la decisión se haría efectiva a partir del momento en que el juez laboral autorizara el levantamiento del fuero sindical (fls. 92 a 97 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto).

Al revisar el caudal probatorio se encuentra que la empresa accionante cuenta con un instructivo de solicitud de *recogida de domicilios* en los que se establece que la distancia máxima de cobertura es de cuando el domicilio tiene un valor de domicilio de \$7.900, esto es, de una distancia máxima de 8 km (fls. 41 a 44 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto).

La empresa actora cuenta con un instructivo de *productos entre puntos de venta*, determinándose en síntesis, que el administrador debe entrar al sistema BOPOS con su usuario y contraseña; hacer la correspondiente solicitud a otro punto de venta; este punto de venta debe aceptar o rechazar la solicitud, si la acepta, debe confirmar las cantidades del producto solicitado, guardar, y finalizar dentro del sistema, y coordinar su envío físico; y que el administrador del punto de venta que hizo la solicitud debe realizar el ingreso al sistema de información dentro de las 24 horas siguientes a su recepción (fls. 45 a 56 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto).

La empresa cuenta con un procedimiento para efectuar la *devolución de mercancía en punto de venta*, en el que se establece que el producto puede ser devuelto por un reclamo técnico o un error en el despacho; que en este caso el Auxiliar debe solicitar autorización al Administrador para hacer la devolución dentro de

las 24 horas siguientes, se debe solicitar la firma del cliente para la anulación, realizar la nueva venta en caso de ser posible, e ingresar por parte del Administrador al sistema EBS para registrar el producto devuelto (fls. 57 y 58 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto).

Al interior de la empresa rige Reglamento Interno de Trabajo en cuyo artículo 64°, “obligaciones especiales del trabajador” se establece en el numeral 37° que el trabajador debe “Mantener en los lugares de trabajo útiles, herramientas, vehículos, materia prima, medicamentos o elementos en general que el Empleador haya puesto a su disposición o cuidado para la ejecución de su oficio y utilizarlos para fines o labores encomendadas por el empleador. En caso de sacarlos de las instalaciones de la Empresa contar con el permiso escrito del Funcionario pertinente” y en el artículo 66°, que se prohíbe a los trabajadores sustraer o ayudar a sustraer de los sitios de trabajo, puntos de venta, taller o establecimientos de la empresa los útiles de trabajo, vehículos, dinero, títulos valores, mercancías, productos de aseo o cafetería, las materias primas, medicamentos, productos elaborados o de propiedad de la empresa, sin permiso expreso; incumplir con la jornada o labores asignadas según instrucciones previas del empleador para el logro de objetivos en un plazo determinado y de acuerdo a la labor contratada; utilizar inadecuadamente el password, login o clave otorgada por el Empleador para el desempeño de sus funciones, o cederlo o informar del mismo a otras personas, ya que este es personal e intransferible. Esta situación incluye el préstamo de la clave o el password a compañeros o terceros de la Empresa; y ocasionar fallas en la prestación del servicio y en la ejecución de las tareas o actividades asignadas, que genere o no perjuicio económico a la empresa.

Se indica además en el parágrafo del art 66, que tales conductas serían calificadas como *faltas graves* en los términos del numeral 6°, del literal a), del artículo 7° del Decreto Ley 2351

de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T. (fls. 115 a 152 del archivo 03Pruebas.pdf. de la carpeta 01 demanda acta reparto).

Finalizado el análisis integral de las anteriores probanzas, para la Sala no existe duda que el trabajador incurrió en conductas irregulares en su calidad de Administrador Regente de Droguerías y Farmacias de la sociedad demandante, lo que se extrae ciertamente del Informe de Investigación DCR 829 de 2020 en consonancia con la diligencia de descargos rendidos por el demandado, los testigos traídos al proceso y los registros filmicos obrantes en el plenario, de los cuales es dable determinar que existieron las siguientes irregularidades:

a) 17 de octubre de 2020. A las 13:01:21, el demandado realizó la devolución de la factura donde se encuentra registrado el Satoren de 50 mg que fue registrado el día anterior junto con el Acetaminofén 500 mg por la funcionaria Maira Alejandra Miranda Monterrosa; que siendo las 13:03:15 ingresa el número de cédula de la usuaria de la factura anulada y registra solamente el Acetaminofén, sin que se evidencie registro posterior del Satoren; que a las 20:01:03 se evidencia en la pantalla que genera un pre cierre, sin que se vea reflejado en su hoja de cierre; que a las 20:26:36 realiza el arqueo en la pos siguiente, de acuerdo con lo que evidenció en el pre cierre, luego realiza el cierre definitivo en los aplicativos y lleva el dinero para la parte interna de la droguería, saliendo de la misma a las 20:36:57.

b) El 8 de octubre de 2020: A las 17:50:28 llega el demandado, acto seguido realiza la devolución de la jeringa de marca Saxenda que se había registrado el 08 de octubre, con la clave de la funcionaria Yasmin Soler; guarda las facturas debajo del teclado; y se valida contra reportes sin que exista documento reemplazo.

c) El 27 de octubre de 2020: A las 18:04:00 llega el accionado a la pos-1, toma la clave de la funcionaria Yasmín Soler Hoyos y registra 1 caja de Dexilant 60 mg y dos cajas de Rifax550 mg; que ningún cliente estuvo en el mostrador para dicha compra; que siendo las 18:09:01, realiza la anulación de la factura previamente registrada y la deja debajo del teclado; que lleva los medicamentos a la parte de atrás de la droguería; que a las 18:10:25 saca la factura que había dejado en el teclado, y se la lleva, pero no la devuelve, se realiza validación contra reportes y no existe documento reemplazo.

c) El 28 de octubre de 2020. A las 18:44:30 el demandado realizó la anulación de la factura en la que se registró la compra del medicamento marca Ozempic4mg/3ml, realizada el mismo día, frente a la que él al no estar el medicamento en la droguería, le dio la opción al cliente que cancelara el medicamento y que se lo hacía llegar a domicilio; y que al revisar el Bopos se evidencia que el 29 de octubre se realizó la solicitud del medicamento Ozempic con la droguería suc 155 Salitre, con el documento de ingreso de mercancía número 601RM2469509.

d) El 30 de octubre del 2020: A las 14:53:47 el accionado llega a la pos 3; que siendo las 14:54:05 mira en un papel el número de la factura que va a anular y lo digita, utilizando la clave de la funcionaria Adriana; que realizó la anulación de la factura registrada el 28 de octubre correspondiente a dos cajas de Dexilanty; que la deja debajo del teclado; que siendo las 14:55:21 retira de la caja de la funcionaria Adriana, \$350.000 correspondiente al dinero producto de la anulación, luego lo lleva para la parte interna de la droguería; y que realiza validación contra reportes y no existe documento reemplazo.

e) El 31 de octubre del 2020: A las 13:00:41 el accionado llega a la pos 1, realiza la anulación de una factura con la clave de la funcionaria Yasmin; que la factura era del día 28 de octubre, donde quedo registrada la Crema Facial Hyaluron; que

Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**

Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

siendo las 13:07:45 registra los productos de la factura nuevamente pero no registró la crema Facial; que siendo las 13:12:01 el demandado se acerca a la caja de la funcionaria Yasmin, cambia 2 billetes de \$5.000 y dos billetes de \$20.000 por un billete de \$50.000 y luego procede a sacar de la caja los \$170.000 que es el valor de la crema Facial que anuló; que luego lleva el dinero a la parte de atrás de la droguería, sin que se evidencie registro posterior de dicho producto.

f) **El 05 de noviembre del 2020:** A las 15:36:07 una funcionaria de la droguería alista el medicamento marca Ozempic en una nevera de icopor que había sido anulado el 29 de octubre de 2020; que a las 16:10:44 lleva la nevera a la ventanilla de despacho de domicilios; que el usuario utilizado es de Juan José Villanueva; que el traslado al sistema fue generado hasta el día 07 de noviembre de 2020 con el número de documento 601RM2504305; que así el demandado justificó el faltante de esta jeringa anulada el día 28 de octubre frente a la toma física el 05 de noviembre; que siendo las 18:44:30, el accionado se acerca a la caja de la funcionaria Yasmín Soler y le pide \$600.000 (valor de la jeringa de Ozempic) y guarda el dinero en la pos que él tiene asignada; que a las 18:45:27 utiliza la clave de la compañera y realiza la devolución de la jeringa de Ozempic, luego deja la factura de la devolución debajo del teclado, realiza validación contra reportes y no existe documento reemplazo; que a las 19:43:11 el accionado cuenta el dinero de la base y la remesa, luego organiza los voucher; que a las 19:46:43 verifica el pre cierre para cuadrar la caja; que a las 19:49:05 realiza el arqueo con los valores que tenía previamente escritos por el pre cierre y procede a realizar el cierre definitivo en Geo consola, acto seguido lleva el dinero junto con los voucher para la parte interna de la droguería; y que a las 20:22:42 se retira de la droguería.

Del mismo modo, se determinó que se presentaron 26 **domicilios irregulares** generados por el demandado de enero a diciembre, sin que se observen las ventas; que los medicamentos

23

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

vendidos no correspondían en fecha ni a los productos entregados por los domiciliarios, y de los cuales 24 tenían como destino la casa del funcionario:

Fecha	Cantidad	Valor domiciliario	Valor devuelto en (colones)
Enero	7	\$ 72.100,00	\$ 862.600,00
Febrero	3	\$ 30.900,00	\$ 1.611.700,00
Marzo	1	\$ 10.380,00	\$ 1.209.588,00
Abril	2	\$ 19.950,00	
Mayo	6	\$ 57.480,00	\$ 522.200,00
Junio	1	\$ 9.540,00	\$ 57.600,00
Septiembre	3	\$ 28.730,00	
Octubre	1	\$ 9.550,00	
Noviembre	2	\$ 15.500,00	
Total general	26	\$ 254.130,00	\$ 4.263.688,00

Frente a las anteriores irregularidades, se destaca que el trabajador en **diligencia de descargos** señaló que: **i)** conoce que cuando hay error de dispensación y el cliente hace el reclamo, para realizar la devolución debe informar esto al departamento técnico, con el fin de obtener su aprobación; **ii)** que cuando una compra es presencial, para su anulación debe estar presente el cliente; **iii)** que los soportes de la anulación que deben quedar en la tienda son los que emita la caja pos y las facturas de anulación; **iv)** que frente la anulación que realizó el 07 de octubre de 2020 de la factura 841-601-2-178, no estaba presente al momento de la devolución el cliente, y que realizó la anulación y después lo registró en otra factura; **v)** en relación con la anulación que hizo el 16 de octubre de 2020 del medicamento SAXENDA 6 MG, dijo que si bien el protocolo indica que se debe solicitar el número de cédula, a veces este no pasa para que aplique el descuento, y en esos casos hay que cumplir con la promesa de servicio y se debe omitir el número de cédula; **vi)** que cuando se presentaban novedades en el sistema debía informarlas al Área T, y empezaban a pasar los descuentos; **vii)** que los 24 domicilios hechos a la dirección de su residencia, los hizo porque el aplicativo de domicilios limitaba la entrega de los pedidos a 12 KM, y como eran ventas que había prometido

entregar a domicilio él mismo después de recibirlas en su casa las entregaba, aceptando que no contaba con autorización para ello; viii) que como Administrador Regente, le corresponde controlar el inventario que frente a la toma física.

Conforme lo anteriormente descrito, la Sala estima que el empleador acreditó suficientemente las causales endilgadas para la terminación del contrato con justa causa, al acreditarse algunas de las irregularidades en las que incurrió el trabajador, como las indebidas prácticas que realizó frente a las anulaciones de productos, realización de movimientos aparentes para acreditar los productos y/o dineros faltantes, y domicilios remitidos a su residencia, en donde el demandado claramente no cumplió con los correspondientes procedimientos y protocolos instaurados por la empresa. Al respecto, se trae el procedimiento de anulación de venta, el que como quedó visto no se acreditó:

FASE: ANULACIÓN DE VENTA			Origen de	
Entradas (Soportes, Procesos)/Proveedor	Actividad	ACC	Responsable	Salida
Devolución de productos	47. Anular pedido en el aplicativo Enlace y Reingresar los productos al inventario de la sucursal.	ACC	Auxiliar de Domicilios y/o Droguería	Anulación de pedido
Anulación de pedido	48. Adjuntar la factura original, la anulación y la nueva factura (si aplica) al cierre de caja			Soportes de anulación

De igual manera, el procedimiento que debía observar el Administrador en caso de recibir del cliente una solicitud de devolución:



Recibir del cliente la solicitud de devolución e Identifique el origen de esta.

Administrador

1.1 Reciba al usuario con el producto y Factura de venta verificando que corresponda al código y nombre de sucursal en donde se despacho el producto.

1.2 Identifique el origen de la devolución:
a) Reclamo Técnico: Envíe formato de reclamo Técnico (Anexo 1) con los productos a la Dirección Técnica; este tipo de devolución se evalúa de acuerdo al cuadro de Clasificación y Determinación de Defectos (Anexo 2).
b) Error de Despacho: Identifique el producto en sistema y lote para verificar si el producto se despachó en el punto de venta.

1.3 Si la devolución fue autorizada por el Subdirector de Ventas o la Dirección Técnica continuar con el paso (2).



En caso de No encontrarse autorizada la devolución del dinero al cliente, solo se puede realizar el cambio del producto.

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
 Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
 Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**



Administrador/Auxiliar

Registrar la devolución en el sistema Enlace

2.1 Ingrese al «Menú Principal» de Enlace y seleccione la opción 3 «Anulaciones».	
2.2 Solicite al Administrador la autorización en sistema para realizar la anulación.	
	No se deben realizar anulaciones si el Administrador no se encuentre presente, para estos casos se tiene un plazo máximo de 24 horas para realizar la devolución en el sistema.
2.3 Digite el número de Caja que aparece en la factura de venta	
2.4 Ingrese el número de la factura (Secuencia) que se encuentra en el soporte factura de venta.	



Administrador

Recepcionar en la EBS la devolución e Ingresar el producto devuelto al inventario

3.1 Ingrese con su usuario y contraseña, al sistema EBS llamado «OM-COMERCIAL» (según Manual de Usuario EBS) y registre el inventario devuelto.	
3.2 Ingrese al módulo «ORGANIZADOR DE PEDIDOS» en la EBS en la Pantalla «Pedido Cotizaciones», luego registre: Fecha, Número de Factura, Origen de Pedido (Arcón o Geopos) y Sucursal, para consultar el Número de Pedido de devolución presionando Encontrar. Ver Manual Ingreso de Pedido de Devolución.	
3.3 Ingrese al módulo «TRANSACCIONES RECEPCION/RECEPCIONES», en la Pantalla «Recepciones» registre el Número de Pedido en el Campo «Número de Pedido» y presione el botón «Encontrar».	
3.4 Seleccione cada Línea de pedido y grave en la EBS los productos devueltos.	
	Es de vital importancia que la devolución realizada en el software Enlace se recepcione en la EBS con el objetivo de ingresar nuevamente el producto devuelto al inventario. De lo contrario se generará un descuadre de inventario y saldos negativos. El analista de Inventarios debe enviar una vez al mes como mínimo, las recepciones pendientes de los Puntos de Venta.

En contraste, observa la Sala que, para justificar su actuar el demandado asentó su defensa en dos puntos principales: i) en las fallas que presentaba el sistema para efectuar anulaciones y domicilios, y ii) en una presunta persecución sindical y para ello se valió de las declaraciones de Max Roberto Méndez Hernández y Luis Henry Flórez Plaza, ya transcritas en precedencia; declaraciones en las cuales se observa un notorio intento por justificar el actuar del demandado con fundamento en los problemas tecnológicos del software de la empresa accionante y en una presunta persecución sindical, no obstante debe precisarse que dichos testigos no son los idóneos para determinar la ocurrencia de las anteriores situaciones y que

además estas fueran las razones que generaron las irregularidades encontradas, pues ambos testigos son indirectos, ya que, el señor Max Roberto Méndez Hernández prestó sus servicios como Auxiliar al demandado en 2018, y basa su dicho en lo que éste le comentaba que sucedió al momento de los hechos, y el señor Luis Henry Flórez Plaza manifestó que las irregularidades de los productos no codificados en Unicentro sólo lo sabe por los descargos; y que no maneja domicilios en los puntos de venta.

Aunado a lo anterior, del testimonio de Max Roberto Méndez Hernández se logra extraer que los procedimientos en relación con los medicamentos y domicilios se efectuaron de forma irregular, pues nótese cómo este testigo adujo que quienes pueden hacer las anulaciones son los administradores y que éste podía delegar la clave para que se llevara a cabo la correspondiente devolución por parte del Auxiliar, no obstante, en el caso de marras era precisamente el demandante quien solicitaba claves de sus subalternos e ingresaba sus usuarios y contraseñas sin que se lograra demostrar conformidad sobre tales actuaciones; que cuando fallaba el sistema la prioridad era atender al cliente y guardar la correspondiente factura, no obstante, frente a las anulaciones irregulares que tuvo el accionante, estas no aparecieron; que la política general de la empresa es no efectuar devolución de dinero, no obstante, y sin la presencia de usuarios, el demandado anulaba el pedido e ingresaba a la parte interna de la droguería con dinero; que el domicilio tiene un rango para poder ser enviado; que si el demandado pretendía enviar domicilios a su residencia debía comunicárselo al Subdirector de Zona, René Buitrago, comunicación que carece de un soporte adicional probatorio y de la que el testigo únicamente presume que era conocida por el jefe del actor; y que en los eventos en que el sistema no funciona toca elevar esto mediante un tiquete al área de tecnología, tiquetes que no fueron elevados por el accionado, así como tampoco se evidencian las presuntas fallas que a diario tenía el sistema con

75

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

la correspondiente solicitud elevada por éste ni por los miembros de la organización sindical.

Por su parte, en relación del testimonio de Luis Henry Flórez Plaza, este puso de presente que existían unos protocolos para el cargue, ventas, devoluciones y préstamos de medicamentos; que no pudo establecer la trazabilidad de los domicilios que llegaron a la residencia del demandado por carencia de soportes; y si bien manifestó que nadie cumple los protocolos de la empresa, que en las farmacias se encuentran “las inconsistencias más grandes del mundo”, y que la información en cada farmacia no es tan certera, pues normalmente arrojan sobrantes o faltantes; también lo es que no hay prueba adicional que soporte tales manifestaciones, pues el testigo hace referencia a conciliaciones de facturas por cartera, y solicitudes elevadas por el sindicato, sin que en ningún momento se allegue tal documental. Adicionalmente, el testigo hace alusión a que el acta de descargos no tiene todo el contexto de lo que se manifestó en la diligencia, no obstante, está suscrita por él, así como que el demandado aceptó en dicha diligencia que le fueron mostrados los videos de la DCR 829 y que además sí se reconoce en dichos videos. Adicionalmente el testigo hace alusión a denuncias penales por persecución sindical, empero estas tampoco obran en el expediente.

Corolario de lo dicho, la Sala considera que el accionado incurrió en una falta grave en el cumplimiento de sus obligaciones, falta sancionada por el artículo 62 del C.S.T., así como no acató las prohibiciones del artículo 66 del Reglamento Interno de Trabajo aludido, faltas previamente calificadas por el empleador como graves, por lo que resulta procedente el levantamiento de su fuero sindical, pues quedó acreditado por lo menos un actuar irregular y alejado de los protocolos de atención y de procedimientos establecidos por el empleador para dichos asuntos puntuales que no fueron observados por el trabajador ,

como quiera que sacaba productos de la empresa correspondientes a anulaciones irregulares; envió productos a su residencia sin una venta que avalara la entrega de estos; que usó la clave de compañeros para llevar a cabo las anulaciones; que efectuó devoluciones ficticias; que se abstuvo de enviar los soportes de las devoluciones al área de cajas y que efectuó traslados irreales entre sucursales.

Las anteriores son razones suficientes para CONFIRMAR la sentencia de primer grado.

VII. COSTAS EN SEGUNDA INSTANCIA

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, Administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C., SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,**

R E S U E L V E:

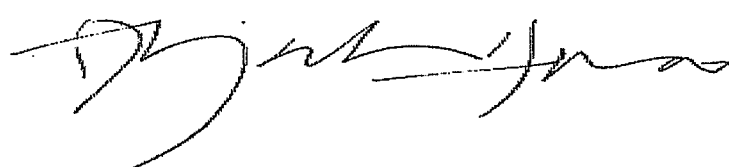
PRIMERO. - **CONFIRMAR** la sentencia de origen y fecha conocidos por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO. - Costas en esta instancia a cargo del demandado.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto atendiendo los términos previstos en el artículo 41 y 40 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-039-2021-00068 -01
Demandante: **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**
Demandado: **HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.**

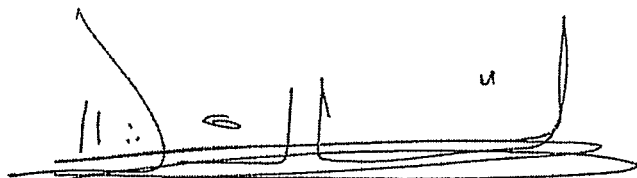
Los Magistrados,



ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO



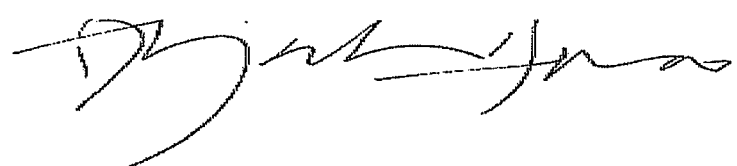
MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA



DAVID A.J. CORREA STEER

AUTO

Se señalan como agencias en derecho la suma de \$250.000 a cargo de HAROLD DAVID BARRIOS LIZARAZO.



ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO

