



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Consulta de sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.	66001-31-05-001-2019-00203-01
Demandante.	Olga Lucía Corrales Alvarán
Demandado.	Jerónimo Martins Colombia S.A.S.
Juzgado de Origen.	Primero Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar.	Estabilidad laboral reforzada – despido sin justa causa

Pereira, veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitrés (2023)
Acta de discusión No. 81 del 19-05-2023

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 12 de diciembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Olga Lucía Corrales Alvarán** contra **Jerónimo Martins Colombia S.A.S.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Olga Lucía Corrales Alvarán pretende que se declare que existió un contrato de trabajo a “*término definido con duración de un (1) año; con duración entre el 12 de agosto de 2013 y el 12 de agosto de 2018*” (fl. 6, archivo 3, exp. Digital), que finalizó sin justa causa; por lo que, reclama la indemnización por el despido injusto y además, se reconozca la estabilidad laboral reforzada que medió al ser despedida y se pague la indemnización de 180 días de salario.

Como fundamento de dichas pretensiones argumentó que i) el 12/08/2013 suscribió contrato a término fijo por 6 meses con Jerónimo Martins Colombia S.A.S., que después de prorrogado en múltiples ocasiones finalizó el “18/05/2018”; ii) se desempeñó como jefe de tienda; iii) su salario era de \$2’603.000; iv) su empleador argumentó una justa causa para terminar el contrato consistente en que una suplantación de firma y persona, pese a que ninguna pérdida económica se reportó, y pese a ello le imputan un faltante de \$48.450; v) el 05/05/2018 durante la visita del jefe de zona se detectó un producto no apto para la venta en referencias de “Fruver”; por lo que se procedió a verificar la planilla de control que había sido revisado por el operador Gianni Vásquez Gutiérrez conforme a las firmas allí plasmadas; v) el superior solicitó que se llamara al citado operador, pero la demandante señaló que no lo hizo, porque ella misma había firmado la planilla y no el operador; vi) la causal invocada para despedirla de “*suplantación de persona*” que se aduce existe en el reglamento interno, no lo está; vii) durante el último año de servicios sufrió fuertes dolores como consecuencia del diagnóstico del 28/01/2018 de “*trastorno de disco cervical (...) epicondiolitis media derecha – bursitis de hombro; facitis no clasificada (...) hipotiroidismo consecutivo (...) prebicia (sic) (...) síndrome del túnel carpiano*” (fl. 4, archivo 03, exp. Digital); viii) desde el 01/06/2017 tenía restricciones para laboral.

Jerónimo Martins Colombia S.A.S. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que la demandante fue despedida por falsificar la firma del operador Gianni Vásquez, ocultar al superior procesos que eran de su responsabilidad, incumplir la obligación de revisar que los alimentos exhibidos en Fruver cumplan con los estándares de calidad requeridos, que aceptó al rendir descargos. Frente al fuero de estabilidad laboral también se opuso al mismo porque la restricción laboral que tenía solo era vigente por un mes en junio de 2017 y los exámenes y diagnóstico aportado se realizaron con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, sin que la demandada hubiese sido informada de dicha condición de salud; máxime que el egreso de examen de egreso realizado el 22/06/2018 fue satisfactorio.

2. Síntesis de la sentencia

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira declaró probadas las excepciones de carencia absoluta de causa y cobro de lo no debido y condenó en costas procesales a la demandante.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó frente a la estabilidad laboral reforzada que el contrato finalizó el 18/05/2018, momento para el que la demandante no tenía una disminución física suficiente para presumir que el despido ocurrió por dicha condición, máxime que la resolución del vínculo ocurrió por la falsificación de una firma; de modo que, aun cuando en su historia clínica aparecen unas patologías las mismas no disminuían su rol laboral, pues dentro de sus funciones principales ninguna se obstaculizaba por las patologías de la demandante consistentes en el dolor en el codo, pues eran administrativas, de cumplimiento de metas y buen funcionamiento de la tienda, máxime que 4 trabajadores más de la tienda cumplían las labores de tipo operativo, y por ende, ellos suplirían cualquier actividad de este tipo que debiera hacer la demandante; por lo que, negó la pretensión de estabilidad laboral reforzada.

En cuanto al despido sin justa causa concluyó que el acto endilgado consistió en falsificar la firma del revisor del Fruver de uno de los operadores de la tienda a su cargo, todo ello porque el 05/05/2018, entre otros hallazgos, se encontró que habían varios productos del Fruver que estaban en mal estado y no aptas para la venta y por ello, se solicitó el formato de revisión del operador del Fruver que aparecía firmado por aquel trabajador Gianni Vásquez y se solicitó a la demandante llamar a dicho trabajador, pero esta se negó porque había sido ella quien firmó el formato, suplantando la firma del operador. Actuación que la demandante aceptó al rendir los descargos. Conducta que está calificada como grave en el reglamento interno de trabajo, de ahí que el despido fue justo.

3. Del grado jurisdiccional de consulta

En tanto que las pretensiones fueron resueltas de forma completamente adversa a la demandante, se admitió el grado jurisdiccional de consulta a su favor ordenado por la juez de primera instancia.

4. Alegatos

Únicamente fueron presentados por la demandada, que coinciden con los temas que serán abordados en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Ninguna discusión existe sobre la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, pues así fue alegado por el demandante, aceptado por la demandada al contestar el libelo genitor y declarado en primer grado sin reproche en este aspecto por los interesados.

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

- (i) ¿La demandante era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada que impedía ser despedida?
- (ii) En caso de respuesta negativa ¿el despido realizado el 18/05/2018 fue injusto?

2. Soluciones a los interrogantes planteados

2.1 Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

2.1.1. Fundamento normativo

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial (C-458 de 2015).

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, relativo a la integración laboral, señala que una persona **en situación de discapacidad** no puede ser despedida o terminado su contrato por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Ahora bien, en cuanto **al concepto actual de discapacidad** para establecer qué trabajador es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada la jurisprudencia actual

de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dado respuestas diferentes con ocasión al caso concreto analizado.

Así, en primer lugar, aparece la sentencia **SL2586 de 15/07/2020 de la Sala Laboral Permanente** (Mag. Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo) en la que se explicó que resulta de imperativa importancia determinar la época en que ocurrió el hecho analizado (despido – enfermedad) para aplicar el criterio construido a partir de los grados y porcentajes contenidos en el Decreto 2436/2001 (PCL del 15% o mayor) o el concepto de discapacidad relevante en función a la Convención para los Derechos de las Personas con Discapacidad en concordancia con la vigencia de la Ley 1618/2013.

En segundo lugar y de manera paralela aparecen las sentencias de la Sala Permanente **SL711 de 24/02/2021** (M.p. Gerardo Botero Zuluaga) y **SL572 de 24/02/2021** (M.p. Luis Benedicto Herrera Díaz) que se diferencian en tanto analizan un caso ocurrido con anterioridad y con posterioridad a la vigencia de la citada convención y la Ley 1618/2013 respectivamente.

Así, en la sentencia SL711/2021 se revisó un despido que ocurrió el 23/07/2011, mientras que en la SL572/2021 la terminación del contrato ocurrió el 16/05/2016, pero de ambas puede inferirse como regla de análisis en los eventos regidos por la Ley 361/1997, con posterioridad a **la vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618/2013**, serán beneficiarios aquellos que padezcan una PCL del 15% o más, y en el evento en que no exista la calificación o se desconozcan los grados de PCL, los jueces deben recurrir al restante material probatorio para establecer si el trabajador tiene **un estado de salud grave o una lesión severa** que sea **evidente, notoria y perceptible**, todo ello porque la situación de discapacidad que protege la ley corresponde con una deficiencia que limita al trabajador para desarrollar una actividad, por lo que la notoriedad de tal limitación puede acreditarse con incapacidades regulares, tratamientos médicos especializados, restricciones laborales, concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otro que dé cuenta del **estado grave de salud del trabajador o la severidad de su lesión** que lo limita en su trabajo, esto es, de conformidad con la SL572/2021.

No obstante, la Corte Constitucional en el comunicado de prensa no. 32 de 5 y 6 de octubre de 2022 dio cuenta de la decisión aún no publicada SU-348/2022 mediante

la cual expuso que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión del 14/09/2020 no casó una decisión del Tribunal porque el demandante no había acreditado prueba conducente para evidenciar que se encontraba en un estado de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, esto es, en contravía con el precedente constitucional que únicamente exige la acreditación de que el trabajador tenga una disminución suficiente en su salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar su trabajo, y solicitó a los juzgadores abstenerse de exigir la acreditación de una discapacidad moderada, severa o profunda.

Ahora bien, superado que conforme el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el trabajador solo debe acreditar que padece de un estado de salud grave evidente, notorio y perceptible, en los términos de la Corte Suprema de Justicia – o una disminución suficiente en la salud que le impida desempeñar el trabajo, en los términos de la Corte Constitucional es preciso acotar que a más de lo anterior se debe acreditar “*(ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social*”¹.

Sin embargo, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL1360-2018) clarificó la adecuada interpretación del artículo 26 de la Ley 361/1997 para explicitar que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización.

Así, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia² resaltó que está permitida la conclusión del pacto con un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad, siempre y cuando se acredite una **causa objetiva** para terminar el contrato, presencia que descarta de contera la exigencia de solicitar un permiso para despedir al trabajador o terminar su contrato ante el inspector del trabajo, a menos que tal extinción tenga como antecedente un elemento discriminatorio³.

Por último, frente a la solicitud de permiso que debe elevarse ante el inspector de trabajo, la Corte aclaró que de conformidad con la sentencia C-531 del 2000 el permiso ante el inspector laboral únicamente se requiere cuando la finalización del

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 25-03-2009. Radicado 35606. M.P. Isaura Vargas Díaz reiterada en sentencia de 29-06-2016. Radicado 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena.

² CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

³ *Ibidem*.

vínculo se soporta en la limitación padecida por el trabajador, pues nadie está obligado a lo imposible o soportar cargas que superan sus facultades, o para el asunto de ahora, a dar continuidad a un vínculo laboral que no puede ser desempeñado por su trabajador, en cuyo caso se requerirá *“la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador”*⁴ o correlativamente, la discapacidad de ninguna manera incidía en el adecuado desempeño del subordinado para la labor que fue contratado, pues el *“Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador”* (ibídem).

2.1.2. Fundamento fáctico

Obra el contrato de trabajo suscrito entre las partes el 13/08/2013 en el que se contrató a la demandante para desempeñarse como “jefe de tienda” y por ello su cargo implica realizar actos de “dirección, confianza y manejo (...) así como facultades de mando sobre el personal a su cargo” (fl. 45, archivo 04, exp. Digital).

Luego, milita la carta de terminación del contrato de trabajo que data del 18/05/2018 (fl. 55, ibídem).

A su turno obra una restricción médico laboral realizada el 01/06/2017 por la misma empleadora y con vigencia de 1 mes consistentes en no levantar cargas mayores a 12.5 kg, asistir a las citas médicas (fl. 79, archivo 04, exp. Digital).

El 25/01/2018 la demandante fue valorada laboralmente por orden del empleador y se diagnosticó *“trastorno...”* (fl. 81, archivo 04, exp. Digital).

Luego, milita una resonancia magnética realizada el 23/05/2018 que concluye *“tendinosis marcada del tendón extensor común”* (fl. 83, ibídem) y otra el 01/06/2018 que concluyó *“cambios espondilóticos en los cuerpos vertebrales C4, C5 y C6”*.

Después aparece la atención clínica del 16/07/2018 en la que se indicó como motivo de consulta una *“epicondilitis”* de hace casi un año (fl. 85, ibídem) por *“cuadro de*

⁴ CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

dolor de codo derecho (...) que se acentúa por momentos sobre todo la paciente lo asocia a un evento de carga de peso” (fl. 85, ibidem).

Historia clínica de la que se desprende que la demandante padecía para el momento de la terminación del vínculo laboral de dolor en codo que se acentuaba al realizar cargas.

Ahora bien, corresponde determinar si dicha condición limitaba la realización de la actividad contratada a la demandante como jefe de tienda.

En ese sentido, se tomó el **interrogatorio de parte de la demandante** en el que adujo que para el día de la terminación del contrato de trabajo tenía inflamado el codo, la parte baja del hombro y por ello laboraba con una codera. Explicó que se desempeña como jefe y por ello, debía realizar las tareas administrativas, pero también surtir, atender la caja, limpiar, cubrir cualquier puesto que se necesitara. Aseguró que cuando debía surtir, no importaba el peso del material, pero cuando fue inquirida sobre su obligación de realizar el surtido de la tienda, dijo que no tenía esa obligación directamente, y que no era habitual, pues solo lo hacía cuando no había personal o cuando solo se contrataba una persona en la caja.

Indicó que para la fecha de terminación la inflamación del codo le impedía surtir, y que se encontraba en una tienda del Japón que tenía 4 o 5 operarios y 2 supervisores. Explicó que los 2 supervisores hacían casi las mismas funciones de ella, y los 4 operarios estaban en la caja, surtiendo y limpiando la tienda.

Del análisis en conjunto de la prueba documental como el interrogatorio de parte se desprende que Olga Lucía Corrales tenía una afectación en su hombro, pero conforme con la regla jurisprudencial sentada por la Corte Constitucional ya citada, dicha disminución de su salud no le impedía o dificultaba sustancialmente desempeñar su trabajo, pues era precisamente la jefe de la tienda y para el momento del despido se encontraba administrando una tienda que contaba no solo con 2 supervisores, que conforme lo confesó también realizaba “casi” sus funciones, sino que también contaba con cuatro operarios, uno de ellos se encargaba de surtir la tienda, momento en que la demandante eventualmente tendría que someter su cuerpo a cargas pesadas, que tal como lo reseñó la restricción laboral que tenía un año antes, se concentraba en que no debía levantar cargas mayores a 12.5 kg.

En consecuencia, pese a que dicha lesión en su hombro afectaba la salud de la demandante, la misma no le impedía realizar las actividades contratadas, pues su cargo era de orden administrativo y no operacional, máxime que en la tienda en la que realizaba labores de administración había 4 operarios, que suplían todas las actividades que implicaban el uso de la fuerza, sobre los que la demandante ostentaba una posición de mando, conforme al contrato de trabajo en el que se le otorgaron dichas facultades, de ahí que bien podía dirigir al personal – función administrativa para la que fue contratada – para que estos levantaran las cargas que ella no podía hacer.

Puestas de este modo las cosas, se confirmará la decisión de primer grado, pues la demandante carecía de una condición especial que la hiciera merecedora de la estabilidad laboral reforzada, y por ello, su despido no se presume discriminatorio por dicha circunstancia.

2.2. Del despido sin justa causa

2.2.1 Fundamento normativo

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, terminación de la obra o labor contratada y despido con justa causa.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia (SL 2808 de 2018) ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo (Sent. Del 26/11/2014, rad. 16219-2014).

En ese sentido, el numeral 6º del literal a) del art. 62 del CST consagra que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador cuando se configure cualquier violación **grave** de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 de la misma codificación, o cualquier falta grave calificada así en los reglamentos, contratos, pactos, etc...

De otro lado, el empleador también está habilitado para terminar el contrato de trabajo con justa causa cuando – numeral 5, art. 62 del C.P.L. y de la S.S.- incurra en un acto inmoral o delictuoso que cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus laborales.

Frente a esta causal la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que *“guarda estrecha relación con la «(...) obligación primordial de todo trabajador, prevista en el numeral 4 del artículo 58 del C.S. del T.»*, según la cual debe *«guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, la que necesariamente debe preservarse en todo lugar, más tratándose de asuntos relacionados con la relación laboral; por tanto la violación grave de esta obligación, con ocasión del vínculo laboral, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo»*”. (SL5094-2021).

2.2.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente aparece la carta de terminación del contrato de trabajo en la que el empleador le indicó a la trabajadora el 18/05/2018 que:

*“(...) usted de forma deshonesto e irresponsable, procedió a falsificar la firma de la planilla de revisión del Fruver de uno de los operadores de la tienda a su cargo (...) **el hecho de haber falsificado la firma del señor Gianni Vásquez con el fin de ocultar de su Jefe de Zona y su Gerente de Distrito la omisión de procesos que son de su responsabilidad resulta inaceptable**, de modo que la empresa perdió de manera irreconciliable la confianza que le había depositado (...)”* (fl. 56, archivo 04, exp. Digital).

Luego, invocó las normas del C.S.T. sobre incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores y el literal d) del artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo.

El citado literal del reglamento interno de trabajo establece como falta grave “*el incumplimiento o la violación por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias*” (fl. 40, archivo 19, exp. Digital).

Para comprobar el acto imputado a la demandante, rememórese que la demandante fue contratada como jefe de tienda y en ese sentido, tenía una facultad de mando sobre los operarios que prestaban sus servicios dentro del establecimiento de comercio. Además, cuando la demandante absolvió el interrogatorio de parte aceptó que sus labores eran administrativas, y solo ante la ausencia de personal debía suplir los cargos vacantes, pero a su vez, confesó que para el momento del despido había por lo menos 6 personas a su cargo.

Luego, aparece la diligencia de descargos en el que aceptó conocer el reglamento interno de trabajo y que conoce que dentro de sus actividades como jefe de tienda **estaba verificar los datos diligenciados en las diferentes planillas de seguimiento de la compañía coincidían con la realidad**. Luego, se describió el hecho acontecido consistente en que el jefe de zona hizo una inspección al Fruver y encontró productos en mal estado para la venta, por lo que le solicitó a la demandante llamará al operario para que este explicará dicha situación, pero ella se negó, “*porque era yo quien había firmado*” (fl. 52, exp. Digital).

Seguidamente indicó que, pese a que el operario Gianni Vásquez no realizó la revisión de Fruver, ella había firmado la planilla por este, “*escribí el nombre de él. Reconozco que suplante su firma más no la falsifique*” y luego señaló que no tenía clara la prohibición de firmar por los demás. Después, aceptó que dicha conducta era fraude y que pese a que era consciente de ello, le llevó la planilla a su superior (fl. 53, exp. Digital).

Luego, en el interrogatorio de parte absuelto a instancias de este proceso aseguró que ella misma había firmado la planilla, colocando el nombre de la persona a quien había encargado de realizar la revisión del Fruver. Seguidamente, explicó que ella le pidió al operario que hiciera la revisión, pero desconoce si la hizo bien o mal, y que ella simplemente colocó el nombre del operario. Después indicó que por su propia iniciativa había impuesto la firma, porque toda planilla debía llevar el nombre de la persona que lo hizo.

Del análisis en conjunto de la anterior prueba documental e interrogatorio de parte se desprende que la demandante como jefe de tienda incurrió en una prohibición como era llenar la planilla que utilizan los operarios para dar fe de que la actividad a estos encomendada - verificar que la adecuada disposición de los alimentos para la venta - hubiera sido cumplida por quien así tenía tal encargo.

Así, tal como lo aceptó en la diligencia de descargos, su función consistía en verificar los datos diligenciados en las planillas de seguimiento a los productos que dispone la compañía para el efecto, correspondieran a la realidad, pero no lo hizo, o dicho de otra forma incumplió con dicha obligación, que por demás el empleador calificó como grave, pues aun cuando su obligación era verificar la información allí contenida, contrario a ello procedió a llenar la misma con el nombre de la persona que debía realizar dicha revisión, y pese a conocer de su actuar presentó dicha planilla a su superior, dando fe de que correspondía a la realidad, cuando no era así, pues la misma no había sido diligenciada por quien realizó la actividad, sino por ella misma, y en tanto el Jefe de Zona encontró productos alimenticios en mal estado ofertados al público, resulta dable inferir que el operario que la demandante debía enviar a realizar tal función, no lo hizo y pese a ello, la demandante procedió a llenar la citada planilla con datos contrarios a la realidad.

Actos que además de implicar que la demandante incurrió en una prohibición al firmar un documento laboral por otra persona – suplantación-, también aparece ahora que dicha actuación se enmarca en el citado numeral 5º del artículo 62 del CPL y de la SS en la medida que firmar por otra persona, aparece como un acto inmoral que afecta gravemente al empleador y su objeto comercial, pues la firma que la demandante suplantó no obedece a un certificado ajeno a la comercialización de productos, pues conforme al objeto social de la demandada esta se dedica a la *“comercialización, venta y cualquier clase de distribución de toda clase de bienes, mercancía y productos de origen colombiano o cualquier tercer”* (fl. 2, archivo 04, exp. Digital), de ahí que la demandante hubiera firmado por un trabajador subordinado suyo para dar cuenta del cumplimiento de una actividad que este no realizó, consistente en verificar el buen estado de los alimentos dispuestos a la venta, afecta seriamente a la demandada en tanto que la calidad de sus productos ofertados mengua y con ello, el número posible de compradores del establecimiento y por ende, sus ingresos, o dicho de otra forma, nadie comprará alimentos en mal estado; además de restar la confianza que la demandada había depositado en su trabajadora, a quien consideró como trabajadora de confianza y manejo, y por ello

la duda ante el cumplimiento real y efectivo de las labores administrativas a esta asignadas con la finalidad de cumplir con su objeto social como es, la comercialización, distribución y venta de toda clase de mercancías.

Puestas de ese modo las cosas, la demandante sí incurrió en una justa causa para ser despedida como concluyó la a quo, en decisión que ahora se confirma.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, la decisión revisada será confirmada. Sin costas en esta instancia ante el grado jurisdiccional de consulta que se surtía a favor de la demandante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 12 de diciembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Olga Lucía Corrales Alvarán** contra **Jerónimo Martins Colombia S.A.S.**

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia, por lo expuesto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

(Con ausencia justificada)

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

ANA LUCIA CAICEDO CALDERON

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **7ef45bc606a9b15f3b6918223f463a453d8f2a62eda18ce6eb6029570b5ad3e3**

Documento generado en 24/05/2023 07:23:36 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>