



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

**REF:** *Ordinario Laboral*

**DEMANDANTE:** *Elisa Mercedes Montero Triana*

**DEMANDADO:** *Supertiendas y Droguerías Olímpicas SA*

**RADICADO:** *20001.31.05.002.2016.00062.01.*

**MAGISTRADO PONENTE:**

**DR ALVARO LOPEZ VALERA**

**APELACION DE SENTENCIA**

*Valledupar, mayo cinco (05) de dos mil veintiuno  
(2021).*

**SENTENCIA:**

*Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de manera escritural el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por el demandante, contra la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 28 de noviembre de 2016, en el proceso ordinario laboral que Elisa Mercedes Montero Triana sigue a Supertiendas y Droguerías Olímpica SA.*

**I.- ANTECEDENTES**

**1.1.- LA PRETENSIÓN**

*La ciudadana Elisa Mercedes Montero Triana, a través de su apoderado judicial demanda a la sociedad*

*Supertiendas y Droguerías Olímpica SA, para que por los tramites del proceso ordinario laboral se declare el contrato de trabajo que los ligó y que fue terminado por la empresa empleadora, sin que existiera justa causa, en consecuencia se condene a la sociedad demandada a reintegrarla al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior jerarquía, con el correspondiente pago de los salarios y prestaciones sociales que dejare de percibir, desde el momento del despido injusto hasta que se verifique el reintegro. Además, que en el evento que no sea procedente el reintegro, solicita que subsidiariamente se condene a Supertiendas y Droguerías Olímpicas SA, al pago de la indemnización por despido injusto.*

### **1.2.- LOS HECHOS**

*En síntesis relatan los hechos de la demanda que Elisa Mercedes Montero Triana, prestó sus servicios personales, directos, continuos y subordinados a Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., regidos por un contrato de trabajo, celebrado a término indefinido, y que dicho contrato tuvo vigencia entre el primero (12) de mayo de mil novecientos noventa y seis (1996) y el diecinueve (19) de marzo de dos mil quince (2015), fecha esta en la que la sociedad empleadora lo dio por terminado unilateralmente sin que existiera justa causa y sin el lleno de los requisitos legales.*

*Así mismo, indican que la labor que desempeño la trabajadora fue la de recibidor en el negocio SAO 1251, y que, cuando se le despidió recibía un salario promedio mensual en cuantía de un millón cuatrocientos setenta y siete mil quinientos sesenta y seis pesos (\$ 1.477.566).*

*De igual manera agregan que la actora cumplía el horario de trabajo establecido por la empleadora y que en el desempeño de su cargo, ella demostró ser una trabajadora eficiente, idónea, responsable y honesta.*

*Que el 06 de marzo del 2015, la entonces trabajadora incurrió en un error involuntario debido a que ingresó en el sistema SAP, con nota de entrega 0812036870 a 6 televisores, pero físicamente solo ingresaron 5 televisores, y que ese error lo cometió al confiarse plenamente de su compañero de trabajo, pero que el mismo fue subsanado inmediatamente, dándole ingreso físicamente al televisor que se había quedado en el vehículo de transporte.*

*Que el 11 de marzo del 2015, la demandante volvió a incurrir en otro error involuntario, al confundir el código de barras de las mercancías, dado que en dos de ellas coincidían los tres últimos dígitos y su error consistió simplemente en chulear el código de barra errado.*

*Que la ahora demandante incurrió en error al no elaborar los reportes correspondientes, pero que con esos errores, no se persigue ningún beneficio personal para ella ni para sus compañeros de trabajo.*

*El 19 de marzo del 2015, en vista de las anteriores situaciones, la empleadora llamó a descargos a la trabajadora y ese mismo día fue despedida sin justa causa.*

### **1.3.- LA ACTUACIÓN**

*Por venir en legal forma la demanda fue admitida mediante auto del 31 de mayo del 2016, y dicho auto notificado al representante legal de la demandada, el 13 de junio de ese año.*

*En la respuesta a la demanda la sociedad demandada aceptó unos hechos y negó otros, y se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demandante, con fundamento en que la falta cometida por esta es considerada como grave, y por lo tanto, justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 59 numeral 7 y 11 del reglamento interno de trabajo, y en el numeral 4 y 6 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo.*

*En su defensa la demandada propuso las excepciones de mérito que denominó “inexistencia de la obligación”, “buena fe”, “pago, compensación y cobro de lo no debido” y “caducidad y prescripción”.*

### **1.4.- LA SENTENCIA**

*Luego de historiar el proceso, el juez de primera instancia entró a valorar las pruebas en punto a determinar la procedencia de las pretensiones de la demanda, habiendo encontrado demostrada la existencia de un contrato de trabajo entre las partes celebrado a término indefinido, y que el mismo fue rescindido por la empleadora de manera unilateral y justa, puesto está acreditado que la ahora demandante violó el artículo 59 numeral 7 y 11 del reglamento interno de trabajo y las*

*prohibiciones que le notifico la empleadora, lo cual se constituía en causal de terminación de su contrato de trabajo sin reconocimiento de derecho alguno, siendo por eso que no procedía la condena por indemnización por despido injusto.*

*Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la misma.*

### **1.5. EL RECURSO DE APELACIÓN QUE SE DECIDE**

*La **demandante propuso** recurso de apelación en contra de la sentencia, solicitando la revocatoria del numeral dos (2) del aparte resolutive, manifestando como fundamento de su inconformidad, que la decisión del juez de instancia esta incurso en defectos facticos, sustantivos y materiales, ya que se ha incurrido en errores en cuanto a las valoraciones del material probatorio.*

*Además, expuso que el a quo dio un alcance distinto a los artículos 62 numerales 4 y 6, y al artículo 58 del código sustantivo del trabajo, debido a que en ninguna de estas normas se encuentra señalado taxativamente como causal de despido las tenidas en cuenta para retirar del cargo a la demandante.*

*Finalmente manifestó que se equivocó también el juez a quo, al permitir que se presentara el gerente de la sociedad demandada como testigo, en tanto eso viola los derechos al debido proceso, de defensa y de contradicción, al no serle permitido al propio demandado preconstituir pruebas en su favor,*

*y que además los tres testimonios recaudados son de altos cargos de la empresa demandada.*

## **II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

*Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.*

*Se comprueba que los presupuestos procesales están más que cumplidos y que tampoco se advierte ningún vicio que pueda invalidar lo actuado hasta este momento, ni en primera ni en segunda instancia, ni las partes alegaron en tal sentido.*

*De acuerdo con los antecedentes planteados, el problema jurídico puesto a consideración de este tribunal, se contrae a determinar si es acertada la decisión del juez de primera instancia de declarar que el contrato de trabajo que unió a Elisa Mercedes Montero Triana y la sociedad Supertiendas y Droguerías Olímpica sa, terminó con justa causa, o si por el contrario lo procedente es condenar a la demandada a pagarle a la demandante la indemnización por despido sin justa causa, al no estar estructurado en causal justa los hechos que originaron el despido.*

*Ese problema jurídico será resuelto declarando acertada esa decisión del juez de primer grado, quien concluyó que la terminación del contrato de trabajo fue justa, al haber la ex trabajadora incurrido en las causales normativas para ello, contenidas en el Reglamento Interno De Trabajo y el Código sustantivo del trabajo, que más adelante se determinarán.*

*A esta conclusión, se llegó previo el siguiente análisis:*

*En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que el trabajador debe demostrar que se produjo el despido por parte del empleador, como efectivamente en este caso lo hizo la demandante, y por su parte al empleador le corresponde probar que el despido estaba amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.*

*Acerca de este aspecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su jurisprudencia vertical (Ssentencia SL 1680-2019), ha sido enfática en señalar que:*

*No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio** –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, **a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral**, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la*

*que es menester que se complemente con otros medios de convicción:*

*(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseveración, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)".*  
**(Negrilla y subrayado por esta Sala).**

*Se observa a folio 14 del plenario, comunicación del 19 de marzo de 2015, mediante la cual el jefe de relaciones laborales de Supertiendas Y Drogarias Olímpica sa, le comunicó a Elisa Mercedes Montero Triana, la decisión de esa empresa de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de esa fecha.*

*Al haberse demostrado en el proceso, el hecho del despido, esto es que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que unió a Elisa Mercedes Montero Triana, como trabajadora de la sociedad Supertiendas Y Drogarias Olímpica sa, provino de esta última, entra la sala a verificar si en efecto ese despido se encuentra revestido de justeza.*

*Como fundamentos jurídicos de la decisión de terminar justamente el contrato de trabajo, la demandada Supertiendas y Droguerías Olímpica SA, invocó:*

*“Por medio de la presente le manifestamos que la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo al finalizar la jornada del día 19 de marzo del 2015, por justas causas previstas en los numerales 4° y 6, literal a), artículo 62 del Código*

*Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en el artículo 1° y 5° Art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, y en el Manual de Funciones adoptado para el cargo de Recibidor Ocupado por Usted en SAO 1251 en la ciudad de Valledupar”.*

*Esa misma comunicación que reposa en el plenario a folio 14 del cuaderno principal, demuestra de manera contundente que la sociedad demandada rescindió el contrato de trabajo que la ligaba con la trabajadora, con fundamento en que esta violó normas y procedimientos establecidos para el normal desarrollo de las actividades convenidas, las cuales eran de su pleno conocimiento, por haber incurrido en graves omisiones, descuido e inaplicación de los procedimientos de recepción de mercancía bajo su manejo y cuidado. Esto se debe a que la actora dio ingreso en el sistema SAP a 6 unidades de televisores LED LG de 80 cm, sin embargo en realidad en físico solo fueron 5 unidades del prenotado electrodoméstico, y días siguiente en el mismo mes ingresó al sistema SAP del negocio una nevera de marca haced APP 674 4P PLATA que estaba cargada en la guía de despacho desde la bodega 8029, pero omitió efectuar la novedad de recorte y da ingreso físico al electrodoméstico al negocio incumpliendo los procedimientos nuevamente.*

*Ahora, el numeral 6 del artículo 62 del Código Procesal del Trabajo, subrogado por el artículo 7 de la Ley 2351 de 1965, establece que es una justa causa para que el empleador de forma unilateral termine el contrato de trabajo, la siguiente: “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.*

*De manera que las faltas graves calificadas y establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo con tal categoría, dan al traste con el contrato de trabajo celebrado entre las partes en el evento de que el trabajador no cumpla con las condiciones a que este sujeto en la prestación del servicio y que fueron previamente determinadas en dicho reglamento.*

*La conducta imputada para la terminación de ese contrato de trabajo, está debidamente demostrada a través del acta de cargos y en los audios del interrogatorio absuelto por la demandante, visibles respectivamente a folios 15 al 19 y 133 del cuaderno principal, toda vez que en esos medios de prueba confesó expresamente haber cometido omisiones en el procedimiento de ingreso de mercancía al negocio y no seguir el protocolo del manual de funciones.*

*En ese manual de funciones visible entre folios 27 y 28 del mismo cuaderno, aparece textualmente que los recibidores(ras) tienen entre otras funciones la de registrar en la novedad del recibo de perdidos faltantes de mercancía, así como las devoluciones de artículos no pedidos, en mal estado, con mala presentación, vencidos o próximos a vencerse y colocar sello de novedad en el recibo tanto en el original como en copia. Además, informar oportunamente a su jefe inmediato sobre las anomalías detectadas en el proceso de recepción de pedidos, así como los daños o anomalías detectadas en los equipos, implementos de trabajo e instalaciones locativas del área de recibo de mercancía y responder por la seguridad de la mercancía durante el proceso de recepción de pedidos.*

*Asimismo, el artículo 59 numeral 7 del Reglamento Interno de Trabajo, visible entre folio 52 del expediente, erige en falta grave y en justa causa para terminar el contrato de trabajo, cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.*

*En este orden de ideas, esta corporación encuentra que los hechos que dieron origen al despido de la ex trabajadora Elisa Montero Triana, se encuentran enmarcados en la justa causa para despedir, dispuesta en el numeral 6 del literal "A" del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, así como la contenida en el numeral 7 del artículo 59 del Reglamento interno de trabajo de la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica sa, razón por la cual se confirmará en su integridad la sentencia acusada por la parte activa.*

*En este punto en cuanto a la inconformidad de la parte demandante, por haberse decretado y practicado unos testimonios a unos trabajadores de alto rango de la sociedad demandada y por haberse escuchado en interrogatorio de parte al representante legal de esa sociedad, debe decirse que al haberse decretado esas pruebas mediante auto del 18 de octubre del 2016, decisión contra la cual la parte demandante bien pudo interponer recurso de reposición conforme el artículo 63 del CPT y SS, y no lo hizo, tampoco debe perder de vista el recurrente, que contra la decisión de decretar o practicar una prueba no procede el recurso de apelación conforme el artículo 65 ibídem. Aunado a ello, las leyes adjetivas no prohíben que los compañeros de trabajo o superiores del ex trabajador puedan rendir su declaración como terceros en el curso de un*

*proceso judicial, máxime cuando las partes cuentan con la herramienta legal introducida por el artículo 211 del CGP, esto es que podrá tachar el testimonio de los declarantes, herramienta de la que tampoco hizo uso la parte aquí recurrente.*

*Aún lo anterior, a la decisión sirve de soporte probatorio la misma confesión de la demandante, luego resulta intrascendente el decreto de esos testimonios.*

*Al no haber prosperado el recurso de alzada, propuesto por la parte demandante, está será condenada a pagar las costas por esta instancia.*

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

### **RESUELVE**

**Primero:** CONFIRMA en su integridad la sentencia recurrida de fecha y procedencia conocida.

**Segundo:** Condénese a la demandante Elisa Mercedes Montero Triana, a pagar las costas por esta instancia, fíjese como agencias en derecho por esta instancia la suma de \$200.000, líquidense concertadamente en el juzgado de origen.

**Tercero:** una vez ejecutoriada esta decisión, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

*Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura*

dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la pandemia provocada por la enfermedad conocida como COVID-19

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



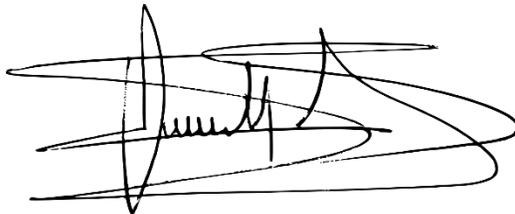
**ALVARO LÓPEZ VALERA**

*Magistrado Ponente*

**(impedido)**

**JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ**

*Magistrado*



**OSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ**

*Magistrado*