TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE

JUDICIAL VALLEDUPAR

SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

REF: *Ordinario Laboral*
DEMANDANTE: *Mariela Muñoz Acosta*
DEMANDADO: *Carco SEVE SAS*
RAD: *20001.31.05.002.2015.00445.01*
MAGISTRADO PONENTE:
DR. ALVARO LOPEZ VALERA
APELACIÓN DE SENTENCIA

Valledupar, mayo once (11) 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 y legalmente sustentado por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Oralidad del Circuito de Valledupar, el 21 de Mayo de 2016, dentro del proceso Ordinario Laboral que Mariela Muñoz Acosta promovió contra CARCO SEVE SAS.

1.- ANTECEDENTES

1.1. LA PRETENSIÓN

Mariela Muñoz Acosta, por medio de apoderado demanda a Carco Seve SAS, para que por los trámites del Proceso Ordinario Laboral se declare la existencia de un contrato de Trabajo entre ella y la demandada, como consecuencia de esa declaración, pretende principalmente que se declare que la terminación del contrato de trabajo fue de manera ilegal e injusta por parte del empleador, por lo que solicita el reintegro al cargo que venía desempeñando u otro de igual o superior categoría y asimismo se le ordene el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones.

Subsidiariamente solicitó el pago de la indemnización por despido injusto e indemnización moratoria ordinaria, así como las costas del presente proceso a la demandada.

1.2.- LOS HECHOS

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Mariela Muñoz Acosta, laboró para Carco Seve SAS, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 02 de marzo de 1998.

Inicialmente la demandante ejerció el cargo de secretaria, cargo que ocupó por 3 años y posteriormente fue reasignada a ocupar el cargo de jefe de inventario, labor que ejecutó por 12 años y a la fecha en que terminó el contrato de trabajo, cumplía funciones como jefe de logística e inventario.

Como último salario, la demandante devengó la suma de $1.254.000.

El 05 de noviembre de 2014, la demandada por conducto de un auditor, le realizó diligencia de descargos a la ex trabajadora, en razón a que colocó en la entrada de la bodega, un aviso que informaba que "NO SE ACEPTA PERSONAL DE DESCARGUE EN ESTA BODEGA".

Luego de esa diligencia de descargos, el 11 de noviembre de 2014, la empresa demandada decidió despedir injustamente a la demandante.

1.3.- LA ACTUACIÓN

Por auto del 29 de julio de 2015 (fl 35), fue admitida la demanda, y se ordenó notificar a la parte demandada. Quien una vez notificada dio respuesta a la demanda aceptó la mayoría de los hechos narrados por la demandante y negó otros tantos.

Sin embargo se opuso a las pretensiones de la demanda, con fundamento en que la terminación del contrato de trabajo tal como se expresó en la carta de despido del 11 de noviembre de 2014, fue con justa causa y con fundamento en el artículo 57 literal a numeral 6 del decreto legislativo 2351 de 1965, en armonía con el articulo 58 numeral 1 del CST y el articulo 56 numeral 13 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, del cual existen ejemplares publicados en lugares visibles de la empresa, incluida la bodega.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó "ilegitimidad del petitum demandatorio", "inexistencia de las obligaciones", "cobro de lo no debido", "pago", "prescripción",

"inexistencia de los presupuestos facticos que pudieran integrar el despido injusto", e "inexistencia de la obligación de indemnizar".

1.4.- LA SENTENCIA

Después de historiar el proceso, y estudiar el material probatorio obrante en el expediente el juez de conocimiento resolvió al haber sido aceptado por las partes declarar la existencia del contrato de trabajo entre las partes, negando además todas y cada una de las pretensiones solicitadas en contra de la demanda, argumentando que el despido obedeció a una justa causa, por lo que declaró probada las excepciones propuestas por la demandada.

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

1.5 FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN.

La parte demandante, solicitó la revocatoria de la sentencia de primera instancia y en su lugar se condene a Carco Seve sas, al pago de una indemnización por despido injusto; fundamentado ese pedimento en que el juez de primera instancia apreció indebidamente la carta mediante la cual la demandada le dio por terminado el contrato de trabajo a la demandante, toda vez que las normas que se enunciaron en la misma no corresponden a las contenidas en el artículo 62 del CST, además que no se precisa con claridad la causal en la que incurrió la trabajadora para dar por terminado de manera justa el contrato de trabajo.

1.6 - CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

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.

Teniendo en cuenta los antecedentes planteados se tiene que el problema jurídico sometido a consideración de este Tribunal, consiste en determinar si fue acertada la decisión del Juez de primera instancia de no declarar que la terminación del contrato de trabajo que hubo entre Mariela Muñoz Acosta y Carco Seve SAS, obedeció a la decisión injusta del empleador, o si por el contrario debió hacer tal declaratoria, concediendo las pretensiones de condena solicitadas por la demandante.

La solución que viene al anterior planteamiento es la de declarar acertada esa decisión de primera instancia,

consistente en declarar que la terminación del contrato de trabajo que unió a Mariela Muñoz Acosta como trabajadora de CARCO SEVE SAS, terminó por la decisión justa de esta última, en tanto que la ex trabajadora incumplió con sus obligaciones legales y contractuales, tesis a la que se llegó luego del siguiente análisis:

No es objeto de debate en esta instancia, el hecho que entre Mariela Muñoz Acosta y Carco Seve SAS, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 02 de marzo de 1998 y el 29 de noviembre de 2014, por lo que la atención de esta Sala se centrará en verificar si ese contrato terminó de manera justa o injusta por parte del empleador.

El parágrafo único del artículo 64 del CST, dispone que: "La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos".

Asimismo, quien solicite la indemnización por despido injusto debe demostrar el hecho del despido, trasladando así la carga al empleador de demostrar la justeza del mismo, es este sentido en el que se ha pronunciado la sala laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia quien consignó, en sentencia CSJ SL, 6 mar. 2012, radicado 42167, reiterada, entre otras, en decisión CSJ SL2148-2018, y más recientemente en sentencia SL007-2019, cuando al efecto se dijo:

> *[…] recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos transcendentales dentro de esta clase de reclamación de*

derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, ***el hecho del despido*** *cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros".*

En el presente asunto, el hecho del despido se encuentra acreditado con la prueba documental que reposa a folio 33 del plenario, la cual contiene la comunicación que la Gerente de CARCO SEVE SAS, le envío a Mariela Muñoz Acosta, mediante la cual le informa que:

"… en consecuencia la compañía ha decidido dar por terminado unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo a partir de la fecha con fundamento en el artículo 57 aparte a) numeral 6 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 en armonía con el articulo 58 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo y el articulo 56 numeral 13 del Reglamento Interno de Trabajo".

En dicho comunicado, se le informó además a la ex trabajadora, que los motivos para dar por terminado el contrato de trabajo obedecieron a:

"las instrucciones impartidas por la empresa en lo que se refiere al descargue de mercancías en la bodega es que los conductores de los camiones que traen las mercancías ya sean estas de proveedores nacionales o internacionales deben traer su propio personal para descargar los mismos y que los auxiliares de bodega se encargan solamente de apoyar en la labor de verificar que los "coteros" de los transportadores descarguen la mercancía con cuidado de no dañarla, hagan los arrumes bien, según las indicaciones de los empaques y no se sustraigan elementos de la bodega, sin embargo usted desacató esta orden y ordenó a sus subalternos descargar ellos las mercancías con el fin de recoger el dinero necesario para pagar un descuadre que se le presentó en la bodega , es más puso un aviso en las afueras de la bodega prohibiendo la entrada de personal de descargue a la misma.

Lo más grave de todo es su afirmación textual en el acta de cargos y descargos: "hay un faltante en bodega de mercancía que suman dos millones trecientos mil pesos ($2.300.000) aproximadamente, y le asigné a cada auxiliar una cuota de cien mil pesos ($100.000), para cubrir estos faltantes. Ellos me dijeron que con el descargue de proveedores se podían ayudar para no afectar el bienestar de sus familias por lo tanto accedí".

> *Lo anterior equivale a que sin ser de su competencia y sin obtener previamente una autorización de la Gerencia puso a trabajar personal de la empresa en labores que no les correspondían y durante su jornada ordinaria laboral para recibir unos beneficios económicos del trabajo que ellos realizaban…"*

Teniendo en cuenta lo anterior, para esta corporación contrario a lo manifestado por el apoderado recurrente en los fundamentos del recurso de apelación propuesto, observa que en la carta mediante la cual la empresa demandada le comunicó a la demandante la decisión de dar por terminada la relación laboral, si se le enrostraron a la ex trabajadora los supuestos facticos y jurídicos por lo que la empresa decidió tomar esa decisión, dado que se le informó que fue por violar el numeral 1 del artículo 58 del CST, que al tenor literal dispone:

> *"Son obligaciones especiales del trabajador:1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido".*

También se le informó que incumplió con lo preceptuado en el numeral 13 del artículo 56 del Reglamento Interno del Trabajo, el cual reposa en el plenario entre folios 63 a 85, y establece:

> *"se prohíbe a los trabajadores: Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la empresa o negociar bienes y/o mercancías" de la misma, en provecho propio o de terceros".*

Aunado a lo anterior, al momento de despedir a la trabajadora, la empresa demandada le detalló los hechos que originaron tal decisión, los cuales fueron aceptados en la diligencia de cargo y descargos celebrada a la demandante el 05 de noviembre de 2014 (fls 52 a 57), aceptando que en efecto

le impuso a los trabajadores del área de bodega funciones más allá de las autorizadas y ordenadas por la empresa, solo para que cada subordinado le dieran una cuota de $100.000, para cubrir un faltante que tenía en la suma de $2.300.000, incumpliendo con ese acto con las prohibiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo y código sustantivo del trabajo, hechos que constituyen justa causa para terminar el contrato de trabajo a las luces del numeral 8 del literal b del artículo 57 del Reglamento interno de Trabajo y numeral 6 del artículo 62 del CST.

Por las anteriores razones, al no hallarle razón a los argumentos expuestos por el apoderado en el recurso de apelación propuesto, necesariamente se confirmará la sentencia atacada, condenando por las costas de esta instancia a la parte demandante.

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. *– CONFIRMAR en su integridad la sentencia Apelada de fecha y procedencia conocidas.*

SEGUNDO: *se condena a la parte demandante Mariela Muñoz Acosta a pagar las costas del proceso, fíjese como agencias en derecho la suma de $200.000, liquídensele concentradamente 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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado Ponente.

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
Magistrada

(IMPEDIDO)
JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
Magistrado