



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DECISION: CONSULTA DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-002-2011-00028-01
DEMANDANTE: PALMIRA GRANADOS RODRÍGUEZ
DEMANDADA: ALMACENES ÉXITO S.A

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, diez (10) de junio dos mil veintiuno (2021)

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 el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 1º de agosto de 2011, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar en el proceso ordinario laboral promovido por Palmira Granados Rodríguez en contra de Almacenes Éxito S.A.

ANTECEDENTES

1.- Pretende la parte demandante que se declare que entre la empresa Almacenes Éxito S.A y la señora Palmira Granados Rodríguez existió un contrato de trabajo y que fue terminado sin justa causa el 27 de mayo de 2008. En consecuencia, solicitó la parte actora que se condene a la demandada a reintegrarla en el cargo que venía desempeñándose; al pago por concepto de salarios y prestaciones sociales dejados de cancelar, como también la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización por perjuicios materiales y morales, subsidiariamente la indemnización establecida en la Ley 50 de 1990. Por último, pidió que, la pasiva sea condenada al pago de las costas y agencias en derecho.

2.- Para pedir así relató el apoderado que, la señora Palmira Granados Rodríguez y Almacenes Ley suscribieron contrato de trabajo a término indefinido el 21 de febrero de 1983; que el 8 de noviembre de 2007,

existió una sustitución patronal, quedando como empleador Almacenes Éxito S.A.

Explicó que, durante la vigencia de la relación laboral la actora desempeñó el cargo de vendedora cajera y oficios varios en las instalaciones de la empresa; que dichas labores fueron desarrolladas desde el 21 de febrero de 1983 hasta el 27 de mayo de 2008; que como jornada ordinaria de trabajo se pactó 48 horas semanales; que el último salario devengado fue de \$593.200.

Indicó que, el 27 de mayo de 2008, el empleador dio por terminado el contrato de trabajo mediante carta de despido, señalando como causal un acto grave cometido por la actora debido a una queja presentada por una cliente del almacén, conducta considerada como justa causa de acuerdo al artículo 7 literal A numeral 6 del Decreto 2351 de 1965, y según el reglamento interno de trabajo en su artículo 79 numeral 36.

Explicó que, específicamente la causal que justifica la empresa demandada para dar por terminado el contrato de trabajo fue que la demandante utilizó la tarjeta de puntos de un cliente y se los sumó a la señora Rafaela Rodríguez Arrieta, quien según la información que reposa en la hoja de vida de la actora, es su madre.

Refirió que, el despido fue ilegal e injusto porque la causal invocada no encuentra tipificada en el Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo.

Indicó que, el despido produjo en la demandante un daño moral ya que era el sustento de su familia, por lo que sus hijos no pudieron seguir con el ritmo de vida que tenían, pues dicha señora no ha podido vincularse a otra empresa por su avanzada edad.

TRAMITE PROCESAL

3.-Tras ser subsanada, la demanda fue admitida mediante providencia de fecha 2 de julio de 2011 (fl.38). Se dispuso notificar y correr traslado por el termino de 10 días a la parte demandada; extremo que fue

notificado por aviso tal como consta en el folio 103 del cuaderno de primera instancia.

4.-Luego entonces, la sociedad Almacenes Éxito, elevó contestación a través de apoderado judicial manifestando que, no se opone a que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo; sin embargo, se opuso a las demás pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de falta de causa para pedir, prescripción y pago.

Manifestó que, el 21 de febrero de 1983 la señora Granados Rodríguez por un periodo inicial de prueba de 2 meses, desempeñándose en el cargo de vendedora cajera y oficios varios; que dicho contrato continuó, por lo que, de acuerdo a la cláusula novena del contrato, se convirtió en indefinido.

Precisó que, el 14 de mayo de 2008 un cliente presentó queja aduciendo que tenía acumulados 7.959 puntos para el 7 de marzo de 2008 y que cuando quiso redimirlos se le indicó que no contaba con ellos, por cuanto estos ya habían sido redimidos. De esta manera, explicó la pasiva que, una vez verificado que la cliente contaba con los puntos que ella indicó, procedieron a realizar seguimiento de la utilización de los mismos encontrando que, estos habían sido empleados para beneficiar a la señora Rafaela Rodríguez Arrieta, quien resulta ser la madre de la persona que realizó el registro donde se emplearon los puntos, es decir, la demandante.

Estableció que, el reglamento interno de trabajo que ayuda a regular las relaciones de la empresa y sus trabajadores, en su artículo 79 numeral 36 dispone como falta grave aprovecharse de los beneficios que la empresa concede a los clientes, para sí o para una tercera persona.

Alegó que, el 27 de mayo de 2008, en las instalaciones de la empresa el jefe de gestión humana practicó diligencia de descargos rendida por la actora, en la cual aceptó la comisión de la falta grave constitutiva de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por lo que, una vez ratificada la comisión de la falta grave, la empresa empleadora en esa misma fecha dio por terminada la relación laboral, indicándole a la

demandante las razones de dicha decisión. Por lo tanto, procedió a cancelarle a la citada señora los salarios y prestaciones sociales debidas hasta esa fecha, quedando a paz y salvo con cualquier obligación generada en razón al contrato de trabajo.

5.-Posteriormente se citó a las partes para que asistieran a la celebración de la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, fijación de litigio, saneamiento del proceso y decreto de pruebas; luego de surtidas las etapas procesales pertinentes, se llevó a cabo la de trámite en la que se recepcionó el testimonio de la señora Sixta Hernández y el interrogatorio de parte de la señora Palmira Granados Rodríguez.

6.-Evacuada la etapa de alegatos, se profirió la decisión de fondo respectiva, oportunidad en la que el juez de conocimiento resolvió declarar que entre la señora Palmira Granados Rodríguez como trabajadora y la empresa Almacenes Éxito S.A como empleadora, existió un contrato de trabajo. Declaró probada las excepciones propuestas por el extremo pasivo y condenó en costas a la demandante.

LA SENTENCIA CONSULTADA

7.-Así decidió el juez después de examinar las pruebas, de las cuales concluyó que, se encuentra plenamente probado que con el código 200003390015 se hizo una compra a la empresa demanda por valor de \$33.435, el cual fue emitido por la demandante con tiquete No.02BG000242013 de fecha 6 de marzo de 2008, donde se certifican 7.959 puntos, que vencían el 31 de marzo de 2008. Precisó que, es cierto que la actora rindió diligencia de descargos el 27 de mayo de 2008, en donde confesó que, se desempeñaba en cajas; que falló en el cumplimiento de sus obligaciones como trabajadora, a pesar que siempre le habían dicho que no tomara los puntos, porque podría traerle consecuencias; que era consciente de la prohibición; que es cierto que utilizó los puntos éxitos de los clientes de forma indebida y que sabía que esa conducta estaba calificada como falta grave en el reglamento interno de trabajo, y es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Argumentó que, la prueba testimonial rendida por la señora Sixta Hernández, compañera de trabajo de la actora, ratificó lo aceptado en la diligencia de descargos, es decir, que la señora Granados Rodríguez permitió pasar la tarjeta punto para beneficiar a un cliente y obtener así un descuento, lo que se hizo a través de la tarjeta de la mamá.

Esgrimió que, al expediente se allegó copia del reglamento interno de trabajo, el cual es de conocimiento de la trabajadora, en el que se indica como falta grave aprovecharse de los beneficios que la empresa concede a los clientes para sí o para terceras personas. En este sentido indicó que, en los casos en que una falta está calificada como grave, el papel del juez es simplemente constar que el hecho prohibido y calificado como tal sucedió, sin entrar a cuestionar si en su fuero interno tiene esa connotación, por lo que en este caso, el hecho existió y fue admitido por la trabajadora, luego conforme al artículo 7 del decreto 2351 de 1965, es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, por lo que en este asunto consideró que la falta grave cometida por la actora (que se describe en el reglamento interno de trabajo como tal), autorizaba al empleador para despedirla.

Estimó que, al encontrarse probado que la empresa demandada actuó en una justa causa, deben negarse las pretensiones de la demanda y declararse probadas las excepciones de falta de causa para pedir y pago. Además, manifestó que, por sustracción de materia no era necesario analizar la prescripción.

8.-Cumplidos los presupuestos procesales para el agotamiento del grado jurisdiccional de consulta y dado que no se observa causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado, se procede a resolver previas las siguientes:

CONSIDERACIONES DE LA SALA

9.-El grado jurisdiccional de Consulta procede, conforme al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, contra la sentencia de primera instancia totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, a la Nación, al Departamento o al Municipio, razón por la cual a esta Sala le corresponde desatar el presente asunto. Y, es conocido, que dicho grado jurisdiccional le otorga amplia competencia a la segunda instancia para examinar la actuación del *a quo*, pudiendo confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado, pues el hecho de no ser un recurso y operar por mandato de la ley, le permite al superior decidir sin limitación alguna sobre la providencia consultada.

10.-Antes de entrar al análisis jurídico del asunto, es conveniente dejar establecido que en el caso de marras se encuentra fuera de discusión i) que entre la señora Palmira Granados Rodríguez como trabajadora y la empresa Almacenes Éxito S.A como empleador, existió un contrato a término indefinido, el cual estuvo vigente desde el 21 de febrero de 1983 hasta el 27 de mayo de 2008, fecha en que la empresa le comunicó a la actora que había decidido unilateralmente dar por terminado el vínculo laboral.

11.-Decantado lo anterior, se debe dilucidar si la decisión adoptada por el juez de primer grado fue acertada para lo cual se tiene que, revisadas las argumentaciones, la Sala encuentra que el problema jurídico a resolver es establecer si los hechos que se exponen en la carta de terminación del contrato de trabajo, se encuentran acreditados y si los mismo constituyen una justa causa para la ruptura de la relación laboral.

12.-Con el propósito de dar solución al problema jurídico planteado, esta Corporación Judicial considera necesario precisar los siguientes aspectos:

12.1.-El artículo 62 del código sustantivo del trabajo, dispone que:

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

(...) 6. 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.” (Subrayado fuera del texto)

12.2.-Por su parte el reglamento interno de la empresa demandada obrante a folios 140 a 158, dispone en su artículo 79, lo siguiente:

“Para los efectos del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes fallas, además de las que tengan ese carácter en forma general:

(...) 36) Aprovecharse de los beneficios que la empresa concede a los clientes, para si o para una tercera persona.”

13.-Ahora bien, en lo que concierne a la carga probatoria cuando se estudia esta clase de temas, como lo es el despido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL 363-2021, reiterando lo dicho en Sentencias SL592-2014, SL17728-2016, preceptuó que:

“En materia de despidos, gravita sobre el trabajador la carga de demostrar que ello acaeció, y al empleador, la de probar que la terminación del contrato se fundó en las justas causas invocadas.

En este punto, conviene recordar, que lo manifestado en la carta de despido constituye el motivo de la decisión para finiquitar la relación

laboral, el cual, por sí solo, no convalida la justificación allí plasmada, pues es necesario que las imputaciones al trabajador estén probadas.

Ahora, independientemente de la veracidad o no de las causales de terminación del contrato de trabajo que se aduzcan, lo cierto es que, al tenor del párrafo del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, a 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.”

14.-En el caso *sub examine*, se tiene que mediante escrito de fecha 27 de mayo de 2008 (fls. 9 y 10) la empresa encartada le comunicó a la señora Palmira Granados Rodríguez que había decidido dar por terminado unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo. En dicha carta la pasiva le explicó a la demandante que:

“En informe recibido por la Oficina de Gestión Humana de fecha 15 de mayo anterior, se notifica que el día 14 de mayo de pasado se hizo presente la señor Carmen Zequeira en la Oficina de Servicio al Cliente del almacén con el fin de redimir sus puntos Éxito y afirmando que el siete (7) de marzo pasado, tenía acumulados 7.959 puntos, presentando como prueba de lo afirmado el tiquete de compra No.02GB0000242013 emitido en el puesto de pago No.2 a las 11:51 a.m. del cual se desprende que fue usted la persona que atendió el registro y en la que se utilizó la tarjeta de puntos Éxito No.200003790015 cuya titular en la señora Rafaela Rodríguez Arrieta, y quien de acuerdo a la información que reposa en su hoja de vida es su señora madre.

En el día de hoy usted es citada a la Gerencia del almacén a rendir descargos sobre los hechos, aceptando los mismo como ciertos.

Por lo expuesto anteriormente la compañía ha decidido terminar unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo (...)

Como es de su conocimiento aprovecharse de los beneficios que la empresa concede a los clientes, para si o para tercera persona es una causal para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con el artículo 7º literal a), numeral 6º del D.L 2351/65 del Régimen Laboral Colombiano y según el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 79, numeral 36 (...)"

15.-Luego entonces, de las pruebas que obran en el plenario sobre los hechos que motivaron a la empleadora para dar por terminado el contrato de trabajo, se vislumbra lo siguiente:

i) A folio 135 del expediente obra tiquete con código 2000037390015 en el cual reposa una compra realizada y que fue atendida por la señora Palmira Granados Rodríguez. En dicho documento se avista que, para el 6 de marzo de 2008, el cliente registraba 7.959 puntos.

ii) A folio 155, obra acta de diligencia de descargos de fecha 27 de mayo de 2008 en la que la demandante indicó que la había embarrado pues falló en lo que siempre le habían dicho que no hiciera, que era tomar los puntos, porque eso le iba a traer consecuencias. Indicó que, era consciente que existen disposiciones internas de la compañía que no permiten que el cajero tome o se apropie de los puntos Éxito generados en las compras realizadas por los clientes. Manifestó que, era cierto que como empleada de la compañía y consciente de la existencia de las disposiciones antes mencionadas, utilizó los puntos Éxito de los clientes acumulándolos de forma indebida en la tarjeta punto de la cual es titular su madre. Por último, afirmó que sabía que el aprovecharse de los beneficios que la empresa concede a los clientes, es una conducta considerada en el Reglamento Interno de Trabajo como una falta grave constitutiva de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

iii) En el plenario (fl.166) obra el testimonio rendido por la señora Sixta Hernández, quien arguyó que, fue compañera de trabajo de la demandante; que dicha señora fue despedida por pasar la tarjeta punto,

pero que lo hizo para beneficiar al cliente; que le parecía que no existía algún reglamento donde se señalara que no estaba permitido pasar la tarjeta, porque eso lo hacía todo el mundo, los jefes y los empleados; cuando se le hizo referencia a lo dispuesto en el artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo, y se le preguntó que si esto era una conducta normal para un funcionario de la empresa, respondió que, en el caso de la señora Granados Rodríguez fue una conducta normal porque lo que hizo fue un favor a un cliente para que le dieran un descuento.

iv) Del interrogatorio de parte practicado a la actora se pudo extraer que, aceptó que inconscientemente transfirió los puntos del cliente a la tarjeta de su madre, pero que lo hizo para beneficiarlo; que en ese momento no estaba transfiriendo los puntos para beneficiar a su mamá, sino para beneficiar a los clientes y en ningún momento ella reclamó los regalos del almacén.

16.-Así las cosas, observa la Sala que en el caso de marras se encuentra demostrado que la demandante transfirió los puntos de un cliente a la tarjeta de su madre, teniendo pleno conocimiento de que dicho proceder constituía una falta grave, pues así se desprende de las declaraciones rendidas tanto en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte. Ahora bien, la demandante manifiesta que dicha conducta no la cometió para beneficio propio o de su madre, pues lo hacía para ayudar a los clientes a obtener descuentos, hecho del que no se tiene plena certeza y que tampoco es de recibo para esta Corporación, toda vez que tal como lo dijo el juez de primera instancia, dicha conducta se encuentra prohibida con el fin de proteger la fidelidad de los clientes y evitar que se transfieran los puntos éxitos a favor de quien no sea el titular de la tarjeta.

17.-En este sentido, se concluye que el comportamiento desplegado por la demandante se enmarca dentro de los plasmados en el Reglamento

Interno de Trabajo de la empresa como falta grave, por lo que no erró el *a quo* al considerar que la parte demandada acreditó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora Granados Rodríguez, prosperando de esta manera la excepción de cobro de lo no debido.

18.-En virtud de esta postura, resulta inocuo entrar a estudiar las demás excepciones propuestas por el extremo demandado.

Sin costas en esta instancia por tratarse de una consulta.

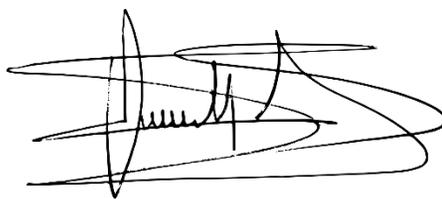
Por lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 1º de agosto de 2011, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
Magistrada