

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

Valledupar, siete (07) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2017-00794-01  
**DEMANDANTE:** SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
**DEMANDADO:** GASEOSAS HIPINTO SAS  
**DECISIÓN:** CONFIRMA

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

En Valledupar, el magistrado ponente en asocio de los demás magistrados que conforman la Sala Cuarta de Decisión, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, procede en forma escrita a emitir sentencia, resolviendo el grado jurisdiccional de consulta, contra la decisión proferida el 29 de agosto de 2018, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral de la referencia.

**I. ANTECEDENTES.**

**1. LAS PRETENSIONES:**

Sheila Michel Castaño Sierra, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a Gaseosas Hipinto SAS, para que se declare que existió un contrato de trabajo, en consecuencia, se pague la indemnización por despido injusto, «[...] los salarios moratorios [...]», la indexación, lo ultra y extra petita y las cotas.

**2. LOS HECHOS:**

Como soporte fáctico de sus pretensiones dijo, que prestó sus servicios del 18 de septiembre de 2013 al 21 de octubre de 2014, que

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00794-01  
DEMANDANTE: SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
DEMANDADO: GASEOSAS HIPINTO SAS  
DECISIÓN: CONFIRMA

suscribió con la demandada contrato a término fijo por 6 meses, que el mencionado nexo se prorrogó dos veces por el mismo término, que ocupó el cargo de representante de ventas, que sus funciones consistían en visitar clientes, vender, verificar, realizar gestiones de mercadeo y ofrecer las promociones de los productos carbonatados (gaseosa), que el último salario fue \$1.323.926, que disfrutó de una licencia de maternidad del 18 de mayo de 2014 al «[...] 23 de agosto del mismo año [...]», que el 19 de agosto de 2014 regresó a su puesto de trabajo, que la demandada cambió las condiciones de trabajo, dado que se le modificó la línea de productos (carbonatados y no carbonatados) y las rutas de distribución, que no se le realizó una inducción respecto de las nuevas funciones y promociones.

Narró que el 9 de octubre de 2014 realizó una visita al establecimiento «[...] DONDE EL PROFE [...]» de propiedad del señor Edgar Villescás para ofrecer la promoción PEAK PRO 250, que la «[...] promoción consistía en obsequiar dos unidades de PEAK PRO 250 por cada caja comprada [...]», que no tenía claridad sobre la promoción y se comunicó con su jefe inmediato, que el 10 de octubre de 2014 el propietario del establecimiento comercial presentó inconformidad respecto del producto, toda vez se le entregó un número inferior de mercancía a la ofrecida, que con ocasión del mencionado reclamo, que el 21 de octubre de 2014 fue llamada a descargos, y desvinculada el mismo día, que la demandada nunca especificó la causal de despido, que no se cancelaron los salarios correspondientes al interregno faltante para el vencimiento del plazo inicialmente pactado (18 de marzo de 2015).

### **3. LA ACTUACIÓN:**

La demanda fue admitida mediante auto del 7 de marzo de 2018, proferido por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar (f.º 61). Enterada, la demandada se opuso a las pretensiones de la demanda, en cuanto a los hechos, aceptó la vinculación, los extremos, el salario, el cargo y las funciones; advirtió que a la señora Castaño se le hizo entrega de un memorando el 15 de octubre de 2014, por el incumplimiento en la visita de unos clientes, que regresó a laborar el 25 de agosto y no el 19, y que el cargo

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00794-01  
DEMANDANTE: SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
DEMANDADO: GASEOSAS HIPINTO SAS  
DECISIÓN: CONFIRMA

siempre fue el de asesora de ventas, por ende, las funciones eran las mismas para las que fue inicialmente contratada.

Adujo que, en cumplimiento de sus funciones, la demandante visitó el establecimiento comercial de propiedad del señor Edgar Villescás «[...] *El Profe* [...]», y a raíz de la inconformidad expuesta por el cliente, se realizó una verificación de los pedidos, donde se encontró la ejecución irregular de los procedimientos de venta. Agregó que el despido se presentó por una justa causa, con ocasión del referido suceso.

Propuso las excepciones que llamó: prescripción, cobro de lo debido, buena fe y pago.

#### **4. SENTENCIA CONSULTADA**

Lo es la proferida el 29 de agosto de 2018, por el Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, donde resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER a la demandada GASEOSAS HIPINTO S.A.S., de todas las pretensiones de la demanda que en su contra presentó la demandante SHEYLA MICHEL CASTAÑO SIERRA, por todas las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones perentorias, de mérito o de fondo de "falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de la sociedad demandada" y "cobro de lo no debido", opuestas por la accionada en su defensa en contra de las pretensiones de la demanda y se abstiene el despacho de pronunciarse sobre las demás excepciones.

TERCERO: Condenar en costas a la parte demandante. Para tales efectos se señala agencias en derecho en la suma de \$1.410.000.

CUARTO: Por ser adversa esta sentencia a todas las pretensiones de la demanda, en caso de no ser apelada, se ordena sea enviada en consulta al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil - Familia - Laboral.

Señaló que los problemas jurídicos a resolver, consistían en determinar: *i*) si era procedente el pago de la indemnización por despido sin justa causa; *ii*) si era viable el reconocimiento de los «[...] *salarios moratorios* [...]», la indexación y demás peticiones. Indicó que no estaba en discusión la relación laboral que ató a las partes, ni sus extremos.

Trajo a colación el artículo 64 del CST, del que dijo que: «[...] *En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00794-01  
DEMANDANTE: SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
DEMANDADO: GASEOSAS HIPINTO SAS  
DECISIÓN: CONFIRMA

*faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada [...]».*

Afirmó que la demandante se vinculó a la empresa de gaseosas mediante un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses, suscrito el 18 de septiembre de 2013 (f.º 18 a 22), y que este se prorrogó en dos oportunidades por el plazo inicialmente pactado, «[...] lo cual indica que la relación laboral debió terminar el 18 de marzo del año 2015 [...]».

A renglón seguido se refirió a los folios 92 y 93, en donde encontró un informe producto de la investigación realizada, con ocasión de la inconformidad expuesta por el cliente Edgar Villescás, medio de convicción del que resaltó lo siguiente:

[...] se pudo detectar que este no registraba pedidos para ese día, sin embargo, se logró establecer que le había llegado un pedido de 11.6 cajas de PEAK 250 y 12 unidades de agua bolsa litro, y luego de revisar todo el derrotero, se encuentra en el cliente, que no maneja las presentaciones de PEAK 250, que tenía distribuido el pedido entregado al señor Edgar Villescás, en consecuencia, la accionada procede a realizar la visita al cliente por parte del jefe del equipo (Rubén Colmenares), a fin de buscar una solución, pero el señor Villescás no se encontraba en el negocio en ese momento y en su lugar, estaba atendiendo la esposa quien trató de contactarlo al celular sin recibir respuesta, por lo que la demandada concertó con la señora una nueva visita, para el día 15 de octubre del año 2014, llegada es fecha establecida, es decir el día 15 de octubre, se realiza nuevamente la visita por parte de la demandada, ahora con el jefe de equipo y la auditoria delegada, confirmando con el cliente Edgar Villescás que sí recibió el pedido, y que la representante de ventas Sheila Michel Castaño Sierra, le había ofrecido paquetes de 10 cajas y le obsequian 2 cajas, de las cuales solo recibió 11 y 6, igualmente se verifican los clientes que aparecen con pedidos de 3 cajas y 6 unidades PEAK 250, como lo son Provisiones El Mono, cliente que manifiesta no conocer el producto y no lo ha solicitado, y tampoco lo ha recibido, Variedades el Ñeco, el cliente manifiesta que sí conoce el producto, pero que tampoco lo ha pedido, ni recibido, y la tienda Nico, negocio que se encontraba cerrado [...]

Explicó que, de la referida prueba la sociedad coligió que la demandante realizó una «[...] triangulación con los clientes con el objeto de entregar la promoción al señor Villescás [...]».

Advirtió que las funciones de la accionante se encontraban establecidas en la cláusula primera del contrato de trabajo, aunado a ello reposaban en la cláusula octava del mismo, unas funciones y obligaciones especiales.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00794-01  
DEMANDANTE: SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
DEMANDADO: GASEOSAS HIPINTO SAS  
DECISIÓN: CONFIRMA

A más de lo anterior, a folio 87 encontró una cláusula adicional suscrita por la señora Castaño, «[...] un representante de la empresa y dos testigos [...]», de la que verificó que la trabajadora conocía la modalidad de triangulación, aun así, entregó descuentos no autorizados sin la debida aprobación de la empresa, «[...] utilizando el nombre de un cliente que tiene descuentos autorizados, para hacérselos a otros clientes que no los tienen o a un cliente inexistente de la lista de clientes, constituyendo esto una falta grave, que da lugar a la terminación del contrato por justa causa [...]». Resaltó que la actora no desconoció el contenido ni la firma del documento, cuando se le puso de presente por parte del despacho.

Expuso que a folio 90 del plenario, figuraba documental fechada del 19 de septiembre de 2013, donde se le informó a la señora Castaño la prohibición de grabar ventas con el código de clientes diferentes a los que en realidad recibían físicamente los productos.

Recalcó que a la demandante se le respetó el debido proceso, que fue llamada a descargos el día 20 de octubre de 2014, producto de la queja presentada por el cliente Villescás (f.º 25), y luego reprodujo apartes de la sentencia CC C-593-2014.

Los testigos Guillermo Amaris y Rubén Darío Colmenares ratificaron lo observado en los medios analizados, y al unísono precisaron que a la señora Castaño se le explicó el manejo de las nuevas rutas y productos.

De lo esbozado concluyó que, después de la licencia de maternidad, la actora regresó al cargo para el que fue contratada, «[...] razón por la que la inducción impartida por Gaseosas Hipinto SAS no era necesario repetirla, debido a que ya ella tenía conocimiento del reglamento interno de la empresa y de las políticas implementadas en ella, lo que se dio fue un cambio en la línea de productos a vender, pero no específicamente un cambio de funciones, porque su trabajo consistía en seguir vendiendo los productos [...]».

Agregó que, la sanción impuesta (el despido) fue proporcional a los hechos, máxime cuando la demandante conocía la gravedad de su conducta, y aun así decidió ejecutarla.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00794-01  
DEMANDANTE: SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
DEMANDADO: GASEOSAS HIPINTO SAS  
DECISIÓN: CONFIRMA

Finalmente, manifestó que la terminación del contrato de trabajo estuvo ajustada a derecho, y que de conformidad con la prueba allegada a folio 99 del plenario, se verificó que a la demandante le fueron canceladas todas y cada una de las acreencias laborales a las que tenía derecho.

## **5. RECURSO DE APELACIÓN.**

No fue formulado.

## **6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

Corrido el traslado de rigor, en los términos señalados en el numeral 1° del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, señaló el apoderado judicial de la demandada que las razones expuestas por el *a quo* al determinar que la actora no demostró los hechos en los que soporta sus pretensiones y que por tanto se debían negar las pretensiones de la demanda y declarar probada la excepción de mérito “inexistencia de las obligaciones”; son motivos suficientes para que en esta instancia judicial se confirme la sentencia apelada y se condene en costas a la recurrente.

## **II. CONSIDERACIONES.**

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

Dado que el fallo no fue recurrido se estudiará el grado jurisdiccional de consulta en los términos del artículo 69 del CPTSS.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO:**

La Sala identifica que los problemas jurídicos en alzada consisten en determinar: *i)* si la señora Sheila Michel Castaño Sierra fue despedida sin justa causa; *ii)* de comprobarse lo anterior, si son viables las condenas deprecadas desde el libelo genitor.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00794-01  
DEMANDANTE: SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
DEMANDADO: GASEOSAS HIPINTO SAS  
DECISIÓN: CONFIRMA

## **2. TESIS DE LA SALA:**

La Sala acogerá las conclusiones fácticas y jurídicas a las que arribó la juez de primer grado, dado que, el contrato de la señora Castaño Sierra terminó por una justa causa.

**3. ASPECTOS FÁCTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO (HECHOS NO DISCUTIDOS):** *i)* que la accionante prestó sus servicios del 18 de septiembre de 2013 al 21 de octubre de 2014, mediante un contrato a término fijo inicialmente pactado por 6 meses, el cual se prorrogó en dos ocasiones por el mismo término *ii)* el cargo de la demandante (representante de ventas); *iii)* el salario final (\$1.323.926).

## **4. DESARROLLO DE LA TESIS:**

En vigencia del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, procede el grado de jurisdicción de consulta en dos casos: *i)* cuando las sentencias de primera instancia fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador o afiliado o beneficiario, si no fueren apeladas, como el caso que nos ocupa; *ii)* cuando las sentencias de primera instancia fueren adversas a la Nación, al departamento o al municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante.

El grado jurisdiccional de consulta: *i)* no es un recurso ordinario o extraordinario, sino un mecanismo de revisión oficioso que se activa sin intervención de las partes; *ii)* opera por ministerio de la ley para proteger los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores y la defensa de la justicia efectiva; *iii)* al ser un control integral para corregir los errores en que haya podido incurrir el fallador de primera instancia, no está sujeto al principio de *non reformatio in pejus*<sup>1</sup>.

En síntesis, el *a quo* concluyó que la señora Castaño laboró para la demandada del 18 de septiembre de 2013 al 21 de octubre de 2014,

---

<sup>1</sup> CSJ SL676-2021.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00794-01  
DEMANDANTE: SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
DEMANDADO: GASEOSAS HIPINTO SAS  
DECISIÓN: CONFIRMA

mediante un contrato a término fijo por 6 meses, que presentó dos prórrogas por el mismo plazo.

De los medios de convicción allegados al proceso, concluyó que la accionante incurrió en una falta, dado que contrarió el procedimiento de ventas establecido por la empresa; falta que se encontraba calificada como grave en el reglamento interno de trabajo, y que constituía una causal de despido, información que no era ajena a la trabajadora.

Agregó que el despido fue justo, y que a la demandante se le respetó el debido proceso. Verificó en la foliatura el pago total de los beneficios laborales al final del nexo.

Para resolver el grado jurisdiccional que nos ocupa, sea lo primero acudir al numeral 6 del artículo 62 del CST, que reza:

TERMINACION 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:

[...]

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.

[...]

Con el contrato de trabajo que reposa de folios 18 a 22 y el documento visible a folio 87, se constata que, en suma, las funciones de la demandante consistían en vender los productos de la empresa contratante, fuesen carbonatados o no, y teniendo presente que la accionante regresó de una licencia de maternidad, era apenas lógico que sus rutas fuesen modificadas, primero, porque en su ausencia alguien debía encargarse de ese vacío, y segundo, porque la exclusividad de las rutas no era una de las cláusulas o condiciones del contrato, contrario a ello, si lo era la disponibilidad de traslado a donde se requirieran las ventas, entonces, plantear que existió un cambio de funciones con fundamento en estos argumentos resulta

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00794-01  
DEMANDANTE: SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
DEMANDADO: GASEOSAS HIPINTO SAS  
DECISIÓN: CONFIRMA

inadmisibles, más aun, cuando la accionante, posterior a su licencia, retornó al mismo cargo para el que fue contratada.

Ahora, en el acta de descargos que obra de folios 24 a 25 del cuaderno principal con fecha 20 de octubre de 2014, se lee lo siguiente:

PREGUNTADO: El día 09 de octubre de 2014, usted registró la venta de 3 cajas de PEAK PRO 250 y 6 unidades PEAK PRO 250 obsequio en cada uno de los siguientes negocios: Variedades donde Ñeco, Provisiones el Mono y Tienda Nico. Al confirmar con los dos primeros clientes la veracidad de la compra manifiestan que ellos NO realizaron ni recibieron estos pedidos, y con el cliente Tienda Nico el negocio se encontró cerrado, con la novedad que este cliente en nuestro sistema no le figuran compras desde el mes de agosto de 2014. ¿Qué tiene que decir al respecto? CONTESTÓ: la verdad desde hace mucho tiempo que la maquina bota el volumen establecido por la empresa, yo le sugerí a los jefes que clientes que compraran más de dos promociones o cierta cantidad los pasáramos por autorizados, pero se me fue negado por que para poder mandar por autorizados debe ser más de 50 cajas, en vista de esto, para no perder la venta yo ingresé el resto de los PEAK PRO 250, por los clientes mencionados.

A folio 26 del plenario, se verifica la carta de terminación del vínculo contractual calendada del 21 de octubre de 2014, en la que se le indica a la señora Castaño que su desvinculación es producto de la conducta calificada como grave y que irregularmente ejecutó al momento de realizar las ventas, lo que quedó plasmado y aceptado en la diligencia de descargos, tal como se puede observar en forma precedente. Aceptación iterada en el interrogatorio de parte.

Entonces, del acervo probatorio adjunto resulta diáfano colegir que, pese a las prohibiciones contractuales, reglamentarias e incluso jerárquicas, la señora Castaño decidió faltar a sus obligaciones (legales y contractuales) como trabajadora, y pasó por alto las condiciones establecidas por su empleador, y conocidas por ella desde los albores de su vinculación, ya fuese por iniciativa o apremio, pues tal como lo expuso en su interrogatorio, «[...] estaba colgada en las ventas [...]».

Bajo esta óptica, queda claro que, probado el despido, la sociedad demandada cumplió con su obligación, acreditar la justeza del mismo, actuación que se encuentra en armonía con el criterio reiterado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, *verbi gratia*, en sentencias como la CSJ SL284-2018.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00794-01  
DEMANDANTE: SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
DEMANDADO: GASEOSAS HIPINTO SAS  
DECISIÓN: CONFIRMA

Dadas las resultas, la Sala se releva del estudio de las pretensiones restantes, con todo, a folio 99 del sub judice, tal como lo precisó el fallador de primer grado, se constató el pago de todos los beneficios laborales de la demandante, una vez feneció su contrato.

Por lo hasta aquí expuesto habrá de confirmarse la sentencia consultada.

Sin costas en esta instancia.

En consonancia con 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,

#### **R E S U E L V E:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el veintinueve (29) de agosto de dos mil dieciocho (2018), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA** contra **GASEOSAS HIPINTO SAS**.

**SEGUNDO:** Costas como se indicó en la motiva.

Una vez en firme el presente proveído, devuélvase la actuación a la oficina de origen para lo pertinente.

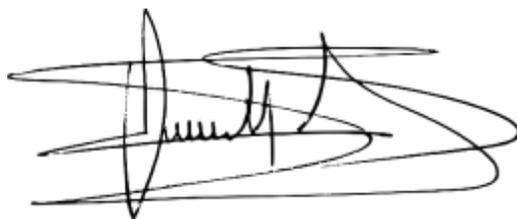
Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la Pandemia denominada COVID-19.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00794-01  
DEMANDANTE: SHEILA MICHEL CASTAÑO SIERRA  
DEMANDADO: GASEOSAS HIPINTO SAS  
DECISIÓN: CONFIRMA



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado



**ALVARO LÓPEZ VALERA**  
Magistrado