TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL

PROCESO	**ORDINARIO**
DEMANDANTE	**RONALD AMADO SCARPETTA MUÑOZ**
DEMANDADO	**ALMACENES ÉXITO S.A.**
PROCEDENCIA	JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76-001-31-05- **008 202000093 01**
INSTANCIA	**SEGUNDA - CONSULTA**
PROVIDENCIA	**SENTENCIA No. 004 DEL 31 DE MARZO DE 2023**
TEMAS	**DESPIDO SIN JUSTA CAUSA** **INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS** **INDEMNIZACIÓN ART. 64 CST.**
DECISIÓN	**REVOCAR**

Conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, el Magistrado ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO, en asocio de los demás magistrados que integran la Sala de Decisión, procede a resolver en apelación la Sentencia No. 248 del 30 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor **RONALD AMADO SCARPETTA MUÑOZ** en contra de **ALMACENES ÉXITO S.A.**, bajo la radicación **76001 31 05 008 202000093 01.**

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor **Ronald Amado Scarpetta Muñoz** demandó a **ALMACENES EXITO S.A.** pretendiendo que se declare que entre las partes existió un contrato que inició el 21 de junio de 2017 y que fue terminado sin justa causa el 2 de noviembre de 2018, causando perjuiciosos fisiológicos o de vida en relación al demandante.

En consecuencia de lo anterior solicitó se condene al demandado a pagar al actor la suma de 50 SMLMV a título de "*reparación integral de perjuicios fisiológicos comúnmente denominados de vida en relación o places de vida",* 25 SMLMV a título de "*perjuicios morales",* las costas procesales y todo lo demás que resulte probado.

De forma subsidiaria solicitó que se condene a ALMACENES ÉXITO S.A. a pagar al señor Scarpetta Muñoz la suma de $7.151.030 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que pidió se indexe a la fecha de su pago.

Como hechos indicó que se vinculó a ALMACENES ÉXITO S.A. a través de contrato a término fijo interior a un año suscrito el 21 de junio de 2017 para desempeñar el cargo de Auxiliar Control Existencias Super Inter Cali – Valle, contrato que se prorrogo en cuatro oportunidades así: del 18 de septiembre de 2017 al 16 de diciembre de 2017, del 17 de diciembre de 2017 al 16 de marzo de 2018, del 17 de marzo de 2018 al 16 de junio de 2018 y del 17 de junio de 2018 al 16 de junio de 2018.

Manifestó que mediante comunicación del 2 de noviembre de 2018 se le informó que se daría por terminado su contrato de trabajo por una supuesta justa causa.

Relató que el 26 de octubre de 2018, se presentó a cumplir su jornada laboral en el SUPER INTER ubicado en la carrera 9 No. 12 – 35 de la ciudad de Cali, cuando aproximadamente a las 11:00 a.m. los señores Nilson Cuero - líder supernumerario de seguridad y Rubiel Angulo – auxiliar administrativo de almacén le manifestaron que debía presentarse a rendir descargos la sede ubicada en la Av. Guadalupe el mismo dia, a las 2:00 p.pm, sin entregarle ninguna situación o

comunicación de las presuntas faltas o ponerle de presente que podía llevar dos testigos a tal diligencia, así como tampoco se le efectuó una formulación de cargos sobre los hechos o faltas que dieron fundamento a la citación a descargos.

Puntualizó que en la diligencia de descargos no confesó haber vendido a un cliente 15 costales propiedad de ALMACENES ÉXITO S.A., sino que manifestó que los regalo, pues estos suelen regalarse a los clientes y que la persona a quien se lo entregó más tarde regreso y de forma voluntaria le dio $10.000, los cuales el recibió.

Agregó que en la comunicación de terminación del contrato no se le informó cual era la norma del contrato de trabajo, código sustantivo del trabajo o reglamento interno que fue violada, por lo que la terminación del contrato no es debida ni motivada y que además no se le concedió el derecho a la doble instancia pues no se le otorgaron los recursos de reposición y apelación.

Adujó que su grupo familiar está conformado por su compañera permanente Stefania Pineda Diaz y su hijo menor de edad Austin Amado Scarpetta Bolaños y que los gastos para el sostenimiento de estos para el año 2019 ascendían a $1.884.900, por lo que en razón del despido y de no recibir un salario se le causaron de forma progresiva al demandante y su grupo familiar graves afectaciones espirituales y aflicciones psicológicas con acentuación del deterioro del estado de salud emocional.

ALMACENES ÉXITO S.A. contestó la demanda aceptando unos hechos y negando otros.

Se opusieron a las pretensiones principales como a las subsidiarias, puntualizando que el despido se efectuó con justa causa y por tanto no se generó ningún tipo de indemnización en favor del actor.

Como excepciones de fondo propusieron las denominadas: excepción de inexistencia de la acción y del derecho sustantivo y cobro de lo no debido.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali profirió la sentencia No. 248 del 30 de septiembre de 2020, en la que decidió:

> *"PRIMERO: ABSOLVER a la demandada ALMACENES ÉXITO S.A., con NIT 890900608-9, representada legalmente por el señor CARLOS MARO GIRALDO MORENO, o quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones rogadas por el demandante señor RONALD AMADO SCARPETTA MUÑOZ, identificado con la C.C. 1.143.958.088.*
>
> *SEGUNDO: COTAS (sic) a cargo de la parte demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de $877.803 a favor de la demandada.*
>
> *TERCERO: ENVIAR el presente proceso ante la Sala de Decisión Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para que se surte el grado jurisdiccional de consulta de la presente providencia en el evento de no ser recurrida".*

Como consideraciones de su fallo, la Juez de primera instancia indicó que el despido no es una sanción disciplinaria y por tanto no se requiere un proceso disciplinario interno previo a efectuar el despido, a menos que reglamento interno de trabajo o clausula convencional lo prevea, lo que no sucede en el caso, por lo que aseguró que al no existir una obligación legal de adelantar tal proceso disciplinario antes del despido por puede entrar a verificar si el trabajador fue debidamente notificado de los descargos, si se le informó o no que podía presentarse con dos compañeros, si le permitieron o no conocer medios o prueba o tener acceso a los recursos de reposición y en subsidio de apelación, pues el hecho del despido

es una facultad con la que cuenta el trabajador para finalizar el contrato y para ello no requiere ningún proceso disciplinario, reiterando que al demandante no se le impuso una sanción disciplinaria que le permitiera continuar con el contrato sino que lo que ocurrió en el asunto fue la terminación del contrato de trabajo previa averiguación a través de diligencia de descargos, por lo que concluyo en el caso en concreto solo le corresponde verificar si las causas enunciadas para la finalización del contrato se encuentran dentro de las determinadas en el art. 62 del CST.

Manifestó que de las pruebas recaudadas se evidencia que el señor Scarpetta Muñoz si fue escuchado en descargos, única exigencia para el despido además señaló que el despido del demandante se encuentra legalmente justificado pues este aceptó haber vendido sin autorización unos costales propiedad de Almacenes Éxito S.A. y haberse quedado con el dinero de tal venta, por lo que no hay lugar al reconocimiento de las indemnizaciones rogadas, ya que el empleador actuó acorde a la ley.

Sobre la indemnización plena de perjuicios pedida aseguró que en el caso no se generó ningún daño a cargo del empleador, sin que ello pueda desprenderse de un despido justificado.

Al no ser apelada la sentencia y haber resultado totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, el proceso se conoce en el **grado jurisdiccional de consulta.**

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión.

Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

No encontrando vicios que puedan generar la nulidad de lo actuado en primera instancia y surtido el término previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 se profiere la

SENTENCIA No. 004

En el presente proceso no se encuentra en discusión: 1) Que el señor **Ronald Amado Scarpetta Muñoz** fue vinculado a **ALMACENES EXITO S.A.** a través de un contrato a término fijo interior a un año para desempeñar el cargo de Auxiliar Control Existencias Super Inter que tuvo como fecha de inició el 21 de junio de 2017 y que se prorrogo en 4 ocasiones, siendo la última prórroga del 17 de junio de 2018 al 16 de junio de 2019 (fls. 75 a 83 y 87 – PDF 02DemandaAnexos20200009300); **2)** Que el 25 de octubre de 2018 se citó al demandante a una diligencia de descargos a realizar el 26 de octubre de 2018, sobre los hechos acaecidos el 1 del mismo mes y año (fl. 1 – PDF 18Citaciondescargos20200009300 y fls. 89 a 91 – PDF 02DemandaAnexos20200009300); **3)** Que mediante misiva del 2 de noviembre de 2018, ALMACENES ÉXITO S.A. le informó al demandante la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y por justa causa legal y reglamentaria a partir de la fecha (fl. 93 – PDF 02DemandaAnexos20200009300).

PROBLEMA JURIDICO

Solicitó el demandante como pretensión principal que se condene a ALMACENES ÉXITO S.A. al reconocimiento y pago de 50 SMLMV por concepto de "*reparación integral de perjuicios fisiológicos comúnmente denominados de vida en*

relación o places de vida" y 25 SMLMV a título de "*perjuicios morales*", ambas en razón al despido sin justa causa del que asegura fue objeto, razón por la cual además pidió de forma subsidiaria se ordene el pago de la indemnización ocasionada por tal hecho.

En razón a lo anterior y dado que las pretensiones tanto principales como subsidiarias se derivan de la existencia de un despido injusto, la Sala en primer lugar se centrara si están probadas las causas aducidas por el empleador para haber dado por terminado el contrato de trabajo con el señor **RONALD AMADO SCARPETA** y si las mismas son justas; de ser así, igualmente deberá determinarse si constituyen faltas graves para luego pasar a estudiar la procedencia de las indemnizaciones solicitadas por el demandante.

La Sala defiende la siguiente tesis: 1) Que tras un análisis del caso no logró encuadrarse los hechos aceptados por el trabajador en algún tipo de falta que constituya una grave y que dé lugar a la justa causa de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, lo que trae como consecuencia entonces que el mismo se tenga como injustificado, teniendo que revocarse la decisión de la Juez de primera instancia quien pese a haber considerado el despido del demandante se encontraba legalmente justificado no explicó que prescripción legal daba tal justificación; **2)** que no se probó que como consecuencia de su despido el señor Ronald Amado hubiera presentado una perturbación psíquica que le generara un menoscabo en su salud mental o física, como tampoco se acreditó que el empleador hubiera actuado con el ánimo de causar daño al trabajador por lo que no proceden las pretensiones principales de indemnización por perjuicios; **3)** que ante la declaratoria de terminación sin justa causa del contrato de trabajo del demandante procede la condena por la indemnización contenida en el art. 64 del CST.

CONSIDERACIONES

Las justas causas de terminación del contrato de trabajo son taxativas y se encuentran establecidas en el artículo 62 del CST; en el literal A, las que puede invocar el empleador y en el literal B, las del trabajador. La demostración de alguna de estas justas causas, en el caso de las esgrimidas por el empleador, da lugar a que éste se exima de pagar indemnización alguna; no obstante, de no demostrar la justa causa, deberá atenerse a lo dispuesto al artículo 64 del CST que a la letra indica: *"en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante".*

Lo anterior implica que, tratándose de la terminación unilateral del contrato por causas atribuibles al trabajador, el empleador debe seguir el debido proceso, no solo como derecho fundamental establecido en la constitución política, sino como garantía de los derechos laborales del trabajador, en procura de evitar el uso arbitrario del poder que naturalmente emana de la relación de subordinación que existe entre el empleador y trabajador.

Sea lo primero señalar, que, respecto a los descargos realizados al trabajador para garantizar el debido proceso, en innumerables sentencias la Corte Suprema de Justicia, ha establecido que la terminación del contrato de trabajo, por sí misma, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso.

Sobre este aspecto, la Sala de Casación Laboral de la CSJ de antaño, en sentencias como la 45148 del 5 de noviembre de 2014 ha señalado

«Es decir que, para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes.» (Resalta la Sala).

Mismo sentido en el que recientemente se refirió la CSJ en la SL1896-2022.

Ello acompasa con lo recientemente dicho por la H. Corte Constitucional en la sentencia SU449 de 2020 que dice:

"(…) se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, ***pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que***

permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada (…)" (Subrayado de la Sala)

Conforme lo antes señalado, es claro que si bien la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del patrono no puede considerarse como una sanción disciplinaria que se le impone al trabajador, sino como el ejercicio de una facultad que la ley concede al primero en la letra h) del artículo 6º del Decreto 2351 de 1965, si debe estar precedido de la garantía del derecho de defensa la cual se materializa al escuchar al trabajador sobre los hechos objeto del despido.

Ahora, respecto de la carta de despido, se ha adoctrinado que el empleador debe cumplir con expresar los hechos en que se funda el despido, los cuales no pueden ser variados o modificados con posterioridad, pero sin que le sea exigible indicar con precisión en qué causal legal específica encuadran tales hechos[1], de tal manera que en los casos en que no se mencione la causal legal, le corresponderá al Juez su calificación jurídica.

A fl. 93 del PDF 02DemandaAnexos20200009300 se encuentra misiva del 2 de noviembre de 2018 mediante la cual ALMACENES ÉXITO S.A. le informó al demandante la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral, en la cual se indica:

"Esa sí como los hechos y omisiones que motivan esta determinación y consistentes en que el día lunes 01 de octubre de 2018, usted al desempeñar la labor contratada, faltó gravemente a las prescripciones y prohibiciones consignadas en el Reglamento Interno de Trabajo, al vulnerar las políticas y procedimientos

[1] CSJ sentencias SL11233-2015, SL16298-2017, entre otras.

definidos por la Dirección de Protección de Recursos de la Compañía, toda vez que usted el 01 de octubre del año en curso, le vendió la cantidad de 17 costales a la cliente por un valor de $500 pesos la unidad y le confirmó al Auxiliar Administrativo Protección de Recursos Rubiel Angulo que había sido usted y que también se había quedado con el dinero de la venta de los costales. Agravando lo anterior, usted incumplió con la obligación de comunicar oportunamente a su superior jerárquico las observaciones que estimara conducentes para evitarle daños y perjuicios al no informar sobre los hechos sucedidos con la Cliente, ya que este material no está disponible para la venta y es donado a la Fundación Éxito, lo que en manera alguna resulta justificable, toda vez que su actitud ocasionó un perjuicio a la imagen y buen nombre de la Empresa. siendo consideradas además como faltas graves que hacen insostenible la relación laboral con usted.".

Entonces conforme lo expresado por el empleador en la carta de despido, la Sala para determinar si hubo o no una justa causa del despido, deberá estudiar: 1) la ocurrencia de los hechos allí aducidos y 2) si estos corresponden a una justa causa de despido, toda vez que en la carta de renuncia no se preciso la causal legal en la que tales hechos encuadran:

Sostiene el empleador que el despido se originó en la venta por parte del trabajador de 17 costales por valor de $500 pesos cada uno a una clienta, respeto de esta situación se interrogó al demandante, quien señaló que no vendió los costales sino que los regalo, indicando "*yo se los regale como siempre, tanto como yo como otros compañeros, eso siempre se ha hecho y más a ella que siempre va y siempre se le regala",* añadiendo que el administrador siempre autorizaba que estos fueran regalados.

Sobre ese mismo asunto se le cuestionó al testigo **Rubiel Angulo Gómez,** auxiliar administrativo protección de recursos en ALMACES ÉXITO S.A., quien señaló que labora para tan sociedad hace aproximadamente 6 años y que siempre ha desarrollado el mismo cargo.

Este relató que el señor Ronald amado Scarpetta laboró como auxiliar control existencias bajo su cargo, indicó que las labores del demandante consistían en "*salvaguardar los bienes de la compañía, proteger los bienes, los activos de la compañía protegerlos, reportar condiciones de riesgo en el almacén, estar pendiente de mercancía, de los hurtos, de todo ese tipo de situaciones que conllevan a la seguridad",* al respecto se le preguntó que bienes de ALMACES ÉXITO S.A. tenía que resguardar el actor, a lo que respondió "*los bienes como tal, mercancía del almacén, activos del almacén, materiales del almacén"* y posteriormente agregó que dentro de esos bienes estaban incluidos los costales, puntualizando "*porque son una parte de la compañía, porque ellos van para la fundación que los envía la compañía".*

Respecto de los costales se le cuestionó si estos son suministrados a los clientes, a lo que dijo "*si el administrador autoriza y previamente se verifica de que efectivamente el cliente compró en el almacén y evaluando esas condiciones, eventualmente el administrador verifica esas condiciones y permite que en algunas ocasiones se regalen uno o dos costales a los clientes, porque pues en algunas ocasiones es un dia de no bolsa que esta implementado por la compañía y el cliente con los productos en el carro de mercado, sin saber cómo empacarlos, un cliente molesto, entonces el administrador determina si se le regala o no el costal al cliente y con previa autorización de él",* conforme tal respuesta, se le preguntó al testigo si tal autorización se le da al empleado para que saque esos costales de manera permanente y a su discreción lo hagan o si cada vez que lo requieran deben acudir al administrador, a lo que respondió "*siempre deben acudir al administrador, que en*

algunas ocasiones el administrador no está todo el tiempo que el almacén está abierto porque en algunas ocasiones él está en turno partido (sic) entonces ya queda a disposición del líder que este encargado pero pues obviamente él no se arriesga a hacer ese tipo de autorización porque es potestad del señor administrador".

Tambien se le interrogó sobre el costo de los costales, a lo que respondió "*no, los costales no tienen ningún costo porque no existe como se dice un PUL o un código para venderlos, porque en ALMACENES ÉXITO se venden es productos de primera calidad no costales que son material reciclable que queda el empaque del arroz, del empaque de la azúcar, entonces eso no tiene costo que no sea para la fundación",* luego añadió que la venta de estos no está autorizada "*porque digamos un mercado de $500.000 en dia sin bolsa, digamos que empleó tres costales, digámoslo así, empleo tres costales, pero ningún mercado va a empleador diez, quince costales, eso no se ve, porque ningún cliente va a mercar tantos costales (…) ahora que por debajo de cuerda algún empleado lo haya hecho, lo pueden haber hecho sin conocimiento del administrador porque como le digo el no permanece todo el tiempo que el almacén está abierto, lo pueden haber hecho y están omitiendo la directriz de la compañía de enviar esos costales para la fundación".*

Contó que conoce que el demandante fue despedido porque vendió unos costales, situación que el mismo le contó al testigo, por lo que fue el testigo quien debió ponerlo en conocimiento de recursos humanos para que tomaran la decisión sobre esa conducta, sobre este hecho el testigo relató "*me encontraba yo laborando cuando me aborda una cliente manifestando que deseaba comprar unos costales, entonces yo le dije que no se puede ni regalar ni vender los costales a los clientes, entonces la señora me manifiesta de que como, si en días anteriores ella compró unos costales a un señor auxiliar de seguridad y procede a manifestarme que entonces como unos si y ahora yo no se los voy a vender (…)",* y que luego de ello,

la señora le dio la descripción de quien le había vendido los costales y esta era la del señor Ronald, por lo que lo llamó a corroborar la información de la cliente que le manifestó que él le había vendido los costales, a lo que el demandante le contó que él le vendió aproximadamente 15 costales a la cliente y le dijo que le había cobrado $500 por cada costal, a lo que el testigo le respondió al actor que él sabía que eso no se podía hacer, agregó que tambien le preguntó al señor Ronald si había ingresado el dinero a una caja registradora o le había informado de la venta al administrador, a lo que señaló que no.

Expresó que el demandante sabía que no se podían vender los costales pues este en el pasado había ocupado otro cargo en el que dentro de sus labores estaba el de pesar los costales para enviarlos a la fundación.

En el mismo sentido rindió testimonio la señora **Sandra Lorena Álvarez Gómez,** jefe de recursos humanos en ALMACENES ÉXITO S.A. quien adujó que el señor Ronald Amado prestó sus servicios hasta aproximadamente "*el año antepasado",* y que este dejó de prestar sus servicios porque se citó a descargos dada la manifestación de una cliente de que el demandante le había vendido unos costales, por lo que se hizo una investigación y el demandante admitió haber vendido los costales y haberse quedado con el dinero de tal venta, hechos que asegura son una prohibición y están catalogados como una justa causa de terminación de un contrato por haber vendido un producto que no está disponible para ello, no informó a su superior jerárquico de tal venda y puso en un riesgo reputacional a la compañía.

En cuanto a las pruebas documentales, se tiene que en diligencia de descargos realizada el 26 de octubre de 2018 visible a fls. 89 a 91 del PDF 02DemandaAnexos20200009300, al señor Ronald Amado se le preguntó sobre la venta de los costales, a lo que contestó "*tengo para decirles que cuando hable con*

la Cliente, ella me los pidió y yo se los regale. Ella volvió como a las 11:00 am y ella me regaló $10.000. No le vi nada de malo, porque los costales los bajan y los regalan a los clientes".

En esa misma diligencia el actor reconoció que no informó sobre tal asunto a su jefe inmediato y al preguntarse el contó con autorización del administrador para vender los costales a la cliente, dijo "*yo no los vendí, yo se los regalé a la cliente".*

De lo señalado hasta aquí no es posible concluir que en efecto el actor reconoció haber vendido 17 costales a una cliente como lo afirma la parte demandada, pues la única prueba sobre ello son los dichos del testigo Rubiel Angulo Gómez, quien afirma que el actor en llamada telefónica se lo confesó, empero contrario a lo aseverado por ALMACENES ÉXITO S.A. el señor Ronald Amado en la diligencia de descargos no aceptó la venta de tales objetos sino que afirmó haberlos regalado a una cliente y posteriormente haber recibido por parte de esta $10.000, a modo de obsequio más no de pago.

Conforme lo anterior, la Sala ante la inexistencia de pruebas que con suficiencia acrediten que el demandante efectuó la venta aducida por su empleador y ante la presencia de una confesión del mismo actor sobre haber regalado a una cliente 15 costales, será este el hecho que se puede dar por probado y respecto del cual comprobarse la configuración de una justa causa de despido.

En la carta de finalización del contrato se señaló que lo ocurrido con los costales constituye una falta grave a las prescripciones y prohibiciones consignadas en el Reglamento Interno de Trabajo, al vulnerar las políticas y procedimientos definidos por la Dirección de Protección de Recursos de la Compañía.

Revisado el reglamento interno de trabajo visible en el PDF 16ReglamentoInterno20200009300 no se observa ninguna prescripción o prohibición que trate de eventos como el aquí discutido y en lo que corresponde al procedimiento definido para la protección de recursos de la compañía, el mismo no fue aportado, por lo que resulta imposible determinar las acciones realizadas por el demandante corresponden o no a unas determinadas previamente como prohibidas.

Y, si bien los los testigos Rubiel Angulo Gómez y Sandra Lorena Álvarez Gómez, ambos trabajadores de la sociedad demandada, señalaron que regalar costales solo era viable en los eventos en que el administrador del punto de venta lo autorizara y que para que estos pudieran salir del almacén debía contarse con un sello que acreditara tal autorización, ello en razón a que los costales tenían como destino la FUNDACIÓN ÉXITO, no reposa en el plenario ningún documento que acredita la existencia de tal protocolo como tampoco reposa alguna determinación dentro del contrato de trabajo o reglamento interno que prohíba al trabajador regalar tales objetos.

Es así que no logra encuadrarse los hechos aceptados por el trabajador en algún tipo de falta que constituya una grave y que de lugar a la justa causa de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, lo que trae como consecuencia entonces que el mismo se tenga como injustificado, teniendo que revocarse la decisión de la Juez de primera instancia quien pese a haber considerado el despido del demandante se encontraba legalmente justificado no explicó que prescripción legal daba tal justificación.

Ahora, con fundamento en la existencia del despido sin justa causa la parte demandante solicita como pretensión principal el pago de 50 SMLMV a título de "*reparación integral de perjuicios fisiológicos comúnmente denominados de vida en*

relación o places de vida" y 25 SMLMV a título de "*perjuicios morales",* punto que pasara a estudiarse a continuación:

Sobre la viabilidad de una condena a título de perjuicios materiales e inmateriales por el despido injusto, la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha sostenido de vieja data que ello está supeditado a que los daños estén probados más allá de toda duda, y a que exista la certeza de que ha sido el empleador el que, por acción u omisión, ha dado lugar a aquellos de forma directa[2].

En el caso las pretensiones principales de indemnización de perjuicio deben ser necesarias pues en el proceso no quedó probado que ALMACENES ÉXITO S.A. le causara al trabajador los daños inmateriales a los que este se refiere en la demanda, puesto que, si bien los testigos Tania Liceth Muñoz Mesa - hermana del demandante, Stefanía Pineda Díaz - compañera permanente del actor y Omar Enrique Flórez Muñoz – ex compañero de trabajo, afirmaron que este se vio afectado por haber perdido su empleo y la capacidad de aportar económicamente a su hogar durante los meses que no estuvo laborando, ello no es suficiente para determinar que con ocasión a la terminación anticipada del contrato laboral, el señor Ronald Amado hubiera presentado una perturbación psíquica que le generara un menoscabo en su salud mental o física, como tampoco se acreditó que el empleador hubiera actuado con el animo de causar daño al trabajador.

Y es que como lo ha señalado en varias providencias la Sal de Casación laboral, el hecho de que el despido suponga para el trabajador una tristeza por la pérdida del ingreso económico y por las inevitables consecuencias que de ello se desprenden, no es suficiente para considerar que el empleador le irrogó los

[2] CSJ SL2199-2019; CSJ SL4644-2018; CSJ SL14618-2014; CSJ SL1715-2014; CSJ SL, 12 mar. 2010, rad. 35795

perjuicios morales cuyo resarcimiento depreca[3].

Más no ocurre lo mismo con la pretensión subsidiaria consistente en el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, pues probada la terminación del contrato de forma injustificada nace el derecho a la misma.

Acorde al art. 64 del CST., y por tratarse de un contrato a término fijo, el de la indemnización corresponde a los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato de trabajo.

En el caso en concreto el contrato existente entre las partes debía finalizarse el 16 de junio de 2019, empero este se finalizó de manera unilateral y sin justa causa el 2 de noviembre de 2018, por lo que al demandante le corresponden los salarios dejados de percibir del 2 de noviembre de 2018 al 16 de junio de 2019, los cuales a la suma de $5.947.500,00.

DESDE	HASTA	DIAS	SALARIO MENSUAL	INDEMNIZACIÓN
2/11/2018	16/06/2019	225	$ 793.000,00	$ 5.947.500,00

Los anteriores derroteros son suficientes para revocar la decisión de primera instancia y en su lugar declarar que el señor Ronald Amado Scarpetta fue despedido sin justa causa y en consecuencia ordenar al demandado al reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el art. 64 del CST.

Se condenara en costas en ambas instancias al vencido en juicio ALMACENES

[3] CSJ SL, 20 feb. 2004, rad. 22015

ÉXITO S.A.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia apelada y en su lugar declarar no probadas las excepciones propuestas por **ALMACENES ÉXITO S.A.**

SEGUNDO. DECLARAR que la relación laboral existente entre el señor **RONALD AMADO SCARPETTA MUÑOZ** y **ALMACENES ÉXITO S.A.** fue finalizada de forma unilateral por parte del empleador y sin justa causa el 2 de noviembre de 2018.

TERCERO. CONDENAR a **ALMACENES ÉXITO S.A.** a reconocer y pagar al señor **RONALD AMADO SCARPETTA MUÑOZ** la suma de $5.947.500,00, a titulo de indemnización por despido sin justa causa de acuerdo al art. 64 del CST.

CUARTO. ABSOLVER a **ALMACENES ÉXITO S.A.** de las demás pretensiones incoadas por parte del señor **RONALD AMADO SCARPETTA MUÑOZ**.

QUINTO. COSTAS en ambas instancias a cargo de **ALMACENES ÉXITO S.A.** Liquídense como agencias en derecho en esta instancia la suma de 1 SMLMV.

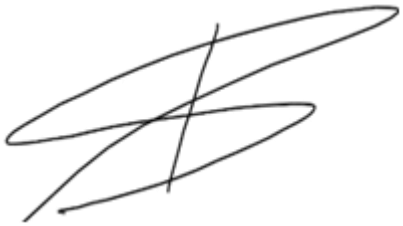
La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace:

https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias.

En constancia se firma.

Los Magistrados,

Se suscribe con firma electrónica
ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO
Magistrado Ponente



MARY ELENA SOLARTE MELO **GERMAN VARELA COLLAZOS**

Firmado Por:
Antonio Jose Valencia Manzano
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 7 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **090a201e5164b7792076b96a8402006e38ab29460efab6dc6ac00d8884163dd0**
Documento generado en 30/01/2023 10:18:03 PM

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

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: RONALD AMADO SCARPETTA MUÑOZ
DEMANDANDO: ALMACENES ÉXITO S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76001 31 05 008 202000093 01