RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	Leonardo Fabio Velásquez
DEMANDADA	Almacenes Éxito S.A.
TRIBUNAL DE ORIGEN	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali - Sala Sexta de Decisión Laboral
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Doce Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	76001-31-05-012-2018-00365-01
TEMAS	Despido sin justa causa – Reliquidación prestaciones sociales.
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia segunda instancia[1]

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Leonardo Fabio Velásquez contra Almacenes Éxito S.A.

ANTECEDENTES

Leonardo Fabio Velásquez demanda Almacenes Éxito S.A., con el fin de que se declare **i)** que entre las partes existió un contrato de trabajo, el cual terminó por decisión injusta e ilegal de la empleadora; **ii)** que los pagos que le hacía Almacenes Éxito S.A. de manera mensual por fuera del salario corresponden a comisiones, debiendo ser tenidas en cuenta también como salario. Consecuencialmente depreca se condene al pago

[1] 105- Control estadístico por secretaría.

de: **iii)** indemnización por despido injusto; **iv)** reliquidación de las prestaciones sociales desde el 13 de noviembre de 2015 hasta el 6 de junio de 2017, teniendo en cuenta las comisiones; **v)** sanción del art. 65 del CST, por no tener en cuenta las comisiones como salario; **vi)** moratoria del num. 3° del art.99 de la Ley 50 de 1990 por cancelar deficitariamente el auxilio de cesantías al no incluir las comisiones como salario; **vii)** costas procesales[2].

Fundamentó sus pretensiones en que trabajó para la demandada entre el 13 de noviembre de 2015 y el 6 de junio de 2017 cuando fue despedido. Suscribieron contrato a término fijo inferior a un año. Su cargo fue como auxiliar de ventas, siendo sus funciones las propias del vendedor de área digital, atendía público, vendía productos de tecnología y afines, administraba las vitrinas que contenían los productos para la venta y actualizaba los precios de los productos. Para la terminación del contrato, devengaba $654.300 como salario; además recibía pagos de porcentaje sobre ventas que oscilaban entre $250.000 y $600.000, que no fueron tenidos en cuenta como salario. Recibí el 9% de cada garantía extendida vendida y, si alcanzaba a 100 en el mes, le pagaban el 12% del producto vendido. No cuenta con el dato exacto pagado, porque no le entregaban comprobantes de pago con la suma especificada, si no que se le pagaba en el fondo de empleados, a través de una tarjeta tipo débito con la que retiraba el dinero, que era arrojado como "avance disponible". El 25 de mayo de 2017 fue detenido por la seguridad de la empresa para realizarle una requisa, reteniéndole delante del personal que se alistaba para ingresar a laborar, una llave similar a la que usa en sus tareas laborales para abrir vitrinas, la cual pertenece a un candado de seguridad de su motocicleta y con la que se evidenció que se podía abrir una de las vitrinas. No le han devuelto la llave. Se le preguntó si había abierto una vitrina, a lo que inicialmente respondió que no, pues se sentía turbado por la situación, luego lo aceptó. La empleadora afirmó que faltó a la verdad y que sólo aceptó al indicársele que había un video sobre los hechos. No hubo queja ni reclamo por daño o extravío de mercancía, sin embargo, fue despedido el 6 de junio de 2017, aduciendo justa causa, sin notificarse capítulo, artículo, numeral o causal del Reglamento Interno de Trabajo tenido en cuenta para tomar dicha decisión. Existía una deficiente provisión de elementos como las llaves de las vitrinas, las cuales presentaban irregularidades y daños para su correcto desempeño, además de encontrarse algunas extraviadas, motivo por el cual el demandante utilizó su llave para abrir las mismas y poder cambiar los precios autorizados y suministrados por la empresa, cumpliendo sus obligaciones.

[2] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls48/49

Las condiciones de las llaves se habían informado cuatro días antes de los hechos que ocasionaron el despido, habían sido informadas a Paola Perdomo, jefe inmediato del demandante. Sólo usó la llave el 25 de mayo de 2017, porque era necesario cambiar unos precios, de no hacerlo, se habría causado un perjuicio a la empleadora; no es cierto, como lo afirma la empleadora, que la utilizó también del 22 al 24 del mismo mes y año, esos días empleó la máquina que registra los sticker de los precios, pero no abrí las vitrinas Al momento del pago de la liquidación de prestaciones sociales, el demandante no firmó el comprobante de pago por no estar de acuerdo con la información allí suministrada, pues se liquidó con base en el salario básico que ascendía al mínimo y realizaron un cruce de cuentas con respecto a obligaciones de crédito contraídas por el trabajador con el Éxito, arrojando un saldo a cancelar por parte del hoy demandante, de $415.052[3].

Almacenes Éxito S.A.[4] se opuso a las pretensiones. El contrato que vinculó a las partes fue uno a término fijo inferior a un año, que inició el 13 de noviembre de 2015 y finalizó por justa causa atribuible al trabajador. No se pactaron comisiones. El cargo para el que se contrató al demandante fue el "Auxiliar de Ventas Éxito y en las labores anexas y complementarias al mismo", no contando el trabajador con la administración de las llaves de la vitrina en que se exhiben los productos de digital, entre los cuales productos de alta gama y que manejan altos costos de venta, siendo custodiadas las llaves por la supervisora del área y del área de seguridad. No tenía permitido conservar originales ni copias de las llaves. Para utilizar una llave diferente, el auxiliar debió informarlo y solicitar la autorización correspondiente, pero no lo hizo, incurriendo en desacato a las órdenes que de manera particular recibió para el manejo de mercancía de alto valor y, el grado de vulnerabilidad en que dejó sometidos los productos de alto valor que se exhiben en las vitrinas abiertas, violando las políticas de seguridad. El salario tenido en cuenta en la liquidación final de prestaciones sociales fue de $779.500. Las garantías extendidas con (pólizas de seguros) son productos de terceros, compañías de seguros que ofrecen a quienes tienen contacto con el cliente, una suma de dinero por la venta de una póliza para la cobertura de los riesgos del equipo, desconociendo la demandada qué valores recibió el demandante por ello, al no haber hecho pacto alguno con él en ese sentido y habiendo pactado solo el pago de un salario básico. Almacenes Éxito no depositó en la cuenta del fondo de empleados dinero diferente al salario pactado. El trabajador fue llamado a descargos, señalando los hechos que daban lugar a ella, ocurridos el 25 de mayo de 2017, cuando él accedió libremente a

[3] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls.49/51
[4] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls 149-163

la prueba de la llave, reconociendo que abrió las vitrinas, únicamente cuando se le dijo que en video se observó esa conducta. En la carta que comunica el despido se informaron las razones del mismo. El trabajador lo autorizó mediante libranza el descuento que se efectuó en la liquidación, al cruzar las cuentas, se presentó un remanente por $389.615 que el trabajador puede retirar cuando desee. Excepcionó: prescripción, inexistencia de la acción y del derecho sustantivo, cobro de lo no debido y pago.

Sentencia recurrida[5]

El 25 de enero de 2022, el Juzgado Diecisiete Laboral del Cto. de Cali, profirió sentencia, cuya parte resolutiva, según acta en que se dejó constancia de lo actuado, es del siguiente tenor:

> *"PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de inexistencia de la acción del derecho sustantivo propuesta por Almacenes Éxito S.A y en consecuencia absolver de todas las pretensiones de su contra formuló el señor LEONARDO FABIO VELÁZQUEZ GRISALES.*
>
> *SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.*
>
> *TERCERO: La presente sentencia de ser Consultada en favor del señor LEONARDO FABIO VELÁSQUEZ GRISALES en caso de que no sé interponga recurso de apelación.*
> *LA PROVINCIA QUEDA NOTIFICADA EN ESTRADOS"*

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión adoptada, la **parte demandante**[6] la recurrió en apelación, deprecando su revocatoria por considerar que no se apreciaron correctamente las pruebas. Se basó la decisión en unos videos, donde se dice que se vio al demandante abrir las vitrinas con antelación al día de los hechos, los cuales no fueron aportados al proceso. El demandante manifestó haber usado las llaves, pero sólo lo hizo el día que ocurrieron los hechos y con el permiso de la señora Paola Perdomo. Se vulneró el debido proceso, pues las llaves después de haber sido retenidas no fueron devueltas, debiendo el demandante romper el candado de su moto para poder utilizarla,

[5] 05ActaAudiencia.pdf
[6] 04GrabacionAudiencia.mp4 1:50:11 min 2:06:29 min

impidiéndole demostrar que dichas llaves correspondían al candado de su vehículo. En el manual aportado como prueba, consta la denominación "*garantía extendida Éxito*", además del logo de la demandada, lo que significa que es el dueño del producto referenciado. El contrato de trabajo se suscribió de manera exclusiva con Almacenes Éxito, lo cual no permite prestar servicios a un tercero y menos recibir dinero dentro de las instalaciones de trabajo. Adicionalmente, no se aportaron los pagos de comisiones que fueron requeridos por la A-quo.

Alegatos en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia[7], fue descorrido por la parte **demandada**[8]**,** solicitando la confirmación de la sentencia, teniendo en cuenta que, conforme al material probatorio se encontró que la conducta del demandante fue violatoria de la norma establecida por Almacenes Éxito, como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, tal como se aprecia en el art. 70 del Reglamento Interno de Trabajo. No quedó acreditado que Almacenes Éxito haya pagado al demandante alguna suma extrasalarial bajo ningún concepto, pues las garantías son un producto de propiedad de A Y G Seguros, tercero ajeno a Almacenes Éxito.

Generalidades sobre los temas a tratar

Comisiones/porcentajes sobre las ventas como factor salarial

El art.127 del CST es del siguiente tenor:

> "Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones".

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha determinado que para efectos de decidir sobre el carácter salarial de un emolumento pagado al trabajador, corresponde a éste, únicamente demostrar el carácter permanente del

[7] 03AdmiyTras01220180036502.pdf
[8] 04AlegatosDemandado01220180036502.pdf

pago, correspondiendo al empleador demostrar que los pagos regularmente efectuados al trabajador, no tiene la finalidad de retribuir el servicio, ni enriquecer el patrimonio del trabajador[9], so pena de tenerse por factor salarial lo pagada aun cuando exista estipulación en contrario[10] .

Si bien en el caso de las comisiones y porcentajes sobre las ventas, el art.127 del CST prevé su carácter salarial, estando en discusión la naturaleza de lo que el trabajador alega haber recibido como suma adicional a su salario básico por venta efectiva de garantía extendida, conviene exponer este criterio elaborado por el precedente judicial vertical.

Terminación del contrato

El artículo 62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos[11], entre ellos, en la SL2351-2020 reiteró que para dar por terminado el contrato por justa causa los requisitos son: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)** Inmediatez en la decisión**, iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

En cuanto a la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de múltiples sentencias y en especial la SL5595-2019, indica que cuando se alega un despido injusto "*[…] la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa*".

[9] Ver sentencias SL 1220-2017, SL 1437-2018, SL 5159-2018, SL986-2021 y SL4313-2021
[10] Ver sentencias SL 1220-2017, SL 1993-2019
[11] Véanse entre otras las sentencias SL3580 de2022, SL2842 de 2022 y SL1971 de 2022

El art.64 del CST es del siguiente tenor:

"ARTICULO 64. 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 lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

Respecto a este último tópico es importante resaltar lo reseñado en la providencia SL4065-2022 donde se reseña:

"En consecuencia, «[...] pese al reconocimiento del trabajo como fuente de ingresos, de tranquilidad, de confianza y de seguridad para los asalariados [...]», está permitido el finiquito de la relación «sin que medie un motivo justo, previo el pago de la correspondiente indemnización tarifada de los perjuicios ocasionados con tal ruptura», por cuanto, en todo caso, en ese contexto, el despido además

de sancionarse, «se hace difícil y oneroso» (CSJ SL, 4, ag, 1981, citada en la CSJ SL10106-2014).

Por ende, lo regulado a través de los tiempos en los artículos 64 del CST; 8° del Decreto 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990, ha sido «[...] la potestad del empleador de terminar el vínculo sin talanquera distinta que la satisfacción de una sanción previamente referida, salvo que se encuentre demostrado un perjuicio mayor, como lo advirtió la Corte Constitucional en decisión C CC-1507/2000» (CSJ SL10106-2014).

Inclusive, con referencia en las decisiones CC C1341-2000, CC C1507-2000 y CC C533-2012, la Corporación en la providencia CSJ SL3424-2018, acentuó que,

La estabilidad en el empleo [...] tiene [que] ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones. Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo (CC C-1341-2000), en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual.

Es así que la Corte Constitucional, al analizar la exequebilidad del artículo 64 en comento, a través de las sentencias C-1507-2000 y C-533-2012, indicó que no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, toda vez que ante la decisión unilateral e injustificada se puede apelar válidamente a la indemnización del perjuicio causado. *(Subraya la sala)*

Resalta la Sala esas referencias jurisprudenciales, para hacer ver a la impugnación, que su doctrina no se ha apartado de lo expuesto en sede de constitucionalidad sobre la terminación del contrato sin justa causa, así como tampoco lo ha hecho respecto de lo expuesto"

En el anterior sentido, cuando se alega una justa causa o una causal objetiva, su no comprobación no siempre concluye con el reintegro, como quiera que esta no es la única forma de resarcir al trabajador; lo hace con la indemnización correspondiente, salvo que se encuentre acreditada una causal para la cual se haya previsto el referido reintegro, como puede ser el de la trabajadora en embarazo o lactancia, el trabajador

que goza de fuero sindical, o aquel que presenta condiciones de salud tales que es beneficiario de una protección especial en razón de la misma (Ley 361 de 1997). Se resalta que incluso la H. Corte Constitucional accede de manera excepcional al reintegro como quiera que debe estar bajo algún fuero (sindical, de estabilidad laborar reforzada en razón a la salud, madre, etc[12]) o por situaciones especiales de los accionantes, tales como ser mujer en un cargo presidido especialmente por hombres[13] o por creencias religiosas[14], sin que sea una regla general y atendiendo a las situaciones especiales de cada caso.

Por otra parte, de manera reiterada y pacífica, el precedente judicial contempla que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria ni constituye una sanción por regla general[12].

En providencia SL2351 del 2020, se sostuvo:

> *"Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)».*
>
> *(…)<u>La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario</u>, (…)* (subraya nuestra)

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia SU- 449 de 2020 indicó:

> *"La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita*

[12] SU-075 de 2018- T-052-20, etc
[13] Vease T-293-17
[14] Vease T-575-16

prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial"

Si bien en esa providencia se establece que es necesario escuchar al trabajador sin importar la causal esgrimida, no es menos cierto que se hace bajo el principio del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso.

Pruebas recibidas

La parte demandante aportó las documentales que se relacionan a continuación:

a) Recibos por concepto de avance de nómina, que dan cuenta de cuatro retiros de diferentes valores[15].

b) Recibos por concepto de avance disponible, de los cuales no se logra apreciar más información[16].

c) Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, donde se observa como trabajador al demandante, el salario pactado y el cargo. Fecha de ingreso 13 de noviembre de 2015 al 10 de febrero de 2016. Adicionalmente, se pactan las obligaciones de las partes[17].

d) Citación y acta de descargos, de fecha del 02 de junio de 2017. Se lee el nombre del accionante en compañía de Liliana Delgado Toro y Mario Toro Quintero, representantes de Sintraexito. Se hizo una narración de las razones por las que el trabajador fue llamado a descargos. Se transcriben las respuestas y las preguntas realizadas. Se deja constancia que la organización sindical manifestó que la empresa estaba incumpliendo con la sentencia C-593 de 2014, debido a que en la citación no se indicó que capítulo, artículo o numeral del Reglamento Interno de Trabajo había incumplido el demandante[18].

e) Carta de terminación del contrato de trabajo del 06 de junio de 2017, en donde se explican los hechos en que la empleadora funda la decisión[19].

---

[15] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl 5
[16] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl 6
[17] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls 7-11, 234/237.
[18] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls 12-15, 211/213.
[19] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl 16, 214.

f) Liquidación de retiro del fondo de empleados Grupo Éxito, de fecha 29 de junio de 2017, donde consta que conceptos fueron utilizados en el proceso de cruce de cuentas, en el cual se le realizaron unos descuentos al demandante y su retiro de dicho fondo[20].

g) Tarifas de la garantía extendida Éxito para el año, donde se encuentra la información, valores, planes, exclusiones y a qué productos corresponde dicha garantía extendida[21].

h) Portada del Código de Ética y Conducta del Grupo Éxito. No se evidencia más información.

i) Tarjeta Presente del fondo de empleados del Grupo Éxito a nombre del demandante[22].

j) Certificado existencia y representación de la demandada[23].

Por su parte, **la pasiva** aportó como documental adicional:

a) Copia del Reglamento Interno de Trabajo -RIT- aprobado por el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, a través de la Resolución 000220 del 16 de marzo de 2000[24].

b) Citación a diligencia de descargos programada para el 02 de junio de 2017 a las 14:00[25]

c) Consolidado de la nómina del demandante que reporta discriminados los pagos efectuados al hoy demandante entre 2015 y 2017, donde se evidencian los rubros pagados y descontados al actor en vigencia de la relación laboral[26].

d) Liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales[27].

e) Solicitud de afiliación a Presente Fondo de Empelados del Grupo Éxito suscrita por el demandante con fecha del 24 de octubre del 2016 y pagaré y libranza en blanco[28].

f) Creación de cuenta de nómina del demandante por Presente Fondo de Empelados del Grupo Éxito[29].

g) Estado de cuenta de Presente Fondo de Empelados del Grupo Éxito, en el que se aprecia el valor a favor del demandante y los conceptos de los valores[30].

---

[20] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls17-18
[21] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls19-21
[22] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl23
[23] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls23-28
[24] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls164-209
[25] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl.210.
[26] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls215-222
[27] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl223
[28] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls224-225
[29] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl 226
[30] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl 227

h) Citación a diligencia de descargos al demandante con fecha del 17 de enero de 2017[31].

i) Acta de descargos rendida por el demandante con fecha del 19 de enero de 2017 por la acumulación indebida de puntos Éxito, se observa que se le realizó al actor una narración de cuáles eran las razones por las que fue llamado a descargos. Se transcriben las respuestas y las preguntas realizadas[32].

j) Descripción del cargo desempeñado por el demandante, donde consta cual era la misión y funciones del cargo [33].

Interrogatorios de parte- declaraciones de terceros

Fueron recibidas los interrogatorios de parte y declaraciones de terceros que a continuación se relacionan, los cuales ilustraron así al proceso:

Nathaly Carolina Aguilón Villaquirán (representante legal de la demandada)[34].	Las garantías extendidas consisten en un producto que es ofrecido por una empresa tercera llamada AyG, su objeto social es la venta de garantías extendidas, que consisten en una garantía adicional a la que da el proveedor de un producto, por ejemplo: un televisor de marca Samsung tiene una garantía de un año, la garantía extendida que ofrece AyG es un año adicional al primer año para que el cliente que lo compre tenga dos años de garantía. No es propio de Almacenes Éxito. Este producto lo puede vender cualquier empleado de almacenes Éxito, no requiere un cargo especifico. El demandante vendía estos productos al igual que todos los empleados y en el caso de Leonardo por ser un auxiliar operativo adscrito al área digital, adicional de poder vender la garantía extendida tenía la labor de marcar, surtir los productos y también vender productos del área digital. No es cierto que exista una cartilla proporcionada por el Éxito, donde se denomine garantía extendida Éxito. Entiendo que se le dice garantía extendida Éxito, porque es un producto que se vende en el Éxito por un tercero. De lo que conozco, el dueño del producto es una empresa que se llama AyG. Entiendo que AyG tiene un negocio que es de garantías extendidas y que todos los empleados del Éxito y de otras cadenas Falabella, etc., pueden vender esas garantías extendidas y lo que hace AyG es que reporta a su empresa cuantas garantías extendidas se vendieron y AyG es quien reconoce unas bonificaciones a las personas que las vendieron, en ese proceso en nada media el Éxito. Tengo entendido que el pago de las bonificaciones se hacía cuando cumplían un número de garantías extendidas a través del disponible del fondo de empleados. No tengo

[31] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl 228
[32] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl 229-231
[33] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl 232-233
[34] Video 2018-365 PRELIMINAR Y TRAMITE JUZGAMIENTO (SUSPENDE) 23:47 min 46:25

	conocimiento si el señor Leonardo tuvo contacto con AyG. Leonardo suscribió un contrato de trabajo con el Éxito con una jornada laboral de 48 horas. No tengo conocimiento de la denuncia que hizo Sintraexito sobre la inconsistencia del uso de las llaves de productos del área digital. El uso de las llaves de las vitrinas está bajo la custodia del área de seguridad y la supervisora del área digital y ellos son los que autorizan a los auxiliares de venta a que cojan las llaves temporalmente para que abran la vitrina hagan el conteo o lo surtan, lo marquen o lo exhiban a un cliente y una vez terminen esa labor especifica la llave debe volver bajo la custodia del área de seguridad o de la jefe y es muy importante que esas llaves no estén en manos de todo el mundo para que no se pierdan los productos. No conozco que el señor Héctor Tascón haya hecho alguna observación sobre las llaves, porque el proceso es claro para todos los empleados del Éxito, de que las llaves están bajo custodia y que se debe pedir permiso para pedirlas y en los descargos se dice que las llaves no llevaban mucho tiempo perdidas y esto llama la atención y el señor Velásquez tenía unas llaves que abrían la vitrina y aun así no le dijo nada la dependencia y solo fue a través de videos de seguridad que se pudo observar que el día en que seguridad le encuentra unas llaves muy similares a las de la vitrina, ese día se revisan los videos y se ve que él había abierto las vitrinas con esas llaves y en mi percepción, las llaves no estaban perdidas, las tenía el señor Velásquez y no había dicho nada. Las medidas que toma un almacén en caso de que se pierdan unas llaves, en primera medida es buscarlas y en caso de que no se encuentren, montar un requerimiento al área de mantenimiento para que cambie la chapa y volver a poner una nueva, pero como no llevaban unos días significativos de perdidas, se estaba haciendo el proceso de buscar las llaves. El demandante como auxiliar de ventas debe de surtir producto, marcar producto y vender producto, entre otras, pero esas son las principales. La venta de la garantía no es concretamente una función, es una posibilidad que se le ofrece a todos los empleados si quieren tener una ganancia adicional. AyG no paga a través del éxito, lo que hace es que en virtud de las garantías que vendan los empleados, le da un reconocimiento y los consigna a través del fondo de empleados que es una persona jurídica distinta e independiente a Almacenes Éxito, es decir esos rubros no pasan por la nómina ni por la cuenta del Éxito. No se habían presentado inconvenientes anteriores con las llaves. No se delegaba la custodia de las llaves y cuando se van a utilizar al supervisor o al área de seguridad, la llave está en un lugar y se toma con previa autorización. No hay persona autorizada al área de seguridad o el supervisor a abrir las vitrinas con otros medios. No teníamos reporte de que las chapas estuvieran fallando o presentando daños. Cuando se le encuentran las llaves al demandante, el gerente de Chipichape le dice que vayan a abrir las llaves y el demandante dice que el rompió el candado. En atención a la instrucción que nos da el empleado cuando firma la

	autorización de descuento, nosotros efectuamos los descuentos haciendo las verificaciones de la información de los créditos adquiridos que ha tenido el empleado. El no reporta que las vitrinas no estaban funcionando, ni reporta que se pueden abrir con cualquier llave como la de la supuesta moto.
Leonardo Fabio Velásquez (Demandante)[35].	se pone de presente Fls. 153,154 y 152, los cuales admite reconocer. Le informó a Paola Perdomo que las llaves estaban extraviadas y que había chapas que no funcionaban. Las llaves eran de su moto y ese día había un cambio de precio por un producto de mayor valor, la chapa no abría, acudió a su jefe de personal y le dijo que había un cambio de precio y la chapa no abría; ellos estaban en una reunión y el jefe le dijo que había que abrir como sea, porque había que cambiar ese precio, por eso midió la llave y abrió la vitrina para hacer ese cambio de precio. Le dijo a su jefe que había utilizado una llave suya. Es un sistema de seguridad que trae la moto. Las llaves se habían perdido hacía cuatro días del momento de los hechos. Informó la perdida de las llaves a Paola Perdomo, quien le dio la orden de abrir como fuera. Le informó a Paola Perdomo que había utilizado la llave de su moto para abrir la vitrina. Antes de eso, nunca había utilizado esa llave para abrir las vitrinas, sólo fue esa vez. Los empleados no están autorizados a abrir con cualquier medio las vitrinas. Acordó una comisión de manera verbal con el Éxito de ventas extendidas de garantías. Eso se lo dijo el jefe Jorge Murillo, el gerente. la comisión la pagaban por la tarjeta Presente por el modo de disponible, si el monto es menor a $200.000 tarjeta regalo, si es mayor por disponible. El dinero de la comisión era pagado por el Éxito, lo sabe porque era pagado por las cajas de los almacenes Éxito y la tarjeta Presente. No sabe qué es AyG. Las garantías extendidas aparecen como garantías Almacenes Éxito. El Éxito hacía un control sobre la venta de las garantías extendidas, era un control mensual. La garantía extendida es un año más del producto, por daños, por bajones de energía, por hurto y eso lo vende el Éxito y se registran en sus cajas. Cuando Jorge Murillo le habló de la venta de garantías, le dijo que la comisión la iba a pagar el Éxito. Tenía un crédito a nombre del fondo de empleados cuando el contrato terminó y autorizó el descuento para esos créditos. Se negó a firmar la liquidación porque para él estaba mal liquidada. Reclamó la liquidación de las comisiones, no tuvo inconformidad con los descuentos de los créditos.
Héctor Marino Giraldo Tascón – (testigo parte pasiva)[36].	Trabaja para el Grupo Éxito hace 23 años, desde el año 1997. Inició como vendedor, luego fue ascendido a cajero, auxiliar administrativo, supervisor de cajas, supervisor del área de entretenimiento y digital, profesional de entrenamiento, jefe de negocios y hace 8 años se desempeña como jefe de recursos humanos. Conoció a Fabio Leonardo aproximadamente dos meses antes de la terminación del contrato de trabajo, cuando por una rotación de jefes de recursos

[35] Video 2018-365 PRELIMINAR Y TRAMITE JUZGAMIENTO (SUSPENDE) 49:17 min 1:00:18 min
[36] Video 2018-365 PRELIMINAR Y TRAMITE JUZGAMIENTO (SUSPENDE) 1:02:42 min 1:35:24 min

humanos, el declarante recibió la dependencia del Éxito Chipichape. Todos los empleados del grupo Éxito inician con un contrato a término fijo a 3 meses y por una política de compañía, después de los 6 meses son pasados a término indefinido, el señor Leonardo ingresó en el 2016 en noviembre fue pasado a indefinido unos 7 meses después y cuando se dio la terminación de la relación laboral tenía un contrato a término indefinido. La remuneración salarial era quincenal con sus prestaciones legales y extralegales que están dentro de los beneficios de la compañía para todos los empleados. El valor del salario exacto no lo sabe, pero al momento de la cancelación debería estar 30 o 40 mil pesos más del salario mínimo del momento, que es el salario que tienen los auxiliares de venta del grupo Éxito. Leonardo no tenía comisiones por la venta de garantías extendidas. El declarante fue supervisor de digital, dice conocer desde el inicio las garantías extendidas, que son de un proveedor AyG seguros y este les ofrece a los trabajadores no solamente del Grupo Éxito, sino a los trabajadores promotores de la marca digital electrodomésticos obsequio en tarjeta regalo por ventas de sus garantías; el empleado vende la garantía y el proveedor le hace llegar mensualmente un valor de bonificación o reconocimiento por la venta de su garantía. Como es un convenio, Éxito lo que hace es a través de las cajas registradoras, hacen el registro y el cobro, pero el dinero entra directamente AyG Seguros y son ellos los que tienen unas tablas de liquidación, pero eso lo maneja AyG Seguros. AyG es quien le ofrece la posibilidad de vender las garantías a los empleados, estos dineros no entran por la nómina, esto no está pactado por la compaña. El fondo de empleados tiene muchas líneas, ofrece si quiere que les paguen la nómina a través del fondo de empleados, también tiene líneas de ahorro y de crédito, si el proveedor AyG quiere que los reconocimientos que le da a los empleados se reclamen a través del fondo, ellos lo que hacen es hacer una consignación y obviamente el fondo lo consigna a una línea que se llama disponible y el empleado puede recoger los dineros. El declarante fue el jefe de recursos humanos que estuvo en el proceso disciplinario del demandante. Lo que pasó fue que el declarante recibió una información por parte de la gerencia del almacén, donde indicaban que el día de los hechos, el trabajador pasaba por la requisa del área de seguridad y la persona que estaba allí, le solicitó que mostrara lo que llevaba en los bolsillos y se alcanzó a observar que en un bolsillo llevaba algo que no había sacado y cuando se le preguntó dijo que llevaba una memoria USB y cuando lo mostró no era la memoria eran las llaves de la vitrina de digital, donde se guardan celulares, tarjetas, memorias USB, electrodomésticos de digital de alto valor que son custodiados a través de una vitrina; el área de seguridad estaba pendiente de revisar, porque se había reportado que esa vitrina no se podía abrir, porque se habían extraviado las llaves y que esas llaves que encontraron eran iguales o similares a las demás llaves de las chapas de esa vitrina y la niña de

	seguridad llamó la jefe inmediato Paola Perdomo y verificó que eran las mismas llaves que llevaban supuestamente 4 días perdidas y al momento de verificar se dio cuenta que las vitrinas abrían con esas llaves, después se revisaron videos donde se ve que él abre las vitrinas con esas llaves, no solo ese día, sino días anteriores; después en la diligencia de descargos, preguntó al trabajador si puede traer el candado de la moto para verificar que si son las llaves y dijo que el candado de la moto voló el día de los hechos, nunca aportó el candado para verificar; El declarante validó el histórico del empleado desde lo disciplinario y hacía más o menos 5 meses atrás, la anterior jefe de recursos humanos de esa dependencia lo había sancionado disciplinariamente con una suspensión de contrato por unos malos manejos de punto de los clientes, donde él se había beneficiado de una manera que no debió beneficiarse, en esa diligencia él se presentó con el sindicato y al final se definió una suspensión de contrato; además, esa sección ha tenido unas pérdidas durante ese semestre del año, aproximadamente entre 3 o 4 millones de pesos en productos que precisamente se guardan en la vitrina, como celulares, memorias y no saben quién más estaba abriendo las vitrinas, el demandante no manifestó que las vitrinas se estaban abriendo con otras llaves. Las llaves son custodiadas por el área de seguridad o por el jefe inmediato, las llaves ellos la tienen en su poder y cuando el empleado va a abrir las vitrinas debe reportarle al jefe que las va a abrir y cuando se cierra, se deben entregar nuevamente al jefe inmediato o personal de seguridad. Nunca hubo reclamo del manejo de las llaves anterior al que hizo el sindicato. Creo que en los hechos están nombradas las horas y los días en que abrió la vitrina esos 4 días. El señor Leonardo no había informado que las vitrinas estaban fallando. El no manifestó inconformidad sobre el manejo de las llaves. Al momento de la notificación del acta de descargos, él no manifestó inconformidad sobre haber sido notificado en indebida forma. El señor Jorge Murillo era el gerente del almacén. Él no tiene dentro de sus funciones indicarles a los trabajadores como se les paga y conoce que la bonificación se entrega por medio de AyG Seguros. Paola Perdomo no podía autorizar que se abriera la vitrina por cualquier medio, ni ella ni ningún jefe. Para abrir la vitrina se debe reportar al área de seguridad para que se cambiaran las llaves. Cuando el declarante habla con Paola, le dice que las llaves están perdidas, que no han podido abrir y que Leonardo había dicho que estaba haciendo los inventarios por fuera de la vitrina, porque no podría abrirla. Leonardo no informó que estuviera abriendo las vitrinas con una llave diferente. El área digital tiene productos que son de alto riesgo de hurto, hay procedimientos que están establecidos al interior de la compañía que es que las llaves de digital deben estar en custodia de la persona de seguridad o el jefe inmediato del área o quien haga sus veces para que pueda abrir y cerrar la vitrina, de tal manera que no se coloquen los productos en riesgo de pérdida. Los

	riesgos que se pretenden evitar es que los productos se averíen, se pierdan y tengan que ser descontados como pérdida. AyG Seguros simplemente les dice a los empleados que hay una tabla de reconocimiento económico por vender sus seguros y que ellos a través de la misma empresa les hace llegar los reconocimientos, que se le entregan los dineros al fondo de empleados o al área de servicios para que hagan la reclamación. Es muy posible que AyG tengan el mismo manejo en otros almacenes de cadena. Una garantía extendida es cuando un producto termina su garantía de proveedor o fabricante, por ejemplo, Samsung tiene una garantía de un año de un televisor y AyG ofrece la garantía de uno o dos años adicionales. No tiene información sobre si entre el Grupo Éxito y AyG seguros existe un contrato, seguramente si lo hay sobre la venta y el recaudo que le hace el Éxito a AyG. AyG es el responsable de hacer el reconocimiento. AyG seguros es una empresa que le hace un reconocimiento no solamente a los empleados del Grupo Éxito, sino a cualquier empleado de cualquier proveedor, entonces ellos lo que hacen es entregarles a los empleados ese reconocimiento a través de las cedulas que reportan las ventas, entonces si el vendedor de Samsung reporta ventas de garantías extendidas de AyG Seguros, esta compañía le consigna a través del Éxito o de las tarjetas lo que les va a reconocer. Hace 10 años, cuando no estaba la ley de manejo de protección de datos, AyG tenía acceso a las cédulas, hoy tienen que firmar una autorización para que el empleado pueda reportar que vendió la garantía. No sabe si el señor Leonardo firmó esa autorización. Las comisiones se recibían a través de las cajas o del centro de servicio, el detalle del proceso no lo maneja el declarante, se presenta el documento de identidad y se le entrega la tarjeta. En el acta está la prueba de la indicación de recoger todas las llaves de las vitrinas para cambiarlas, porque identificamos que estaban abriendo con una llave que no pertenecía. La responsabilidad de demostrar que esas llaves eran de la moto era del empleado, no de la compañía, incluso le preguntó en la diligencia de descargos si tenía el candado para verificar su versión y dijo que lo había botado. El acuerdo de retenerle las llaves fue verbal entre él y la persona de seguridad. Como estaban extraviadas las llaves se suponía que las vitrinas no las estaban abriendo, se estaban buscando las llaves y no habían dado autorización de cambiar los candados. Para hacer los inventarios se deben tocar los productos, mirar si están dentro de las cajas, no solamente mirarlos desde afuera.
Jorge Humberto Murillo Castro-(testigo parte pasiva)[37].	Trabaja hace 21 años para el Éxito, comenzó como empacador, luego fue supervisor de mercado y luego gerente, como gerente lleva 12 años. En la sede Chipichape llevo 3 años y 10 meses. Conoce a Leonardo, él entro a trabajar a la tienda como surtidor de mercado y luego pasó a auxiliar de ventas del área digital. Tenía un contrato a término indefinido. El modelo de contratación del Éxito es que las

[37] Video 2018-365 PRELIMINAR Y TRAMITE JUZGAMIENTO (SUSPENDE) 1:37:25 min 2:10:34 min

personas entran con contrato a término fijo de 3 meses y luego se prorroga y luego se pasa a indefinido. Las funciones de Leonardo eran atender el área digital en el tema de ventas, estar pendiente del inventario de la mercancía, transportar mercancía de la bodega al piso de venta, todo lo concerniente a atender el área de digital. Los productos que son sensibles al hurto, de alto valor están unos asegurados con guaya y otros más pequeños bajo vitrina con llaves y en la bodega también están bajo la misma modalidad. La custodia de las llaves la tiene el jefe, que es quien autoriza a la persona que está de turno el abrir las vitrinas para vender o contar la mercancía que hay allí y el área de seguridad. Hay una caja fuerte dentro de la zona de servicio, donde solo tienen acceso los vendedores y el jefe y el APL de Seguridad. Los empleados deben tener autorización del jefe para utilizar las llaves. En el área se reportó la perdida de las llaves de una vitrina en particular y un día x en la requisa, Leonardo saca de su bolsillo unas llaves muy parecidas a la de la vitrina, el área de seguridad le reporta a la jefe encargada del área de la novedad, la jefe fue y verificó que esa llave servía para abrir la vitrina y ahí es cuando me informan a mí la novedad. La persona que hay allí le pregunta que hay en el bolsillo, él dice que una USB y luego saca las llaves, ella le pregunta si se puede verificar si la llave hace parte de la sección y él accede sin problema, él la saca voluntariamente de su bolsillo y la entrega. La llave llevaba entre 4 o 5 días. Inicialmente la jefe era la que estaba enterada de la pérdida de la llave y la estaban buscando y justo cuando se da el suceso con Leonardo, se dan cuenta de que hay la posibilidad de abrir la vitrina con esa llave. Los tenía preocupados que no se podía vender de lo que había en la vitrina, sino en bodega. Antes del problema de Leonardo nadie había manifestado inconformidad con el manejo de las llaves. Leonardo dice que él no estaba abriendo la vitrina con las llaves y ya se había visto en video que ese día si había abierto la vitrina y cuando se le manifiesta él lo acepta, pero dice que otros días no lo había hecho y se revisa de nuevo los videos y se observa que cuatro días atrás si lo había hecho. Paola manifestó que no le había dado la orden de abrir la vitrina por cualquier medio a Leonardo. No se había reportado que las vitrinas se podían abrir con otras llaves. El declarante no le dijo a Leonardo que el Éxito le iba a pagar comisión por la venta de garantías extendidas, ni recuerda haber sostenido alguna conversación con él al respecto. Tienen varios convenios de venta de productos dentro de la tienda, para el caso de seguros nos ampara Sura, que es quien vende soat éxito por ejemplo, pero es la empresa la que presta el soporte, entonces así funcionan varios negocios del Éxito hoy en día, garantía extendida es una de esas, el Éxito vende el televisor y Samsung da un año de garantía y hay una empresa que se llama AyG que vende una garantía extendida por uno o dos años adicionales para ese producto, pero no lo vende el éxito, sino AyG dentro del Éxito, porque hay un convenio comercial. Minuto 1:51:20 se

	le pone de presente al testigo, el documento que se llama garantía extendida; en ese folleto están las coberturas, cuáles son los beneficios del cliente y está la línea en donde el cliente se puede comunicar, pero ese número no es del Éxito, es como un ayuda venta para que el vendedor se guíe. Está el logo del éxito, porque es una alianza y una estrategia comercial. AyG liquida la comisión y le manda el premio por medio de las cajas registradoras del Éxito o el disponible. Como el empleado tiene en el fondo que se llama disponible, no es la cuenta de nómina y allí le consignan el bono el disponible para que haya facilidad de cobrarlo. El demandante nunca prestó inconformidad sobre como se pagaban esas comisiones. El asesor de AyG y los jefes de la sección son los que le cuentan al empleado sobre la venta de las garantías extendidas. No conozco que exista un documento que se le entregue al trabajador. Cualquier empleado que tenga acceso a clientes puede vender las garantías. A los que no son empleados del Éxito, les llega tarjeta de regalo. El declarante podría vender garantía extendida y recibir comisión. Tiene conocimiento de la negociación, pero como se lleva a cabo con AyG no lo tiene claro. Pertenecen a la operación, hay un área que se encarga de hacer las negociaciones con terceros, pero el declarante no tiene el poder para enterarse de cómo se negocia, bajo qué parámetros. Al cliente se le explica que la garantía es de AyG y por eso en el folleto está que debe hacer la llamada a AyG, pero se compra en el Éxito. Cuando una persona quiere hacer efectiva la garantía llama a AyG y está ya se encarga de hacer todo el trámite, en el éxito solo reciben la garantía del primer año. almacenes Éxito ofrece la garantía por medio de sus empleados, pero quien la hace efectiva es AyG, como con el soat, quien garantiza el servicio es Sura, el Éxito ofrece viajes, pero quien lleva las personas a sus viajes es Avianca. No conoce los dividendos o ganancias que adquiere el Éxito. Ellos venden, reportan la cédula y luego le llega el reporte a cada uno de cuánto se ganó, si hubiere lugar a reclamaciones se hace el puente entre AyG y el empleado. El empleado entrega su número de cedula para que quede reportado en el sistema de AyG, cuando vendió, cuanto vendió y que vendió. No conoce el documento de diligencia de descargos. Aun hoy hay una caja fuerte donde están las llaves a la que tienen acceso el área de seguridad y el supervisor. El documento de descargos no es de su alcance, porque ese proceso lo hace gestión humana. Cuando Leonardo fue a su oficina, le preguntó qué había pasado con las llaves y él le dijo que no había abierto la vitrina con esas llaves y cuando le dijo que lo había visto en video, él dijo que si lo había abierto. Las llaves no se las retuvieron, el accedió a dejar las llaves para hacer la verificación. El consenso de dejar las llaves fue verbal, el accedió a dejarlas.

Valorado el haz probatorio recaudado, la Sala estima que hay lugar a **confirmar** la sentencia venida en apelación, pues de un lado el demandante no acreditó que lo que denominó comisiones le fueran pagadas por el Éxito, si no que, si bien probó que fue despedido, la pasiva formó el convencimiento judicial en torno a la justicia del despido.

Comisiones/porcentajes sobre las ventas como factor salarial

Como se sostuvo, de acuerdo con el art.127 del CST trascrito, las comisiones y los porcentajes sobre las ventas son consideradas salario.

De acuerdo con el art.167 del CGP, debía el demandante probar su pago, y que éste era hecho por la pasiva, durante la ejecución del contrato de trabajo que los vinculó; sin embargo, si bien afirma que quien fuera su empleadora, le hacía el pago de unos porcentajes sobre las ventas de garantías extendidas, no aporta prueba que conduzca al fallador al convencimiento de ello.

La aseveración fue negada por la demandada, argumentando tanto al contestar la demanda, como al absolver el interrogatorio de parte, que esa garantía extendida no era un producto del Éxito, si no de una aseguradora denominada AyG, permitiéndose a los auxiliares de venta que ofrecieran el producto, por el cual recibían una contraprestación por parte de la aseguradora, no siendo, por tanto, salario del demandante, ni tampoco pagada por la empleadora.

La prueba documental no da cuenta de la continuidad del pago, ni de que el mismo fuera hecho por la demandada. Se aportaron unos soportes que se otorgaban bajo la denominación de "avance de nómina" o "avance disponible", conceptos que coinciden con los afirmados por Jorge Humberto Murillo Castro, gerente de la pasiva, quien según el demandante fue quien le planteó el tema de las ventas de las garantías extendidas, pero quien negó que eso hubiese ocurrido, sin que el demandante aportara prueba adicional en se sentido.

Los testimonios recibidos en el proceso dan cuenta de que el servicio de venta de garantía extendida no era propio de la demandada, si no un servicio adicional que en sus instalaciones se presta por parte de un tercero, que le permite al trabajador que concrete su venta, acceder a una suma de dinero pagada por ese tercero asegurador, facilitando el Éxito, en atención a la relación comercial que sostiene con la aseguradora, que el pago se pudiese hacer a través de sus cajas o en el fondo de

empleados al que se afilió el demandante y ante el cual también manejaba su cuenta de nómina. Los declarantes son responsivos, claros y concreto en advertir que el servicio funcionaba de la manera en que se ha descrito, sin que sea válido considerar, como lo hace el demandante, que lo percibido como contraprestación por la venta de las garantías extendidas fuese parte de su salario.

Dando respuesta puntual al recurso de apelación en torno a este asunto, se tiene que si bien es cierto fue aportado un documento denominado "*garantía extendida Éxito*" que contiene el logo de la demandada, ello *per se* no implica que ese servicio prestado hacia terceros bajo esa denominación, en primer lugar, sea una de las funciones del trabajador del Éxito, y en segundo, implique una contraprestación para el vendedor pagada por el Éxito, asuntos contemplados en el litigio y que según se dijo por los testigos, no comportan ni tienen el alcance que persigue el demandante. El señor Murillo Castro explicó la razón comercial que está tras la denominación, sin que, además, en el contrato de trabajo del demandante se evidencie como una de sus funciones, siquiera el ofrecer el servicio de garantía extendida. En cuanto al segundo argumento, basado en que el contrato se suscribió con el Éxito y no se permitía prestar servicios a un tercero ni recibir dinero dentro de sus instalaciones, consideramos se trata de una aseveración parcialmente cierta, en el sentido de que el contrato de trabajo fue suscrito y ejecutado con la demandada, más no lo es en cuanto a la prohibición de ofrecer el servicio de la garantía extendida, pues los testigos lo describen como algo usual, no sólo para ese servicio, si no para otros, tales como el de viajes, siendo posible que la garantía extendida fuera ofrecida por cualquier trabajador que tuviera contacto con los clientes. Finalmente, el que no se aportaran los pagos de comisiones que fueron requeridos por la A-quo, no sólo no es razón suficiente para considerar que fueron hechos por la demandada, si no que ello se explica en el hecho de que no era ella quien los hacía, no pudiendo aportar registro diferente al de los pagos que efectivamente se reportan al interior de la sociedad como hechos al que en fuera su trabajador.

Por lo dicho, se **confirmará** la sentencia conocida en apelación.

Terminación del contrato

De conformidad con el art.167 del CGP y el precedente judicial en la materia, competía al trabajador acreditar el despido, y a la demandada, su justeza, so pena de considera que el mismo fue injusto, causando la indemnización correspondiente.

El demandante satisfizo su carga, efectivamente fue despedido; de igual manera, la empleadora formó el convencimiento judicial en torno a la justicia de la decisión, pues se fundó en el incumplimiento de órdenes y directrices claras del empleador, que eran claramente conocidas por el trabajador; causal, que si bien no se mencionó con el numeral que corresponde según el numeral 6° del art.62[38], en concordancia con el numeral 1° del art.58[39], todos ellos del CST. Asimismo, encuentra eco en el numeral 7° del art. 64[40], numeral 1° del art.71[41] y numeral 13 del art.79[42].

A efectos de determinar el conocimiento del trabajador sobre la conducta que dio al traste con su vinculación laboral ante la demandada, quedó acreditado que no teniendo autorización para portar consigo las llaves de las vitrinas en que se conservaban productos de alto valor, y habiéndose extraviado un copia de ellas en días anterior, llaves a las que sólo podía acceder con el permiso de su superior, para proceder al cambio de precios y que por tanto sólo con ellas podía abrir las vitrinas, por lo menos el 25 de mayo de 2017, abrió las chapas de las vitrinas con una llave que dijo ser de su propiedad, sin autorización de superior alguno.

Fue citado a descargos para ser oído y allí ratificó lo ocurrido, por lo menos en relación con el 25 de mayo de 2017, al no aceptar que también lo hizo en días anteriores -circunstancia que no se acreditó en el proceso-. Allí afirmó que el día en que fue preguntado por el uso de esas llaves propias para abrir las vitrinas de la empleadora, inicialmente no lo aceptó "porque primero me llene de nervios, llego a seguridad, me hacen sacar todo lo de los bolsillos como si me hubiera robado algo, porque seguridad me quita las llaves, porque me llaman de la gerencia, me llene de nervios, y luego si me acorde que las habla abierto". También reconoció en la referida diligencia que no

---

[38] Artículo 62. 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.

[39] Artículo 58. Son obligaciones especiales del trabajador:
1a. 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.

[40] Artículo 64. Los trabajadores, como deberes generales, tienen los siguientes:
…
7. Ser verídico en todo caso.

[41] Son obligaciones del trabajador:
1.Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, 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.

[42] Artículo79. Son justas causas para dar por terminar unilateralmente el contrato de trabajo:
1.Por parte del empleador:
…
13. Toda otra falta grave que Implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores o prescripciones de orden establecidas en la ley, reglamento, convención colectiva, pacto o fallo arbitral, según el caso.

contaba con autorización para abrir las vitrinas con llaves diferentes a las que correspondía, y dijo que no informó que su llave abría las vitrinas, porque sólo la midió ese día[43].

Estas explicaciones fueron insuficientes para la empleadora, quien consideró grave el incumplimiento de la directriz de no abrir las vitrinas con llaves ajenas a ellas, directriz que el demandante reconoce, conocía, no pudiendo la Sala entrar a determinar o calificar la gravedad de la conducta, por ser ello del resorte exclusivo de la empleadora.

En la carta de terminación del contrato[44] y en la prueba se evidencia que no fue atropellado el debido proceso que reclama como tal el trabajador en momento previo a la adopción de la decisión de despedirlo, pues fue escuchada su versión sobre los hechos, sin que haya norma en el contrato, en el RIT o en el CST que implique una carga o trámite adicional en cabeza de la empleadora en ese sentido.

Habiéndose acreditado la justeza del despido, se **confirmará** la decisión venida en apelación.

EXCEPCIONES
Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva.

COSTAS
Sin costas en esta instancia. Si bien la parte demandante ha resultado vencida en su recurso, no es menos cierto que de no haber recurrido en apelación la sentencia, ésta se hubiera remitido en consulta.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

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

[43] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fls 12-15, 211/213.
[44] 01 ExpedienteDigitalizado20200624 fl 16, 214.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 25 de enero de 2022.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Remítase el expediente a la Secretaría de la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, para su notificación.

Las Magistradas,

MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA

CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(en ausencia justificada)