



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-003-2015-00409-01
DEMANDANTE: DALVIS LÓPEZ CÓRDOBA
DEMANDADA: ALMACENES ÉXITO S.A.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, treinta (30) de marzo de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 2 de febrero de 2017 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral promovido por Dalvis López Córdoba contra Almacenes Éxito S.A.

ANTECEDENTES

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Almacenes Éxito S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre Dalvis López Córdoba y Almacenes Éxito S.A., con fecha de inicio 16 de noviembre de 2001 hasta el 16 de abril de 2013 por causa imputable al empleador.

1.2.- Como consecuencia de la anterior declaración, se condene a la demandada a pagar la indemnización por terminación de contrato sin justa causa; la deducción realizada a la liquidación final de las prestaciones sociales; reliquidación de las prestaciones sociales del

2013; reliquidación de cesantías, primas de servicios y vacaciones incluyendo auxilio de transporte con su incremento anual, las 96 horas extras y 8 horas dominicales mensuales; sanción moratoria e indexación legal.

1.3.- Que se ordene a la demandada a pagar lo que se determine extra y ultra petita; así como las costas procesales y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 16 de noviembre de 2001 celebró contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Carulla Vivero S.A., desempeñándose en el cargo de Coordinador perecederos restaurante en el Almacén Éxito Las Flores de Valledupar.

2.2.- Que desde el 1 de diciembre de 2007 como consecuencia del Acuerdo de sustitución patronal, el empleador es Almacenes Éxito, devengando a partir del 1 de enero de 2008 un salario de \$1.098.600, que no fue incrementado durante los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013.

2.3.- La liquidación definitiva del año 2013, se realizó con una suma de \$1.013.810, la que es inferior a la pactada como salario básico, a la que se le agregaba el auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos quincenalmente trabajados, empero solo le fueron incluidas 8 horas dominicales.

2.4.- Que en razón a sus funciones cumplía en promedio 4 horas extras adicionales diarias, 8 horas dominicales mensuales para un total de 96 horas extras mensuales, además de 4 horas en días festivos, las que deben ser incluidas en la reliquidación de las prestaciones sociales de los años 2009 a 2013.

2.5.- La relación contractual se mantuvo por un término de 11 años y 5 meses, hasta que el 16 de abril de 2013, la empresa dio por terminado el contrato de manera unilateral, aduciendo justa causa.

2.6.- La comunicación enviada el 16 de abril de 2013, es extemporánea y no precisa la causal legal invocada, además que los hechos no guardan relación con la causal genérica que alegan sino con la descrita como deficiente rendimiento, en cuyo caso correspondía realizar un requerimiento previo para corregirlos en un plazo razonable, empero ello no ocurrió.

2.7.- Que en la liquidación definitiva del contrato no se le cancelaron las prestaciones sociales del año 2013, ya que se hizo deducción completa de la liquidación sin estar autorizado.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 5 de agosto de 2015, folio 26, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada; la que contestó oponiéndose a todas las pretensiones, planteando como excepción previa: “carencia de requisitos formales señalados en los numerales 6 y 7 del art. 25 del CPL modificado por el art 12 de la Ley 712 de 2001”, y propuso como excepciones perentorias: i) falta de causa para pedir, ii) cobro de lo no debido, iii) pago, iv) buena fe y, v) prescripción.

3.1.- El 18 de octubre de 2016, tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación; se admitió el desistimiento de la excepción previa planteada por la demandada, al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.2.- El 1 de febrero de 2017 se dio inicio a la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se escuchó el testimonio del señor Arnaldo Peralta Brun, se admitió la tacha de testigo sospechoso para ser resuelta en la sentencia, y se escucharon los alegatos de conclusión.

3.3.- El 2 de febrero de 2017 prosiguió la audiencia de juzgamiento, en la que se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

PRIMERO. Declarar que entre la señora Dalvis López Córdoba y Almacenes Éxito S.A. existió contrato de trabajo.

SEGUNDO. Declarar probada la excepción de Falta de causa para pedir, pretendida por la demandada,

TERCERO. Absolver a Almacenes Éxito S.A., de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

CUARTO. Condénese en costas a la parte demandante. Tásense por secretaría, fíjese como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente, es decir la suma de \$737.000.

QUINTO. De no ser apelada la sentencia, remítase en consulta ante el superior.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, se encuentra acreditada la existencia de un contrato a término fijo entre las partes, el que había sido prorrogado sucesivamente, y finalizó unilateralmente por el empleador mediante comunicación del 16 de abril de 2013, en el que se adujo como justa casusa que “la compañía encontró anomalías en el proceso de carne roja en su visita que realizó a tal sección la Coordinadora encargada de prevención el día 05/03/2013, obteniendo lo que para la empresa se denomina un alto

impacto en la calificación arrojada de 32.4 de afectación en la rentabilidad del negocio tal como se afirma en el escrito. De igual manera encontró productos vencidos falta de aseo en la nevera entre muchas otras cosas la cual para la empresa era un control directo de la líder que era la demandante.”

Expuso que la demandada citó a la trabajadora a audiencia de descargos, donde se le informó la situación y que el asunto se dirimiría el 5 de abril del mismo año, advirtiendo que tal falta fue calificada como grave por parte del empleador; por tanto, la empresa cumplió a cabalidad con lo ordenado en la norma y la jurisprudencia.

Que respecto a la tacha de falsedad del testimonio de Arnaldo Peralta, la misma no prospera, empero el testigo no logró acreditar que no se dieron los hechos como los manifiesta la demandada, ni desvirtuar la documentación allegada al trámite, la que da cuenta que el despido se realizó con justa causa.

Advirtió que, no se encontró prueba que indique que el empleador estuviese obligado a realizar los incrementos anuales pretendidos por la demandada, puesto que el salario devengado era superior al salario mínimo legal. Y que, respecto al descuento realizado directamente de la liquidación de la actora, correspondiente a un crédito, se acreditó que la empleada firmó una carta de autorización para realizar este tipo de pagos, por lo que no hay lugar a acceder a lo pretendido.

En cuanto al subsidio de transporte, se acreditó que estaba incluido en los pagos, y respecto a las horas extras no se demostró la existencia de las mismas, concluyendo que no le asiste el derecho para reclamar lo pretendido con la demanda.

EL RECURSO DE APELACIÓN

4.1.- Inconforme con la decisión, la demandante interpuso recurso de apelación, esgrimiendo que:

i) se omitió dar valor probatorio a la sustitución patronal aportada, en la cual se señaló que el contrato se mantenía a término indefinido, y en su cláusula 12 indicó que “este acuerdo reemplaza en su integridad cualquier otro tipo de contrato escrito o verbal celebrado con anterioridad y que sea contrario a lo aquí establecido de conformidad con la sustitución patronal”; aduce que, aunque la parte demandada presentó un contrato firmado con anterioridad, este fue sustituido.

ii) que el despido fue sin justa causa, puesto que las causas imputadas no correspondían al incumplimiento de obligaciones, sino a un deficiente rendimiento, y dentro del proceso adelantado por el empleador no se demostró la ocurrencia de la falta grave; aunado a que no se cumplió con el requisito de inmediatez, puesto que debe existir un tiempo razonable de 12 o 24 horas después del insuceso.

iii) que los descuentos mencionados en el proceso no podían realizarse a pesar de existir autorización del trabajador, de conformidad con el numeral 2 del art. 18 de la Ley 1428 de 2010 que modificó el art. 149 CST, según el cual no se podrán realizar descuentos, ni deducciones sin la debida orden judicial cuando se afecte el salario mínimo o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los

presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada la decisión del Juez de instancia de absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda, o si por el contrario se encuentra acreditado el despido sin justa causa, y el descuento no autorizado de su liquidación definitiva.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Sandra Moreno Oñate estuvo vinculada con Almacenes Carulla Vivero S.A., a través de contrato de trabajo a término fijo suscrito el 16 de noviembre de 2001, en el que se pactó fecha de terminación de contrato 15 de febrero de 2002.

- Que el 19 de noviembre de 2007 Carulla Vivero S.A., Almacenes Éxito S.A. y la trabajadora suscribieron acuerdo de sustitución pensional.

- Que mediante comunicación del 16 de abril de 2013 Almacenes Éxito S.A. le comunicó a la empleada que a partir de la fecha se encontraba terminado su contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa.

8.- La sustitución patronal se encuentra definida en el art. 67 del CST, como un cambio de empleador por otro, por su parte el art. 68 ibidem establece que “La sola sustitución de {empleadores} no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.”, y el art. 70 ibidem enseña que el antiguo y el nuevo empleador pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, sin que estos afecten los derechos consagrados en favor de los trabajadores.

En el presente asunto, no existe duda alguna en relación con el contrato a término fijo existente entre Carulla Vivero S.A. y la demandante durante los años 2001 a 2002, empero de ello no es posible colegir que se mantuvo dicha modalidad de contratación, máxime que el acuerdo de sustitución patronal suscrito en el año 2007, folios 108 a 111, las partes establecieron en su clausulado que:

“PRIMERA: El (la) señor (a) LOPEZ CORDOBA DALVIS LEONOR, ingreso a laborar para CARULLA VIVERO S.A., el día 16 de noviembre de 2001, mediante contrato de trabajo a término indefinido y se desempeña actualmente en el cargo de Coordinador Perecederos Restaurante.

SEGUNDA: Convienen expresamente las partes que a partir del día 1 de diciembre de 2007, el (la) señor (a) LOPEZ CORDOBA DALVIS LEONOR, prestará sus servicios para ALMACENES ÉXITO S.A., en el cargo de JEFE DE SECCIÓN, en consecuencia el contrato de trabajo que el (la) señor (a) LOPEZ CORDOBA DALVIS LEONOR tenía celebrado con CARULLA VIVERO S.A., se seguirá cumpliendo con ALMACENES ÉXITO, compañía esta que en adelante será el EMPLEADOR de el (la) señor (a) LOPEZ CORDOBA DALVIS LEONOR, para todos los efectos legales en virtud de la sustitución patronal que aquí opera.”

Así las cosas, si bien inicialmente el contrato celebrado por la demandante con Carulla Vivero S.A. era a término fijo, consta que en el

Acuerdo de sustitución patronal las partes acordaron que el contrato existente era a término indefinido, por tanto, al ser este acuerdo de voluntades posterior al contrato suscrito por la actora en el 2001, cuenta con plena validez probatoria para extraer que su vinculación era a término indefinido y no otra, por tanto, le asiste razón a la demandante al manifestar su inconformidad respecto de las consideraciones expuestas por el Juez de instancia en punto de la modalidad contractual que la vinculaba a la demandada.

8.1.- El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, establece las causales de terminación del contrato de trabajo, así:

“(…)

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;”

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1920-2018 explicó sobre las conductas estipuladas en el numeral 6° literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 reiterando lo dicho en sentencia SL10-2012, así:

“(…) se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta (…)

Así pues, de conformidad con la sentencia en cita, tratándose de las causas de terminación del contrato de trabajo, en cuanto a las conductas catalogadas como graves en los Reglamentos Internos de Trabajo constituyen justa causa para finiquitar la relación laboral.

Ahora, no hay lugar a calificar de manera automática la conducta del demandante como grave, simplemente haciendo alusión a la ocurrencia de los hechos, además de ello, es menester determinar exactamente las obligaciones o prohibiciones especiales incumplidas por la actora.

Así pues, en la citación a descargos del 5 de abril de 2013, folios 136 a 137, se enuncian los hechos por los cuales se dio inicio al proceso disciplinario correspondiente, que se sintetizan en que “se ha tenido conocimiento que en visita realizada al almacén el 5 de marzo de 2013 por el Coordinador de Prevención Pérdidas Costa Sr Álvaro Corpas, se evidenciaron graves faltas de Planeación y Control del Proceso, así como también falta de acompañamiento y seguimiento al personal y a las actividades que se desprenden de sus funciones como Líder Frescos, actuaciones que vienen afectando de manera reincidente los indicadores del proceso y generando pérdidas a la Compañía.”

En la misma citación se avizora el informe Sublineas Carnes Rojas, en el que se detallan uno a uno los hallazgos que dan cuenta del incumplimiento de sus funciones, entre ellos, mercancía vencida, errores en los procesos de descongelación, no uso de método de rotación, problemas de marcación, falta de aseo en la nevera y en sala de procesos y almacenamiento, falta de señalización de la cava, entre otros.

En la aludida diligencia de descargos, Davis Leonor López Córdoba admitió los hechos, así mismo, admitió que tales hechos “constituyen incumplimiento de sus funciones”, folio 142.

Consta que, con fundamento en el proceso adelantado, la empresa finalizó la relación laboral con Dalvis Leonor López Córdoba, mediante comunicación del 16 de abril de 2013, cumpliendo con la exigencia de indicar los fundamentos que dieron origen a esa decisión, esto es, lo acontecido el 5 de marzo de 2013 y el incumplimiento del reglamento interno de trabajo, por lo que no es de recibo el argumento de la recurrente, según el cual las causas imputadas no correspondían al incumplimiento de sus obligaciones, pues ella misma lo admitió en la diligencia de descargos.

Ahora bien, en cuanto a la extemporaneidad de la carta de despido, es preciso señalar que, si bien los hechos que motivaron su despido ocurrieron el 5 de marzo de 2013, también es cierto que la empresa adelantó el proceso disciplinario correspondiente, tal como consta con la citación a descargos de fecha 5 de abril de 2013 y la correspondiente acta de descargos del 8 de abril del mismo año, lo que demuestra incluso que la pasiva le garantizó un debido proceso y el ejercicio de su derecho de defensa, por tanto, no se avista irregularidad alguna de la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

8.3.- En cuanto a los descuentos prohibidos, el art. 149 CST ha señalado:

“1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial (...)

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley (...)

Así mismo el art. 59 del CST determina las prohibiciones a los empleadores de deducir, retener o compensar suma alguna del monto

de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial.

Así las cosas, respecto al descuento realizado por la empresa a la liquidación definitiva de la demandante al momento de la terminación del contrato, con el objeto de abonarlo a sus obligaciones crediticias, se encuentra acreditado en el plenario que la accionante suscribió una obligación crediticia en la modalidad de libranza con el Fondo de empleados de la empresa y autorizó que en caso de desvinculación laboral se descuenta de sus prestaciones sociales, aportes y utilidades para abonar al saldo de la deuda que quedó pendiente al momento de su desvinculación, folio 156.

Consta que el monto total de la liquidación definitiva de la actora, por valor de \$1.140.948 le fue retenida y abonada a las obligaciones con las que contaba en el Fondo de empleados, folio 158.

Así pues, no existe discusión de la deuda que la demandante tenía con el Fondo de empleados de la empresa, pues no lo negó, sino que discute que pese a haber firmado autorización al empleador para descontar de las prestaciones lo adeudado a dicha entidad, este descuento no está permitido.

Respecto a ese tópico no se advierte yerro del a quo, como quiera que está demostrada la autorización específica realizada por la demandante para que su empleador descontara el dinero de su liquidación al momento de la desvinculación de la empresa, con destino al pago de la obligación, así mismo, es pertinente acotar que el descuento realizado no recayó sobre su salario mensual, sino sobre su liquidación definitiva de prestaciones sociales, luego no es aplicable lo concerniente a la afectación del salario mínimo.

La ley de forma expresa no prohíbe el descuento de libranzas sobre la liquidación del trabajador, y al no existir prohibición se entiende que las partes pueden expresar su voluntad de hacerlo, ya que con tal acuerdo el trabajador no está renunciando a derechos laborales mínimos e irrenunciables, de manera que tal acuerdo es válido.

En consecuencia, si el trabajador, en el ejercicio de su voluntad y libertad contractual autorizó el descuento de la libranza de su liquidación final, el empleador debe efectuar ese descuento, toda vez que no le corresponde al empleador determinar si tal acuerdo es ilegal o no, de ahí que se mantiene la decisión de instancia de absolver a la demandada.

9.- De conformidad con lo ya esbozado se modificará el ordinal primero de la sentencia apelada, en el sentido de declarar que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido. Al prosperar el recurso de apelación no se impondrá condena en costas en esta instancia.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** MODIFICAR el ordinal primero de la sentencia proferida el 2 de febrero de 2017 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, el que quedará así:

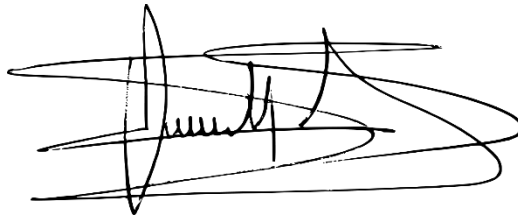
PRIMERO: Declarar que entre la señora Dalvis Leonor López Córdoba y Almacenes Éxito existió contrato de trabajo a término indefinido.

En lo demás se confirma la decisión de instancia, de conformidad con las consideraciones expuestas.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado