



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 200013105 002 2017 00259 01
DEMANDANTE: JOSÉ FRANCISCO VARGAS JAIMES
DEMANDADO: SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA SA.

Valledupar, veintiocho (28) de junio de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

Decide la Sala el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar., el 19 de junio de 2018.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato con la sociedad Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., a partir del 2 de octubre de 2006 hasta el 21 de octubre de 2016. En consecuencia, se condene a la demandada a las prestaciones sociales y vacaciones causadas, así como la indemnización por despido injusto, los intereses moratorios causados por el no pago de prestaciones sociales, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 2 de octubre de 2006, se vinculó a Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de auxiliar de carnes, en el que recibió como último salario mensual la suma de \$988.999. Adujo que el 22 de octubre de 2016, fue despedido de manera injusta por parte de la demandada, dado que se encontraba con incapacidad médica a partir del 19 de octubre de 2016 y no se solicitó autorización al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Al dar respuesta, **Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.**, se opuso al éxito de las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó lo relacionado con la existencia del contrato de trabajo, la naturaleza del mismo, los extremos temporales en que se ejecutó, así como el último salario mensual devengado por el actor. Manifestó no ser cierto los restantes. En su defensa, propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, buena fe, pago, compensación y cobro de lo no debido (fº 93 a 106).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 19 de junio de 2018, resolvió:

“PRIMERO: Declarar que entre el señor José Francisco Vargas Jaimés y Supertiendas y Droguerías Olímpica SA, existió un contrato de trabajo que terminó por justa causa.

SEGUNDO: se absuelve a la demandada por la totalidad de las presiones y se declaran probadas las excepciones propuestas conforme a la parte motiva.

TERCERO: Costas y Agencias en derecho a cargo del demandante y a favor de la demandada, las cuales se liquidarán una vez quede ejecutoriada esta providencia.

CUARTO: en caso de no ser apelada, remítase en consulta a la sala civil familia laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar”.

Como sustento de su decisión, señaló que no hay lugar a ordenar el pago de la indemnización por despido injusto, como quiera que conforme a las pruebas allegadas al proceso y la presunción que operó por la inasistencia del actor a la audiencia de conciliación y absolver el interrogatorio de parte, se demostró que incurrió en la justa causa invocada por la demandada para despedirlo. Además, la incapacidad médica concedida no fue puesta en conocimiento del empleador, de allí, que no se pueda tener el despido como un acto discriminatorio.

En cuanto a las prestaciones sociales y vacaciones, concluyó que las mismas fueron pagadas por parte de la demandada y que con la autorización del ex trabajador fueron entregados al fondo de empleados con el que el que este había adquirido un préstamo.

Las partes no manifestaron inconformidad frente a la decisión.

III. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa a las pretensiones del demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

Conforme a la fijación del litigio y al contenido de la demanda corresponde a la Sala determinar la justeza del despido del que fue objeto el actor por parte de la demandada y si al finalizar el contrato de trabajo esta le canceló los valores correspondientes a prestaciones sociales y vacaciones.

No hace parte en esta instancia por haber sido aceptado por las partes: **i)** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 2 de octubre de 2006 al 21 de octubre de 2016 y, **ii)** en vigencia del mismo, el actor se desempeñó siempre como auxiliar de carnes, en el que devengó como último salario la suma mensual de \$988.999. Hechos que además se encuentran debidamente probados con el contrato de trabajo que obra a folio 107 y la liquidación de prestaciones sociales de folio 113.

1. Del pago de prestaciones sociales y vacaciones.

El numeral 1º del Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que: *“se prohíbe a los patronos: 1. 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 estos para cada caso...”*.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 60104-2019 ha referido *“que la prohibición del empleador para deducir, retener o descontar dineros fruto del trabajo de los asalariados sólo rige mientras se encuentra vigente el vínculo laboral, en tanto a su término, la relación entre las partes regresa a la naturalidad de las normas puramente civiles”*.

Posición que se acompasa con lo dicho por la misma Corporación en sentencia SL525-2020, en la que precisó:

“De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.

Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine”. Postura esa reiterada recientemente en la sentencia SL735-2021.

En el *sub examine* a folio 113 se encuentra acreditado que la demandada el 21 de octubre de 2016 liquidó las prestaciones sociales que le correspondieran al actor por concepto de cesantías, intereses de cesantías, prima legal de servicio y vacaciones, lo cual fue suscrito por el demandante y en el que se dejó la consigna *“el suscrito trabajador declara que ha recibido a entera satisfacción de Olímpica sa las sumas de dinero que hace referencia de la siguiente liquidación”*.

En esa misma liquidación, se constata que al trabajador se le dedujo la totalidad de los valores a pagar por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, con el fin de consignadas al Fondo de Empleados de Olímpica S.A., en virtud del crédito que el ex trabajador tenía con ese fondo de empleados (f.º 121). Deducción que fue autorizada por el promotor del juicio como se observa en la “CONSTANCIA DE RECIBO Y AUTORIZACIÓN” suscrita por el demandante (f.º 123), en la que dispuso:

“Yo José Francisco Vargas, recibí del FONDO DE EMPLEADOS OLIMPICA SA, la cantidad de \$26.000.000 en calidad de préstamo con sus respectivos intereses. Autorizo expresamente a dicha empresa para que me descuente de mi salario este préstamo. La autorizo así mismo, para que compense, una vez terminado el contrato de trabajo por cualquier causa el saldo insoluto del préstamo con cualquier suma de dinero que me pueda corresponder como liquidación final de mismo prestaciones sociales, salarios, descansos, indemnizaciones y en general de toda acreencia laboral en mi favor, de conformidad con lo dispuesto para tal evento en los artículos 59 numeral 1º y 149 inciso 1º del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que lo adicionen, modifiquen o complementen”.

Bajo ese panorama, no se evidencia impago por parte de la demandada respecto de las prestaciones sociales y vacaciones que le pertenecían al ex trabajador. Por el contrario, se constata el pago de las mismas, cuyos valores fueron deducidos para cubrir parte del crédito que el promotor del juicio adquirió con el Fondo de Empleados de la Olímpica S.A., descuento que fue autorizado por el mismo trabajador al finalizar su contrato de trabajo, lo cual como se dijo, tiene plena validez frente a la norma sustancial laboral y la jurisprudencia que rige la materia.

Se precisa además que el demandante no logra derruir la presunción que opera en su contra ante la inasistencia a la audiencia de conciliación y a absolver el interrogatorio de parte (fº207 y 227), en donde se presumió como cierto el hecho quinto referente a “no se le adeuda suma alguna por tales conceptos, fueron cancelados al fenecimiento del vínculo laboral”.

Por las anteriores razones, se conforma la sentencia consultada en este punto.

2. De la indemnización por despido injustificado

En relación con este asunto la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que al trabajador le corresponde probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios. Así lo tiene sentado, en la sentencia SL 1680-2019, en la que señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciérne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral**, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:*

*(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseveración, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)”. **(Negrilla y subrayado por esta Sala)**.*

En esa línea de pensamiento, en el caso bajo estudio se observa a folio 111 del expediente, comunicación del 21 de octubre de 2016, mediante la cual el jefe de relaciones laborales de Supertiendas y Drogrías Olímpica S.A., le comunicó a José Francisco Vargas Jaimes, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de esa fecha.

Al haberse demostrado en el proceso, el hecho del despido, esto es que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que unió al demandante como trabajador de la sociedad Supertiendas y Drogrías Olímpica S.A., provino de esta última, entra la Sala a verificar si en efecto ese despido se encuentra revestido de justeza.

Como fundamentos jurídicos de la decisión de terminar el contrato de trabajo, la demandada Supertiendas y Droguerías Olímpica SA, invocó:

“Por medio de la presente le manifestamos que la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo a partir de hoy 21 de octubre de 2016, por justas causas previstas en los artículos 62 y 63 numeral 1º del Artículo 52 literal A numerales 1º y 5º Artículo 54 literal A Numeral 14, Artículo 58 Numeral 6º; Artículo 59 Numerales 7, 14 y 29 e igualmente por desatender el manual de funciones de la compañía como auxiliar de carnes y por violar su contrato de trabajo suscrito con la empresa en su cláusula sexta literal a)”

En esa misma comunicación que reposa en el plenario a folio 111 del cuaderno principal, demuestra de manera contundente que la sociedad demandada rescindió el contrato de trabajo que la ligaba con el trabajador, con fundamento en los siguientes:

“HECHOS:

- 1. El 11 de octubre de 2016, siendo las 15:20 horas se detectó a un cliente pagando en la Caja N° 9 unos 22,025 Kilos de visera Hígado importado, identificado con el código 5028 cuyo valor en kilos es de \$3.980 pesos distribuidos en tres bolas con las siguientes etiquetas Balanza de precios y kilos 8.540KL x \$3980; 8.470KL x \$3980; 5.085KL x \$3980 resultando un total de \$87.938.*
- 2. Al ser verificada la mercancía pagada y la etiqueta balanza que imprimió el funcionario de carnes durante el despacho, se encontró que la Visera Hígado Importado despachada, correspondía al Hígado Fresco o Nacional, identificado con el código 156, cuyo valor en kilos es de \$9600, arrojando y encontrando una diferencia de \$126.965, que no le facturaron al cliente.*
- 3. Por lo anterior se procedió a revisar los videos de seguridad de la sección de carnes y se observó que usted fue el que efectuó el mal despacho, en donde realizó la clasificación del corte de hígado su pesaje e impresión del tiquete balanza y rotula y por último se observó cuando le entregó la mercancía solicitada al cliente.*
- 4. El valor correcto que usted debió liquidar al cliente por los 22.095 Kilos de hígado era de \$212.112 y no como usted erróneamente lo hizo por un valor de \$87.938.*
- 5. De acuerdo al informe de la Dirección Regional de Seguridad de la empresa se observó que el cliente al llegar a la sección de carnes, pide que usted lo atienda, sale del área de proceso, saluda al cliente y atendió el pedido, después se observó al cliente sacando de su mochila la billetera, toma dos billetes y los tiene en su mano derecha, y cuando usted terminó de entregar la última bolsa del pedido solicitado por el cliente le entregó el dinero.*

6. *Al proceder el Departamento de Seguridad de la compañía a validar la liquidación y el código de la mercancía liquidada y el ticket balanza pegado a cada una de las tres bolsas despachadas al cliente por usted, solicitaron que la administradora del área de perecederos del negocio donde usted labora, señora Claudia Zabaleta, se acercara a la caja registradora N° 9 y constató su mala liquidación de la mercancía, informándole al cliente que debe cancelar un excedente de \$124.174, quien declinó la compra y finalmente se retiró del negocio.*

7. *Por la oportuna reacción e intervención de la empresa en atención y seguimiento a las filtraciones presentadas en el último inventario cíclico realizado el 6 de octubre del presente año a la sección de carnes, donde la pérdida de visera arrojó un total de \$727.884, se hubiera afectado el inventario de esta sección de carnes aún más por el valor de \$124.174 por el mal procedimiento al liquidar la mercancía Hígado Fresco.*

Usted como trabajador de la compañía conoce su deber de cumplir con sus obligaciones contractuales y reglamentarias, lo cual ha incumplido ya que ejecutó defectuosamente el trabajo o sin seguir los procedimientos de la empresa y aceptó o solicitó dadas al cliente a cambio de que alterara el ticket balanza del hígado, en beneficio del cliente, y a su vez en contra de los intereses de la empresa faltándole honradez de su parte para con su empleador.

Llamado usted a descargos, con el objeto de oír sus explicaciones relacionadas con su irregular proceder, estas no resultaron satisfactorias, por lo tanto se demostró y comprobó que usted despachó hígado de res importado por hígado de res nacional, fallando en el procedimiento de liquidación de los productos, afectando el inventario y el patrimonio de la compañía, por lo que finalmente la compañía no encuentra justificación alguna a las conductas asumidas por ser estas violatorias del Código Sustantivo del Trabajo y de Reglamento Interno de Trabajo vigente en la empresa, que hace que no permitan que la compañía confíe en usted para desempeñar su cargo, por lo que hemos tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa imputable a usted como trabajador a partir de la fecha indicada en esta carta. Octubre 21 de 2016.

Ahora, el artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada (f°169 a 204), cuya copia fue entregada al trabajador hoy demandante el 9 de noviembre de 2012 (f°124), consagra como Faltas Graves:

7°. Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.

14°. Aceptar o solicitar créditos o dadas a los clientes de la empresa a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes tramiten ante la empresa.

29°. Toda falta de honradez que el trabajador cometa o intente cometer contra la empresa, contra los compañeros de trabajo y/o contra los proveedores o clientes de ella, así sea en cuantía mínima.

Asimismo, el numeral 6 del artículo 62 del Código Procesal del Trabajo, subrogado por el artículo 7 de la Ley 2351 de 1965, establece que es una justa causa para que el empleador de forma unilateral termine el contrato de trabajo: *“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”*.

De manera que las faltas graves calificadas y establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo con tal categoría, dan al traste con el contrato de trabajo celebrado entre las partes en el evento de que el trabajador no cumpla con las condiciones a que este sujeto en la prestación del servicio y que fueron previamente determinadas en dicho reglamento.

De ese trasegar normativo, jurisprudencias y fáctico, para esta Colegiatura la conducta imputada por la demandada para la terminación del contrato de trabajo, el que hoy se duele el actor, está debidamente demostrada a través de los testimonios rendidos por José Alexander Tobar, quien manifestó que para la fecha de los acontecimientos se desempeñaba como supervisor en el área de carnes *-que inició a laborar para la demandada en el año 2001 y que estuvo en los cargos de auxiliar y jefe de carnes-*.

Ese testigo fue enfático en manifestar que a pesar de no presenciar de manera directa los acontecimientos dado que no se encontraba en la empresa ese el 11 de octubre de 2016, da fe que la compañía de manera permanente capacitaba al demandante y que él de manera personal capacitó al ex trabajador en todo lo referente a viseras, como lo es el hígado, por lo que aunado a los 10 años de experiencia que tenía el trabajador le era fácil identificar un hígado importado de un hígado fresco o nacional. En primera medida, porque el importado se vende congelado y el nacional no, además que son diferentes en cuanto a textura y color, y que el despachado por el actor el día de los acontecimientos fue un hígado

fresco o nacional, rotulándolo como “*hígado importado*”, lo que sabe debido a que al momento en que sucedieron los hechos el jefe de seguridad le envió una fotografía de la mercancía despachada.

Esa declaración concuerda con la brindada por Claudia Patricia Zabaleta Fuentes, quien manifestó que, desde el 6 de febrero de 2014, se desempeña como administradora del área de perecederos de la compañía demandada, y que tiene a su cargo el área de carnes en donde trabajaba el actor. La declarante indicó que encontrándose en turno el 11 de octubre de 2016, fue llamada por la seguridad de la empresa para que se dirigiera a una de las cajas, y que al llegar se percató que el hígado que se pretendía vender como importado en verdad era hígado nacional, lo que sabe debido a que por su experiencia tiene claro que el hígado importado es diferente al nacional en cuanto a color y textura, además porque el importado es un producto que permanece y se comercializa congelado y que al indagar sobre el paradero del cliente que pretendía comprar la mercancía se le informa que el mismo se había ido, dejando tirada la mercancía y al increpar a José Vargas sobre lo sucedido este le manifestó que se había equivocado.

Expuso además la declarante que ese día el jefe de seguridad le dijo que una vez revisadas las cámaras se percató que José Vargas había recibido dinero del cliente al que le había despachado el hígado.

Por otro lado, se allegó al proceso medio magnético “CD”, que contiene un registro filmico del área de carnes de la Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., en donde aparece un cliente a dicha área y es atendido por una empleada diferente al actor, luego de cruzar unas pocas palabras con ésta, la misma ingresa y llama al actor quien sale y saluda al cliente tomándolo de la mano por encima de los exhibidores, luego al minuto 1.55 del video se registra cuando el cliente saca una billetera y cuenta lo que parece dinero (billetes), y se queda con unos cuantos en la mano derecha la cual empuña, guardándose la billetera.

Posteriormente, en el minuto 6.35, se observa que el demandado luego de pesar y rotular la mercancía le entrega al cliente 1 de 3 bolsas. Y, al minuto 7:13 al entregarle la última de las bolsas con mercancía, se observa como el cliente le entrega al trabajador lo que tenía empuñado en la mano derecha.

De esas pruebas como se dijo, se demuestra la justa causa invocada por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo que la unía con José Francisco Vargas, como quiera que siendo este un conocedor de la mercancía que manipulaba (carnes en general), pues ya tenía desempeñado la función de auxiliar de carnes por más de 10 años a la fecha de los hechos, difícilmente podía confundir una mercancía con otra.

Paralelamente, en la misma la diligencia de descargos celebrada el 18 de octubre de 2016 (fº 151), explica la diferencia entre el producto *“Hígado importado con el hígado nacional”*, manifestando que: *“se diferencian en el código y que el hígado importado viene congelado y el hígado nacional viene en gajo”*, razón esa por la que al empacar hígado fresco o nacional como si fuera importado, ocasiona para la empresa para la que trabaja un detrimento en su patrimonio debido a la diferencia que existe en los valores asignado a cada producto. Máxime cuando esa conducta está precedida de un acto mal intencionado, como quiera que del registro filmico se evidencia que el cliente al momento de la entrega de la mercancía le dio al demandante lo que al parecer son unos billetes que previamente había sacado de su billetera.

Lo anterior aunado a la confesión ficta que opera por la inasistencia del actor a la audiencia de conciliación y absolver el interrogatorio de parte (fº 207 y 227).

Bajo ese horizonte, esta Corporación encuentra que los hechos que dieron origen al despido del promotor del juicio, se encuentran enmarcados en la justa causa para despedir, dispuesta en el numeral 6 del literal “A” del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7o. del

Decreto 2351 de 1965, así como la contenida en el numeral 7, 14 y 29 del artículo 59 del Reglamento interno de trabajo de la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. (f.º169 a 204). Razón por la cual se confirma en su integridad la sentencia consultada.

Finalmente, no está por demás decir que el hecho que el trabajador se encontrara incapacitado del 19 de octubre al 12 de noviembre de 2016 (fº44 a 49), por padecer “*dolor en la muñeca*” en nada influye en las resultas del proceso, como quiera que el empleador para despedir a su trabajador el 21 de octubre de 2016, no requería autorización del Ministerio del Trabajo al no estar presidida su despido por un acto discriminatorio de estado de salud de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Menos aún si se tiene en cuenta que esas incapacidades médicas no fueron puestas al empleador o por lo menos no se demostró lo contrario, por lo que mal se haría en presumir el despido como un acto discriminatorio.

De conformidad con las consideraciones expuestas, la Sala confirma la decisión de primera instancia.

No se causan costas en el grado de jurisdicción.

V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°2 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 19 de junio de 2018.

SEGUNDO: Sin costas en la consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

(Impedido profirió sentencia primera instancia)

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado

Apoderados: Carlos Arturo Torres Gutiérrez – Fernando Javier Rocha Arrieta.