

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Cinco (05) marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Sentencia aprobada y discutida mediante acta No. 0138 del 05 de marzo de 2024

20-001-31-05-002-2015-00511-01 Proceso ordinario laboral promovido por ARNALDO JESÚS PERALTA BRUN contra ALMACENES ÉXITOS S.A.

1.OBJETO DE LA SALA.

Conforme a lo establecido en la ley 2213 del 13 de junio 2022, en su artículo 13 por media de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ (CON IMPEDIMENTO) y JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia proferida la sentencia proferida el 27 de julio de 2016, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1. HECHOS.

2.1.1.1.Expresó el actor ARNALDO JESÚS PERALTA BRUN que suscribió contrato de trabajo a término fijo el 27 de noviembre de 2004, con la empresa CARULLA VIVERO S.A., desempeñando el cargo de coordinador de perecederos en el restaurante, inicialmente en la ciudad de Barranquilla, que el 15 de agosto de 2005

fue trasladado al almacén ÉXITO las flores en la ciudad de Valledupar, Cesar y mediante un acuerdo de sustitución patronal del 01 de septiembre de 2007 ALMACENES ÉXITO S.A., fungió como empleador, desempeñando el mismo cargo, que conforme al artículo sexto de la sustitución patronal se estableció que a partir del 01 de octubre de 2007, el salario básico sería la suma de \$1.098.600, y que este sería incrementado anualmente desde el 2009.

2.1.1.2. Indicó el accionante que en la liquidación definitiva del año 2013 la cual arrojó la suma de \$1.448.300, no se incluyeron las horas extras, ni dominicales ni festivos, toda vez que tenía que cumplir más de 48 horas semanales conforme lo señala el artículo 4 y sus párrafos 1,3, y 5 del acuerdo de sustitución patronal y en razón de sus funciones de coordinador y jefe de sección laboraba 4 horas extras adicionales diarias y 8 horas dominicales mensuales (relacionadas en la liquidación) y, para un total de 96 horas extras mensuales que deben incluirse en la liquidación de prestaciones sociales desde el 2009 hasta el 2013.

2.1.1.3. Manifestó que realizó que dicha relación contractual se mantuvo por 8 años 5 meses, hasta que el 16 de abril de 2013 la empresa ALMACENES ÉXITOS S.A., dio por terminado vínculo de manera unilateral aduciendo justa causa, que del comunicado enviado al actor no se avizora causal legal específica, que no existió la inmediatez entre la causa de los hechos y la terminación del contrato conforme al acta de descargos del 05 de mayo de 2013, que la causa fue invocada de forma genérica según el numeral 9 del artículo 62 del CST, que la empresa empleadora omitió el requerimiento para que este lo corrigiera, así mismo que se omitió el previo aviso de 15 días de anticipación.

2.1.1.4. Que la empleadora aduce sin existir pruebas que determinen la culpa y responsabilidad directa del actor en las conductas descritas, que omitieron el acompañamiento de un representante del sindicato en los descargos o en su defecto dos testigos, que en la liquidación final del 2013 se le hizo deducción de la mencionada, sin tener autorización, conforme el artículo 59 y 149 de CST.

2.2.1. PRETENSIONES.

2.2.1.1. Solicitó el actor que se declare entre él y la empresa ALMACENES ÉXITOS S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de 2004 hasta el 16 de abril de 2013 terminada por causa imputable del empleador.

2.2.1.2. Que, como consecuencia de ello, la demandada debe pagarle al accionante la indemnización indexada a la fecha por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, que como consecuencia de la deducción total de la liquidación final de las prestaciones sociales sin existir autorización previa se reliquide dicha prestaciones definitivas incluyendo las horas extras mencionadas anteriormente, el auxilio de transporte, como resultado de lo anterior que se reliquide

las prestaciones sociales, primas de servicio y vacaciones desde el 2009 hasta el 2012.

2.2.1.3. Que la accionada debe pagar la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 de CST, y que se extienda hasta el momento que se haga efectivo su pago, que las sumas se indexen, que se condene en extra y ultra petita conforme al artículo 50 del CPT y SS, costas y agencias en derecho.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1. La empresa accionada ALMACENES ÉXITOS S.A., se pronunció sobre los hechos alegando que conforme al artículo 12 de la ley 712 del 2001, por indebida acumulación de hechos, indicando ser cierto que el contrato de trabajo se suscribió el 17 de noviembre de 2004, pero no aceptó que este haya cambiado a un contrato de trabajo a término indefinido, así mismo argumentó la demandada que no es cierto que se haya pactado un aumento salarial anualmente, así mismo que tampoco es cierto que en la liquidación definitiva de se hubiese tenido en cuenta un salario inferior al que este devengaba, toda vez que esta contemplaba todos los factores salariales, que es cierto que la relación laboral entre el demandante y la empresa termino el 16 abril de 2013, alegando que esta fue por justa causa, por los demás hechos expresó no ser ciertos.

2.3.2. Sobre las pretensiones expresó oponerse a todas y cada una de ellas, solicitando que se absolviera de toda condena proponiendo las siguientes excepciones *“Falta de causa para pedir, cobro de lo no debido, pago, buena fe, prescripción, las demás que aparezcan probadas y demostradas dentro del proceso”*.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El *a-quo*, en sentencia del 27 de julio de 2016 declaró que entre el señor ARNALDO JESUS PERALTA BRUN y ALMACENES ÉXITOS S.A., existió un contrato de trabajo, absolviendo a la demandada de las pretensiones pecuniarias, y declarando probadas las excepciones de mérito propuesta por la pasiva.

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Los problemas jurídicos radicarón en determinar:

- *La modalidad del contrato de trabajo, si fue a término fijo o a término indefinido.*
- *Si la terminación del contrato de trabajo fue injusta e ilegal y si procede la indemnización correspondiente.*
- *Sí el demandante acreditó haber laborado horas extras y sí estas fueron debidamente pagadas*
- *Sí el salario base que utilizó almacenes ÉXITO S.A. para liquidar las prestaciones 2009-2013 fue el correcto, a efectos de obtener mayor valor, por primas de*

servicios, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones al no haberse incluido las horas extras como factor salarial.

- *Sí los descuentos realizados por almacenes éxitos fueron legales.*
- *Sí procede la sanción moratoria ordinaria contenida en el artículo 65 y séptimo sí prósperas las excepciones propuestas.*

Como argumento para su en su decisión expuso:

Sobre la modalidad del contrato de trabajo: Basó su decisión en los artículos 46, 68 y 70 sustantivo, indicando que la sustitución patronal y los acuerdos que existan entre el antiguo y nuevo empleador no afectan ni modificar los contratos y derechos de los trabajadores.

Respecto a la terminación del contrato de trabajo y la justa causa: Inicialmente sostuvo que a través de las documentales obrantes a folio 108,109, 113 se prueba que la causa alegada por el actor corresponde a falencias indicadas en el informe detallado realizado en la visita del 05 de marzo de 2013, relacionadas al cargo de que desempeñaba, situación que aceptó en diligencia de descargos realizada el 09 de abril de 2013.

En lo que tiene que ver con la inmediatez, se tiene que la visita en donde se detectaron los hechos motivo del despido, ocurrió el día 05 de marzo de 2013, la diligencia de descargos ocurrió el 08 de abril de 2013 obrante a folio 57, es decir un mes y 3 días después, al día siguiente de la citación 09 de abril de 2013 se llevó a cabo la diligencia de descargos como obra a folios 109 a 112 y el 16 de abril de 2013 la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Indicó que debía establecerse sí la empresa por haber dejado transcurrir un mes y siete días para iniciar la diligencia de descargos, el trabajador debía entender subsanado y olvidados los hechos y con ellos se impedirían su despido, un hecho olvidado es aquel donde hay una ruptura en el tiempo de tal magnitud que no tendría objeto a tenerse en cuenta para tomar una decisión de dar por terminado el contrato de trabajo o que haya ocurrido tiempo atrás que a traerlo al presente pueda ser observable como una acto de pretexto rompiéndose la relación de causalidad entre lo ocurrido y el fin del contrato de trabajo en nuestro caso sería un mes y siete días que fueron transcurridos entre la visita y la citación a descargos pues la decisión entre el descargos y el despido solo fue de siete días sobre cuyos actos no puede endilgarse sobre su relación causal inmediata, se considera como da fe las pruebas que quien realizó la visita no reside en la ciudad de Valledupar luego debía dar un informe a las autoridades administrativas de la empresa, estas valorarlas y determinar las conductas a seguir por lo que no se considera que un mes y siete días para estos trámites no sean un término prudente y que con ello se vaya a romper la relación de causalidad, por el contrario se encuentra un término razonable para activar la investigación.

HORAS EXTRAS: Basó su decisión conforme a la sentencia del 09 de agosto de 2006, radicado 27064 MP ISABEL VARGAS DÍAZ, la cual expresa que para que exista condena por este concepto el trabajador debe demostrar con exactitud la cantidad sobre las horas pretendida para que el juez no realice cálculos acomodaticios, y expresó que esto no se comprobó en el proceso.

DESCUENTOS: Todo sobre el descuento y libranzas, se encuentra en la Ley 1527 del 2012, en donde se establece el marco general en sus artículos 1,3,5 y 6, en virtud de ello, manifestó que a folio 125 del expediente que el trabajador autorizó a almacenes ÉXITOS S.A., para realizar tales descuentos.

SANCION MORATORIA: Como no hubo condena, no prospero la sanción.

EXCEPCIONES.: Como quiera que no prosperan las prestaciones de la demanda se declaran probadas las excepciones de mérito propuesta por la demandada ALMACENES EXITOS S.A.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN.

2.5.1. DE LA PARTE DEMANDANTE.

Inconforme con la decisión tomada por el juez de primera instancia, presentó recurso de apelación sobre la totalidad de la sentencia, argumentando lo siguiente:

- ✓ Que la modalidad contractual se modificó debido que las causas que le dieron origen inicialmente al contrato cambiaron conforme al acuerdo de sustitución patronal entre CARULLA VIVERO y ALMACENES ÉXITOS S.A.
- ✓ Sobre la indemnización por la terminación del contrato trabajo sin justa causa, sostuvo que no existió inmediatez entre los hechos motivos del despido y el día del despido.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.6.1. DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de 09 de septiembre de 2022, notificado por Estado 130 el 12 de septiembre de 2022 se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por 2213 de 2022, de acuerdo a la constancia secretarial del 28 de septiembre de 2022, haciéndose uso de este derecho así:

2.6.1.1 ARNALDO JESUS PERALTA BRUN.

Solicitó el actor que se revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar se condene a la demandada a pagar las pretensiones de la demanda, conceptos como la indemnización indexada por despido injusto, que la demandada debe pagarle lo que resulte a deber de la reliquidación las cesantías, primas de servicios, vacaciones incluyendo el auxilio de transporte y el incremento legal de cada año,

que se deben agregar las horas extras, que dichos valores deben ser concernientes a los años 2009 a 2013.

Con fundamento en su petitorio expuso que, la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que, para terminar el contrato por justa causa por parte del empleador, dicha causa debe ser explícita, concreta y tempestiva, es decir, inmediata a la acusación del hecho que se alega, en virtud de ello, señaló que no operó en el presente caso.

Que las diligencias de descargos, conforme a la doctrina, estos deben ser acompañados por un representante del sindicato si lo hay o por dos testigos, enunciando que no se cumplió tal situación.

Aludió el actor, que acorde a lo dispuesto por la Corte Constitucional, como lo es la T-1015 de 2006 MP, ÁLVARO TAFUR GALVIS, T-716 de 2007, MP NILSON PINILLA PINILLA, que a pesar de que algunos descuentos como están plasmados en artículo 149 CST, no podrán efectuarse aun así si se plasmó por las partes, si no cuentan con el permiso judicial.

2.6.2. DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 29 de septiembre de 2022, notificado por Estado 138 el 30 de septiembre de 2022 se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con lo ordenado por el decreto 806 de 2020, de acuerdo a la constancia secretarial del 14 de octubre de 2022.

2.6.2.1 ALMACENES ÉXITOS S.A.

La empresa demandada a través de apoderado judicial presentó sus alegatos de conclusión en los siguientes términos:

Pide que se confirme en su totalidad la decisión tomada por el Juez segundo laboral del Circuito de Valledupar el 27 de julio de 2016 en donde se absolvió a la empresa.

- ✓ Que la empresa se ha caracterizado por cumplir a cabalidad con todas sus obligaciones y las estipulaciones legales, que tal como quedó demostrado durante el proceso la terminación del mencionado contrato fue justa.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

En atención por los reparos solicitados por la parte demandante, los problemas jurídicos a desligar son:

¿Cuál fue la modalidad contractual entre el señor ARNALDO JESUS PERALTA BRUN en calidad de empleador y ALMACENES ÉXITOS S.A.?

¿Operó la inmediatez por parte del empleador al momento de conocer la justa causa alegada y en consecuencia proceder a la terminación de la relación laboral?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

ARTICULO 46. Contrato a término fijo.

“El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales al término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.”

ARTICULO 47. Duración indefinida.

“1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.”

ARTICULO 70: Estipulaciones entre los empleadores.

“El antiguo y el nuevo empleador pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados en favor de los trabajadores en el artículo anterior”.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACION LABORAL.

3.4.1.1 Principio de la primacía de la realidad. (Sentencia SL814-2018 del 21 de marzo de 2028, radicado N°30846, MP RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO).

“Si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador”.

3.4.1.2 Sobre la inmediatez (Sentencia SL3108-2019 del 31 de julio 2019, radicación 78842., MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)

“La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas”

3.4.1.3 Respecto al plazo razonable de la inmediatez. (Sentencia SL-62078 del 27 de junio de 2019, MP MARTÍN EMILIO BELTRÁN.

“De acuerdo con el anterior itinerario y contrastado con el criterio jurisprudencial existente respecto a la inmediatez, que como se vio no significa simultaneidad, es claro que la comprobación de la falta mediante una previa investigación, permite entender que para llegar al despido, se necesitó de un término prudencial para verificar los hechos, antes de llamar a descargos al demandante, con lo cual se cumple la inmediatez entre la falta y la terminación del contrato de trabajo que ligó a las partes; pues lo sucedido ameritaba esclarecer preliminarmente varias situaciones, a través de la averiguación y recolección de las pruebas pertinentes, cuya investigación y pasos que se siguieron se muestran moderados, máxime que como quedó reseñado después de la diligencia de descargos, se adelantaron otras actuaciones necesarias para la determinación de la falta e incluso hubo una etapa de negociación con el trabajador a fin de obtener un retiro conciliado.

Se observa entonces que la demandada, actuó con mesura y prudencia al no dar por terminado el contrato de trabajo inmediatamente tuvo conocimiento de los hechos, pues consideró que era necesario constatar si el promotor del proceso, ya fuera por acción u omisión, incurrió en una falta grave para finalizar el vínculo

laboral, situación que solo constató después de recibido el informe correspondiente y adelantar la diligencia de descargos lo que muestra que actuó dentro de un término prudencial para finiquitar la relación laboral alguna de la relación de causalidad inmediata entre la fecha de la presunta falta y la data del despido.”

4.CASO EN CONCRETO.

Del presente caso se tiene que el actor pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre éste y la demanda, alegando que se vio afectado por la sustitución patronal que existió entre CARULLA VIVERO en favor de ALMACENES ÉXITOS S.A. Asimismo que entre los hechos que dieron origen a la supuesta justa causa alegada para terminar el contrato de trabajo no fue inmediata a la fecha del despido, constituyéndose así en un despido injusto. Como consecuencia de lo anterior, el pago la indemnización por despido injusto debidamente indexado, el pago de la deducción realizada en la liquidación final, prestaciones sociales, primas de servicios y vacaciones desde el año 2009 hasta el 2012.

La empresa demandada manifestó que dicho contrato no pasó a ser indefinido como lo pretende el actor y que se dio por terminado por justa causa alegada.

Por otro lado, el juez de primer grado, declaró un contrato a término fijo entre las partes, absolvió a la empresa demandada de todas las pretensiones pecuniarias.

Corresponde a esta colegiatura dirimir los reparos solicitados en el pertinente recurso, para lo cual se tiene que el primer problema jurídico a desatar es:

¿Determinar la modalidad contractual entre el señor ARNALDO JESUS PERALTA BRUN en calidad de empleador y ALMACENES ÉXITOS S.A.?

Para efectos de diluir el interrogante planteado, se tiene:

- ✓ Contrato de individual de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre el actor ARNALDO JESÚS PERALTA BRUN y la empresa CARULLA VIVERO S.A. el 17 de noviembre de 2004, en donde se pactó una remuneración de \$700.000 pagaderos quincenalmente, que dicho contrato tenía una fecha de ingreso el 17 de noviembre de 2004 y una fecha de vencimiento de 16 de mayo de 2005, así mismo se avizora que las funciones a desempeñar por el actor son de “COORDINADOR PERECEDEROS (y de las labores anexas y complementarias del mismo)” (Folios 2-6, 75-79).
- ✓ Acuerdo de sustitución patronal de fecha de 01 de septiembre de 2007, donde se expresa que se ha celebrado un acuerdo jurídico de carácter laboral, conteniendo cláusulas las siguientes: “El señor ARNALDO JESUS PERALTA BRUN, ingresó a laborar para CARULLA VIVERO S.A., el día 17 de noviembre de 2004, mediante contrato de trabajo a término indefinido y se desempeña en el cargo de coordinador percederos restaurante” Así mismo se avizora “Conviene expresamente las partes que a partir del día 01 de septiembre de 2007, el señor

ARNALDO JESUS PERALTA BRUN, prestará sus servicios para ALMACENES ÉXITOS S.A. (...). (folios 7-10,80-83).

Una vez estudiadas las pruebas allegadas en el expediente, es menester pronunciarse al respecto en los siguientes puntos.

Inicialmente, se tiene que el señor ARNALDO JESÚS PERALTA BRUN suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa CARULLA VIVEROS S.A., tal como se observa en las pruebas citadas y del mismo modo se avizora que el acuerdo de sustitución patronal en su cláusula primera indica que el actor había ingresado a laborar con dicha empresa por medio de un contrato de trabajo a término indefinido. Así mismo que desde el 01 de septiembre la empresa ALMACENES ÉXITOS S.A., pasaría a ser el empleador del accionante.

Frente a tales hechos plasmados en el repertorio de pruebas, se tiene que a pesar de indicarse que el señor ARNALDO JESÚS PERALTA BRUN inició a laborar para la empresa CARULLA VIVERO S.A. el día 17 de noviembre de 2004 a través de contrato a término fijo, esta magistratura establece que la realidad jurídica es otra conforme a la luz de las pruebas allegadas, toda vez que existe un contrato a término indefinido que comenzó a regir gracias al acuerdo de sustitución patronal que convienen el demandante ARNALDO JESUS PERALTA BRUN y ALMACENES ÉXITO S.A. haciendo el cambio de modalidad contractual.

Ahora bien, a la luz del principio de primacía de la realidad, es viable que el juez pueda dilucidar a partir de la materia objeto de contrato, funciones, actividad u otros elementos que en la realidad de los hechos fue una modalidad indefinida. Pues, el juez de primera instancia incurrió en un error, toda vez que no tuvo en cuenta que se debe preferir los datos de la realidad sobre lo que derivan de una simple formalidad de los documentos, pues allí se evidenciaba que, en la materialidad, el demandante siempre estuvo vinculado con la demandada de manera continua e ininterrumpida, sin solución de continuidad, de igual manera desarrolló las mismas labores y tuvo las mismas condiciones laborales, por lo tanto, estuvo regido por una sola relación y no se evidenció causa alguna en la que se diera por terminado el primer contrato pactado para dar inicio a otro.

Por ello, es importante mencionar que es totalmente legítimo que el empleador ofrezca al trabajador una modalidad de vinculación que mas le convenga o que estos, en cierto punto de la relación laboral convengan libre y voluntariamente terminar la vinculación o modalidad contractual para empezar una diferente o modificarla, bajo este precepto, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado respecto de este tema y ha concluido lo siguiente:

Sentencia SL814-2018 del 21 de marzo de 2028, radicado N°30846, **MP RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO.**

“Si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador ”.

Por tal razón, haciendo el estudio de las pruebas aportadas, se hace evidente dilucidar que la modalidad contractual es la de un contrato de trabajo a término indefinido, toda vez que, se parte de la materia objeto de contrato, las funciones, la actividad y otros elementos que, en la realidad de los hechos, estos son característicos de un contrato a término indefinido.

¿Operó la inmediatez por parte del empleador al momento de conocer la justa causa alegada y en consecuencia proceder a la terminación de la relación laboral?

Para este desatar este problema, se tiene:

- ✓ Reglamento interno de trabajo, el cual enuncia en su capítulo XVIII la terminación de los contratos de trabajo despidos con o sin justa causa en su artículo 79. (folios 101-103).
- ✓ Carta de citación a diligencia de descargos expedida el 08 de abril de 2013, la cual indica: *“Sírvase presentarse ante La jefa de recursos humanos el día 09 de abril de 2013 a las 2:30pm en el ALMACÉN ÉXITO las flores, a fin de rendir descargos, toda vez que se ha tenido conocimiento que en visita realizada al almacén el pasado 05 de marzo de 2013 por el coordinador de prevención perdidas costa Sr. ALVARO CORPAS., se evidenciaron graves falta de planeación y control del proceso, así como también falta de acompañamiento y seguimiento al persona y a las actividades que se desprende de su funciones como líder SAC(...)* Del mismo modo se puede leer que la empresa le comunicó que sí el actor deseaba podía comparecer a la diligencia de descargos con dos de sus compañeros de trabajo. (folios 107-108).
- ✓ Acta de descargos realizada el 09 de abril de 2013, en la cual el actor reconoce que existen falencias al realizar las labores, fallas por no estar pendiente de los cambios de precios, y que delegó funciones a auxiliares que no deberían ser, así mismo manifestó expresamente el haber incumplido con sus funciones conforme a la situación encontrada en la visita el día 05 de marzo de 2013. (folios 109-112).
- ✓ Carta de terminación de contrato de trabajo expedida el 16 de abril de 2013, donde se le da a conocer al señor ARNALDO JESUS PERALTA BRUN que la empresa ALMCENCES ÉXITOS da por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, alegando los hechos ocurridos el 05 de marzo de 2013. (folio. 113)

- ✓ Interrogatorio de parte realizada al señor ARNALDO JESUS PERALTA BRUN en la cual manifestó ser cierto los hechos enunciados en el acta de descargos y así mismo reconocer las falencias en las labores que surgían de su cargo.

A la luz de las pruebas aportadas en el expediente y conforme al interrogatorio de parte ejecutado al señor ARNALDO JESÚS PERALTA BRUN, se tiene que las causas alegadas por parte de la accionada para realizar el despido surgieron a raíz de una visita realizada por el coordinador de prevención pérdidas costa Sr. ÁLVARO CORPAS., el 05 de mayo de 2013 al Almacén Éxito las Flores en la ciudad de Valledupar, en términos generales y como se ha indicado detalladamente en las pruebas citadas, el actor ha tenido falencias, fallas e incumplimiento de las funciones originadas por su cargo y las cuales ponen en riesgos los intereses de la empresa y en conexidad de ello, va en contra de las políticas, normas y procedimientos de la misma, tal como se puede constatar en la diligencia a descargo realizada el 09 de abril del 2013 (folio 111). Así misma obra en el expediente que el 16 de abril de 2013 la empresa da por terminado el contrato de trabajo del actor por justa causa. Sobre el tema de la inmediatez la Corte Suprema de Justicia ha sostenido en la jurisprudencia citada en apartado correspondiente que:

“Respecto a la inmediatez, que como se vio no significa simultaneidad, es claro que la comprobación de la falta mediante una previa investigación, permite entender que, para llegar al despido, se necesitó de un término prudencial para verificar los hechos, antes de llamar a descargos al demandante, con lo cual se cumple la inmediatez entre la falta y la terminación del contrato de trabajo que ligó a las partes”

En virtud de lo citado, trayéndolo a colación del presente caso, se tiene que a través de la visita realizada a la Sub-línea de comidas preparadas se realizó un informe detallado de las conductas observadas en dicha inspección, en mérito de ello, es dable entender que para que exista una acusación o en su defecto un indicio que haga al trabajador, en este caso al demandante ARNALDO PERALTA responsable por las deficiencias encontradas en dicha visita debe surgir una investigación que corrobore las falencias encontradas. Aunado a ello, la empresa realiza cita a descargos al actor para el día 09 de abril de 2013 por medio de citación a descargos expedida el 08 de abril de 2013, en donde expresan que este puede estar acompañado de dos compañeros de trabajo, respetando el derecho a la defensa del accionante, así mismo se aprecia en el repertorio de prueba que la terminación del contrato se llevó el día 16 de abril de 2013, cumpliendo así con un tiempo prudencial, sin ser dilatorio desde los hechos que dieron origen a las causas de terminación del contrato y las terminación de este. Por lo anterior, se condenará en costas al recurrente por no haber prosperado su recurso.

Por lo expuesto, esta colegiatura procederá a confirmar la sentencia emitida por el *A-quo*, toda vez que se ajustó a derecho.

Por último, conforme al escrito presentado por el Honorable Magistrado Dr. **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** en el que manifiesta su impedimento para conocer el presente proceso a la luz de lo estatuido en el numeral 2° del artículo 141 del CGP aplicable en materia laboral por remisión normativa, este se aceptará por encontrarse debidamente configurado.

5. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMER: MODIFICAR el numeral primero de la sentencia del 27 de julio de 2016 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar que en consecuencia quedará así:

*“**PRIMERO: DECLARAR** que entre ARNALDO JESUS PERALTA BRUN y ALMACENES ÉXITO, en su condición de trabajador y empleador respectivamente existió contrato de trabajo a término indefinido.”*

SEGUNDO: CONFIRMAR en su integridad los numerales segundo, tercero y cuarto de la sentencia del 27 de julio de 2016 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar.

TERCERO: Sin costas en esta instancia judicial.

CUARTO: NOTIFICAR por estado, para tal fin remítase a la Secretaría del Tribunal.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022. Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

(CON IMPEDIMENTO)
JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ.
Magistrado

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



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2015-00511-01
DEMANDANTE: ARNALDO JESÚS PERALTA BRUN
DEMANDADO: ALMACENES EXITO SA
DECISION: DECLARA IMPEDIMENTO

Valledupar, primero (01) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Encontrándose pendiente emitir voto sobre la ponencia puesta bajo su conocimiento, avizora encontrarse el titular del despacho incurso en causal de impedimento tal como pasa a explicarse a continuación.

CONSIDERACIONES

El impedimento es un instrumento para la exclusión del funcionario de determinados asuntos a él asignados, por la concurrencia de ciertas circunstancias taxativamente establecidas en la ley, que tienen aptitud suficiente para influir en sus decisiones, con el objeto de conseguir una de las finalidades pretendidas por el trámite procesal, esto es, una decisión imparcial, ecuánime, objetiva y recta, a partir de asegurar que los juzgadores únicamente estén sujetos a la Constitución y las leyes.

La declaración de impedimento de un funcionario judicial se caracteriza por ser un acto unilateral, voluntario, oficioso y obligatorio ante la presencia de cualquiera de los supuestos de exclusión, que se encuentra regida por la taxatividad de las causales de impedimento y por su debida fundamentación.

Tratándose de la declaratoria de impedimentos, el artículo 140 del C.G.P. prevé que los magistrados, jueces, conjueces en quienes concurra alguna causal de recusación deberán declararse impedidos tan pronto como adviertan la existencia de ella, expresando los hechos en que se fundamentan.

PROCESO:
RADICACIÓN:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

ORDINARIO LABORAL
20001-31-05-002-2015-00511-01
ARNALDO JESÚS PERALTA BRUN
ALMACENES EXITO SA

Por su parte el artículo 141 del mismo cuerpo normativo, consagra taxativamente las causales de recusación que pueden ser esgrimidas para que el juez se declare impedido de asumir y/o continuar con el conocimiento de un asunto, dentro de las cuales se encuentra la contenida en el numeral 2° cuyo tenor literal reza:

2. Haber conocido del proceso o realizado cualquier actuación en instancia anterior, el juez, su cónyuge, compañero permanente o algunos de sus parientes indicados en el numeral precedente.

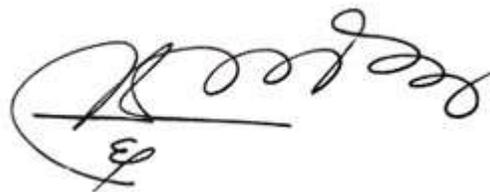
Descendiendo estas consideraciones al caso concreto, se advierte del examen del expediente que este funcionario profirió la sentencia apelada, el 27 de julio de 2016, por lo que considera necesario el titular del despacho declararse impedido para emitir voto respecto de la ponencia de fallo en esta sede.

En atención a lo consignado, se adopta la siguiente,

DECISIÓN:

PRIMERO: DECLARAR configurada la causal de impedimento de que trata el numeral 2° del artículo 141 del Código General del Proceso, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado