

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE BUGA  
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

**REFERENCIA: APELACION DE SENTENCIA**  
**DEMANDANTE: PAULO ANDRES RIASCOS PEREZ**  
**DEMANDADO: ALMACENES ÉXITO S.A.**  
**RADICACION: 76001-31-05-010-2014-00011-01**

*Guadalajara de Buga, Valle, diez (10) de febrero de dos mil veintitrés (2023)*

*Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la Sentencia No.65 del diecinueve (19) de marzo de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.*

*En vista que no quedan trámites pendientes por evacuar, se profiere la*

**SENTENCIA No. 11**  
**Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 4**

**1. ANTECEDENTES**

*En demanda presentada el 10 de febrero de 2014 (fl. 19 expediente, fl. 1 carpeta) el señor **PAULO ANDRES RIASCOS PEREZ**, por conducto de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra **ALMACENES ÉXITO S.A.**, buscando se declare la existencia del contrato a término indefinido el cual terminó sin justa causa, el pago de indemnización por despido injusto, dominical del 13 de marzo de 2011, 28 horas extras dominicales del año 2011, 285 horas extras diurnas de los últimos 6 meses de trabajo, moratoria, indexación, perjuicios morales, fallo extra y ultra petita y costas procesales. (fl. 3 expediente, fl 1 carpeta)*

**2. HECHOS:**

*Los hechos relevantes en los cuales se sustentaron tales pretensiones fueron los siguientes, que trabajo para la demandada mediante contrato a término indefinido desde el 5 de octubre de 1998 hasta el 16 de marzo de 2011, fecha en la cual fue despedido sin justa causa; que desde el 1 de junio de 2010 fue nombrado como supervisor de vigilancia del área de operaciones de Almacenes Éxito S.A., devengando como último salario \$1.551.000, laborando de lunes a domingo de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.; que no se le entregó manual de funciones ni se le dio inducción para el cargo de supervisor; que la vigilancia de Almacenes la hacía simultáneamente la empresa de vigilancia Privada Seguridad Andina, quien tenía clave para la apertura del almacén Éxito La Flora; que para el desempeño de sus funciones no tenía instrucciones por escrito ni indicaciones de protocolo de apertura y cierre del almacén; que fue*

*despedido del cargo de supervisor por ALMACENES ÉXITO S.A. argumentando razones relacionadas con la apertura del Almacén Éxito La Flora, las cuales no reposaban en las funciones a desempeñar como Supervisor; que de igual manera se argumenta en la carta de despido que facilitó el número de la clave para abrir el almacén en algunos días de febrero y marzo de 2011, lo que no es cierto de la manera como lo describe en el documento; que durante su vinculación fue un empleado ejemplar sin llamados de atención, siendo despedido en atención a su antigüedad; que debió ser llamado a descargos con dos miembros del sindicato; que tampoco se concedió la presencia de Gerente y Subgerente del almacén; que en diligencia de descargos se escribió lo que convino y no lo que dijo realmente; que al momento del despido le adeudan las acreencias reclamadas (fl. 2 y 3 expediente, fl. 1 carpeta).*

### **3. ACTUACIÓN PROCESAL.**

*La demanda fue admitida mediante auto No.392 de 31 de marzo de 20134(fl. 1 carpeta, orden 20 expediente).*

*Notificada la demandada, se pronunció respecto a los hechos indicando que era cierto que se suscribió contrato de trabajo a término indefinido el 5 de octubre de 1998 el que terminó el 16 de marzo de 2011; que no era cierto que el contrato hubiera terminado sin justa causa; que el mismo obedeció a hechos que constituyeron justa causa por lo que presentó al actor el 16 de marzo de 2011, comunicación en que le dio a conocer el finiquito del contrato de trabajo y los hechos de su decisión en la forma indicada; que a la terminación del contrato devengaba un salario fijo promedio de \$1.528.100, el que fue tenido en cuenta para la liquidación de vacaciones, primas proporcionales y cesantías; que para desempeñar el cargo de Supervisor de Seguridad se le dieron a conocer las políticas, funciones y responsabilidades propias del cargo; que las labores de cierre y de apertura, pueden o no recaer en un momento dado en quien se desempeña como Supervisor de Seguridad, esa tarea es propia y solo propia del personal que labora en el área de seguridad; que el conocimiento de las políticas y de los procedimientos para la apertura del almacén por parte del señor Riascos se hace evidente en la diligencia de descargos rendidos el 09 de marzo de 2011; que igualmente recibió capacitación; que la entidad tiene establecido que la apertura y cierre de almacenes la deben realizar únicamente las personas contratadas como sus trabajadores en el área de seguridad, entregándose una clave que es personal e intransferible; que el personal de la empresa privada "Seguridad Andina" es de apoyo en labores de vigilancia, y son terceros y en ellos no delega la apertura ni el cierre de sus almacenes; que si el demandante, delegó en uno de los trabajadores de la empresa de seguridad, la apertura del almacén y le hizo entrega de su clave, vulneró los protocolos y las políticas de seguridad, los cuales según lo expuso en la diligencia de descargos eran de su conocimiento, las que en forma inconsulta resolvió modificar, ordenando la apertura del almacén mediante llamadas telefónicas a quien estaba de turno de trasnocho, a persona que no es de la nómina de la demandada.*

*Expone igualmente que el actor fue despedido con justa causa, por haber delegado en otras personas las labores que le fueron encomendadas en su calidad de funcionario del Departamento de Seguridad, como la apertura del almacén Éxito La Flora, por haber designado para esa labor a persona ajena a la empresa, al Sr. Diego Burbano- vigilante de Seguridad Andina-, poniendo en riesgo no solo los bienes de la demandada, sino la integridad física del auxiliar de seguridad y de los demás trabajadores del almacén; que además, no obstante no realizó la labor, suscribió la bitácora (registro de novedades) indicando que no hubo ninguna novedad y firmó la misma como si él hubiera realizado la apertura; que fue citado a descargos el 14 de marzo de 2011, con acompañamiento de una empleada de Almacenes Éxito y que el actor tuvo llamados de atención verbales; que aporta los soportes de pago de sus acreencias y que el despido fue con justa causa conforme el reglamento interno de trabajo y el CST; finalmente se opuso a las pretensiones y formuló como excepciones de fondo las de PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA ACCIÓN Y DEL DERECHO SUSTANCIAL, COBRO DE LO NO DEBIDO Y PAGO (fl. 50 a 66 expediente, fl. 1 carpeta)*

Por auto No. 622 de 16 de abril de 2015, se tuvo por contestada la demanda por ALMACENES ÉXITO S.A., y se fijó fecha para la audiencia del artículo 77 del CPTSS (fl. 1 carpeta, orden fl. 123 expediente).

Surtidos en debida forma el trámite procesal de primera instancia, se profirió la sentencia No.65 del 19 de marzo de 2019, declarándose no probadas las excepciones propuestas por la demandada, condenando a ALMACENES ÉXITO S.A. al pago de \$13.192.593 por concepto de indemnización por despido injusto debidamente indexada a la fecha del pago, al pago de perjuicios morales en la suma de 20 SMLMV, se absolvió de los demás cargos y se dispuso la remisión al superior de no ser apelada. (fl. 217 y 218 expediente, fl. 1 carpeta)

#### **4. MOTIVACIONES**

##### **4.1. DEL FALLO APELADO**

Para tomar su decisión el Juzgado de instancia planteó el problema jurídico, hizo alusión a los artículos 1, 4, 13, 25, 53 de la Constitucional Nacional, artículos del CST 55, 57, 58, 60 y 62, literal a) numerales 1 y siguientes, manifestando que la parte que termina el contrato debe indicar a la otra las razones o motivos por las cuales da por terminado el contrato de trabajo al no poderse alegar posteriormente causales, motivos o circunstancias diferentes (art. 62 CST, párrafo); que frente a la terminación del contrato de trabajo del demandante no está en discusión y así se desprende de la carta de despido aportada por la misma parte y el interrogatorio de parte al representante legal del demandado; que el hecho generador del despido del demandante fue, básicamente, que el día 3 de marzo de 2011, la apertura del almacén donde laboraba el demandante se realizó por una tercera persona, el señor DIEGO BURBANO de ANDINA DE SEGURIDAD, y que ésta se llevó a cabo utilizando la clave Townsend - según la carta de despido-, es decir clave personal del demandante que se la entregó a este vía telefónica y que, además, se registró en la bitácora de novedades que el demandante ingresó a las 5.30 a.m. pero que dice la empresa ese día llegó a las 6.12 a.m. y allí relatan que esa situación de apertura del almacén del ÉXITO, ya se había realizado en otras oportunidades por parte del demandante suministrando su clave; fechas febrero 6, 8, 11, 12 y 15 de 2011, todas estas realizadas a través del señor BENIGNO SALINAS, igualmente indicando en las minutas de novedades lo relativo a que el demandante ingresaba a la 5.30 a.m. pero que había llegado posterior a las 5.43 a.m. y se hace referencia que se hace a las 5.38 a.m. para el día 6 de febrero de 2011, 5:57 para el día 8 de febrero, 5:58 a.m. febrero 11, para febrero 12 a las 5:43 a.m. y febrero 15 a las 5:53, hace referencia a aperturas del almacén por ejemplo 6 de febrero aperturaba a las 5:38 a.m., para el 11 de febrero aperturaba a las 5:40 a.m., febrero 11 aperturaba a la 5:43 a.m., febrero 12 apertura a las 5:43, febrero 15 a las 5:37 a.m.; que le endilgan al demandante que esa circunstancia de haber prestado su clave y precisamente para marzo 3 de 2011, constituye una falta grave que por lo tanto se da por terminado el contrato de trabajo del demandante.

Frente a la apertura del almacén éxito, indicó, que de la documental aportada ningún documento establece procedimientos, manuales o disposición alguna de cómo se debe efectuar tal procedimiento; que pese a haber efectuado requerimiento a la demandada para que lo suministrara, no lo hizo, que simplemente se indicó que había un sistema con unos protocolos pero estos tampoco fueron acreditados en juicio; que se escucharon los testimonios de los señores OLGA CECILIA CORRALES DAZA, quien indica que laboraba en el almacén La Flora, en labores de tercería, cuando el señor supervisor no está para hacer las labores de él, junto con ALEXANDER QUINTERO, BENIGNO SALINAS y los auxiliares de seguridad, expresa que el procedimiento para apertura, las funciones en almacén empezaban a las 6 a.m., que en una reunión el demandante anunció que el almacén se abría estuviera o no él, se podía hacer la apertura faltando 15 minutos para las 6; que ella abría con la clave de BENIGNO ANTONIO SALINAS; que el cierre se hacía con clave y quedaba también una persona trasnochando ya sea una persona externa o interna de la empresa; que ese protocolo era verbal no se dejaba

constancia alguna; que BENINGO le explicó el procedimiento de apertura y cierre; que fueron varios meses sin supervisor antes de llegar el demandante; que el señor PERAFAN, supervisor anterior se fue y ALEXANDER QUINTERO y BENIGNO fueron los encargados en ese tiempo, que las personas encargadas para apertura y cierre eran el supervisor y las tercerías que había en ese momento es decir las personas que el supervisor eligiera, persona de confianza que no necesariamente tenía que ser vinculada directamente con ALMACENES ÉXITO; que DIEGO BURBANO -también de seguridad abrió el almacén-; que era una persona externa y tenía la clave para apertura y cierre a través del supervisor de seguridad; que los de ANDINA DE SEGURIDAD, abrieron varias veces el almacén, la última vez que recuerda finales de febrero de 2011, DIEGO BURBANO, con clave del supervisor de seguridad; que no hubo inducciones, capacitaciones o manuales que explicaran el procedimiento de apertura y cierre del almacén; que durante el año 2011 nunca abrió el almacén de La Flora; que el demandante nunca llegó después de las 6 a.m.; que en los casos en que el demandante utilizaba otras personas para abrir el almacén nunca se presentó anomalía alguna que impidiera el normal desarrollo de la empresa.

BENIGNO ANTONIO SALINAS MENDEZ, auxiliar de seguridad de ALMACENES ÉXITO desde el año 1998, indica que en el año 2011, el demandante llega a ALMACENES ÉXITO, La Flora, como supervisor de seguridad; que desde el año 2008 a marzo de 2011 trabajó en La Flora, y que las funciones eran de operación de seguridad, operador de circuito cerrado de televisión, relevo de supervisores cuando descansaban, pendiente de la seguridad del almacén, pendiente de los compañeros a cargo si se presentaba alguna novedad se llamaba al supervisor a informarle, hubo periodos que no había supervisor porque se presentaban ascensos como en el año 2010 y parte del 2011 por tiempo de 1 mes; que en esos periodos realizaban dichas funciones personas de confianza del almacén como BENIGNO SALINAS, ALEXANDER QUINTERO, OLGA CORREDOR y auxiliares de seguridad; que el procedimiento de apertura se hacía con el guarda que estaba dentro, llegaba el supervisor externo ingresaba al almacén desactivaba el sistema de alarmas con una clave asignada a cada persona, el paso siguiente se procedía a hacer una ronda con el que recibía mostrándole todo y que todos los sellos que se habían colocado la noche anterior que no hubieran sido violentados, al igual que candados y que todo estuviera funcionando bien, la persona encargada era quien llegaba a las 6 a.m., podía ser el supervisor o los otros compañeros que tenían las funciones delegadas para ello, la apertura del almacén se hacía entre las 5:30 y las 6 a.m., las claves para desactivar las alarmas son suministradas por la empresa de monitoreo de alarmas, la clave debe ser autorizada por el supervisor de seguridad y el visto bueno del jefe regional de seguridad, ALEXANDER, OLGA y el testigo les asignaron claves para la apertura del almacén, solo el supervisor de seguridad tenía clave para abrir, asignada por la empresa que monitoreaba las alarmas, para la época que no había supervisor, se le asignaban claves al testigo y ALEXANDER QUINTERO, el horario de ingreso del testigo era de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m., en turnos; que el supervisor de seguridad que en ese tiempo tuvo la explicación del procedimiento de apertura y cierre fue de forma verbal, cree que el almacén tiene un programa que se llama F1 donde están todos los manuales de funciones en algún momento se los mostraron, dice el testigo, en una minuta queda el registro de apertura y cierre del almacén con las novedades que se presentan tanto de recibo como de entrega; que el señor LUIS EDUARDO PERAFAN junto con otros supervisores le dieron la inducción de apertura y cierre; que el protocolo es el mismo tanto para auxiliares como para supervisores, el supervisor de seguridad tiene a cargo el manejo de personal de apertura y cierre, no está autorizado que la persona de traspase realice apertura; los días 6, 8, 11, 12 y 15 de febrero de 2011 realizó apertura con autorización telefónica del demandante, solo fue en esas fechas que pasó, abrió con su clave, durante esos días el encargado de abrir era el demandante, nadie revisaba su ronda porque el supervisor no llegaba, el demandante fue quien firmó la minuta para dichos días, le consta que en los días siguientes seguía haciendo las anotaciones se daba cuenta de esa circunstancia porque en esa fecha habían dos supervisores de planta, y el otro de Seguridad Andina durante todo el día, en caso de ausencia del Supervisor por calamidad para el caso de apertura el procedimiento se reporta a la empresa que monitorea las alarmas y la empresa es la encargada de llamar al supervisor

que haya hecho el cierre y también llama al Gerente del almacén para su conocimiento, debe hacer su apertura el supervisor de la noche en compañía de agentes de policía.

**CAROLINA REINOSO ZAMORA**, Jefe de recursos Humanos de ALMACENES ÉXITO, indicó el horario del demandante: ingreso a las 6 a.m. (la apertura debe hacerse con media hora de antelación para el protocolo de entrega) hasta las 2 p.m. y de 2 a 10 p.m., que existe un sistema F1 donde se explica cómo se realiza la apertura y cierre del almacén, tienen acceso el Gerente, Subgerente, Supervisores y Asesores de Sistemas; los supervisores son los encargados de la apertura, los supervisores de seguridad; que hay supervisores de otras áreas y auxiliares, por disposición del almacén en este caso habían 2 o 3 auxiliares BENIGNO, ALEXANDER y cree que OLGA, de entera confianza por su antigüedad y desempeño que tenían clave de apertura personal e intransferible; BENIGNO podía realizar la apertura del almacén cuando estuviere en turno donde se le asignaba como responsable de abrir el almacén no lo podía hacer si estaba como auxiliar de trasnocho, cuando alguien está de trasnocho y no hay quien reciba la apertura está la sala de crisis para informar lo ocurrido, en caso que la persona de trasnocho tuviera clave que lo autoriza para abrir desde la parte interna y si no tiene clave se ubica al Gerente para que haga la apertura del almacén, los días 6, 8, 11, 12, 15 de febrero de 2011 no existía autorización por parte de la sala de crisis o gerente para que BENIGNO abriera porque no se había presentado algo grave, él recibió autorización de su jefe inmediato - del demandante-, no por un inconveniente sino porque estaba llegando tarde, los procedimientos de área de seguridad son de acceso de los supervisores y de seguridad, el demandante por haber pertenecido en tiempo al área de seguridad como auxiliar conocía de esos procedimientos.

**DAVID ALEXANDER MUÑOZ MINA**, manifiesta que la compañía tiene una plataforma F1, allí están consignados todos los protocolos incluyendo el procedimiento de apertura y cierre del almacén, que el procedimiento de apertura y cierre se le asigna clave a los Supervisores personales e intransferibles, la persona que hace apertura debe ir en compañía del que se encuentra al interior del almacén, de quien hace el cierre entre los dos validan que todos los sistemas mecánicos no hayan sido violentados en la noche, a las 5:30 a.m., se abre el almacén para que ingresen los empleados, para que empiecen a laborar a las 6 a.m., en caso de inconveniente el procedimiento es llamar a sala de crisis para informar y el auxiliar o persona que tenga la clave de la alarma puede desactivar las alarmas previa autorización del Jefe Inmediato, la sala de crisis opera en Cali desde el año 2010 aproximadamente, en caso que el supervisor llegue tarde puede autorizar al auxiliar para la apertura siempre y cuando éste de aviso a su Jefe Inmediato, en este caso, el Gerente.

En el INTERROGATORIO DE PARTE EL DEMANDANTE indica que los días 6,8,11,12 y 15 de febrero de 2011, la apertura fue efectuada por el señor BENIGNO SALINAS, previa autorización del demandante vía telefónica antes de las 6 a.m., la ronda de periferia se hizo por parte del demandante en compañía del señor BENIGNO, la clave dada para la apertura es personal e intransferible deja de serlo en evento de fuerza mayor o caso fortuito que fue lo que sucedió las veces que llegó tarde; que a la señora VICTORIA EUGENIA YAÑEZ, como jefe directa se le notificó lo sucedido el día 3 de marzo donde le dio la clave de apertura el señor DIEGO BURBANO, en reunión del 1 de julio de 2010 con el señor JAVIER OCAMPO y la señora VICTORIA EUGENIA YAÑEZ, y los supervisores de confianza FRANCISCO, DIEGO BURBANO y OLGA CECILIA CORRALES, BENIGNO, ANTONIO SALINAS y ALEXANDER QUINTERO se acordó que a las 5:25 debía aperturarse el almacén estuviera o no el supervisor, durante el 2005 y el 2010 estuvo desvinculado del área de seguridad, no fue informado del protocolo de seguridad para el año 2010, realizó la autorización para no entorpecer la labor de la apertura del almacén o labor de la empresa, que le dijo a DIEGO BURBANO que abriera el almacén, se encontraba dentro de las funciones del demandante por encontrarse dicha persona a cargo del actor.

**YANETH ARCILA SERRANO**, indica haber instruido al demandante la forma para realizar el cargo de Supervisor de Seguridad, conocer el protocolo y también hace referencia al programa F1, para apertura y cierre del almacén.

Arguye que la empresa demandada le endilga al demandante como causales para terminar el contrato de trabajo o hechos para terminar el contrato, básicamente, la apertura del almacén el día 3 de marzo de 2011, al entregar la clave personal el demandante al señor DIEGO BURBANO de ANDINA DE SEGURIDAD, conforme el reglamento interno de trabajo se indican entre otras las causales para terminar el contrato de trabajo del trabajador, capítulo 18, artículo 79 y habla de violación grave de las obligaciones o condiciones especiales que encomiendan al trabajador de acuerdo con el artículo 58 y 60 del CST o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones o reglamentos, en los literales i) y j) se refiere a violaciones sistemáticas sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales y se tienen como faltas graves el artículo 7 del 2351 entre otras los retardos o faltas al trabajo cuando conforman reincidencia sistemática no obstante haber incurrido en las sanciones disciplinarias previstas en el reglamento, la reincidencia por dos o más veces por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias adulteradas tarjetas de control de entrada o salida o marcar la de los otros trabajadores o todo descuido de trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad del personal, las maquinas, equipos o mercancías de la empresa, exhibir o entregar información, documentos, facturas, libros, herramientas o equipos de cualquier implemento de la empresa sin autorización y el 43 permitir que cualquier otra persona use el código de acceso de informática "pasbo" en los diferentes tipos de la empresa o acceder indebidamente a ellos.

Que la empresa demandada le endilga al demandante haber permitido que se abriera el almacén donde este trabajaba a través del suministro de clave a persona de la empresa ANDINA DE SEGURIDAD; que entre otras era encargada de claves para las alarmas para la empresa, es decir confía en las claves de las alarmas por la empresa y era parte del personal de seguridad externa de la compañía, es decir de la empresa de vigilancia de seguridad, y esta circunstancia de la apertura del almacén por medio de claves era una situación que era normal en la empresa, no había un procedimiento establecido, concreto, definido; hacen referencia de la existencia en un medio técnico o electrónico de F1, pero no se demuestra en el proceso, el demandante en diligencia de descargos por el contrario señala que a él le entregaron el almacén sin ningún tipo de inducción, no hubo acta de entrega, y simplemente, en forma verbal le hicieron la entrega y él procedió en el camino y mientras desarrollaba su labor, a ir ajustando los procedimientos de acuerdo a lo que consideraba era más correcto para la prestación del servicio, además de ello está establecido en el proceso que su horario de trabajo no era la 5:30 a.m., su horario era a las 6 a.m., así está relacionado en el reglamento interno de trabajo referido (fl. 96 a 114) a fl. 95, capítulo 5, está el horario de trabajo, horario de trabajo y los horarios están de 6 a.m. a 14 horas, es decir, 2 p.m. y otro de las 14 horas a las 22, es decir de 2 a 10 p.m., el horario de trabajo del demandante que no fue discutido no era a las 5:30 a.m., era a las 6 a.m. y se hizo la explicación tanto por los testigos que se abría a las 5.30 para permitir que las personas que llegaban temprano pudieran ingresar al almacén, recalca como en la empresa no había protocolos alguno para apertura y cierre del almacén, en la propia carta de despido se hace referencia que no hay una hora exacta para apertura del almacén, en febrero 6 de 2011, se le dice al demandante que le dio apertura a BENIGNO SALINAS con clave del demandante y la apertura del almacén se dio a las 5:38 a.m., no a las 5:30, es decir, 8 minutos posteriores, en febrero 8 de 2011, se apertura a las 5:40 a.m., en febrero 11 se apertura a las 5:43 a.m., en febrero 12 se apertura a las 5:23 a.m.. en febrero 15 a las 5:35 a.m., destaca como el demandante para esa fecha, para el día 6 de febrero el demandante según la carta de despido llegó a las 5:24 a.m., es decir, 16 minutos antes de su hora de ingreso a trabajar; el 8 de febrero de 2011, llegar a las 5:57 a.m. 3 minutos antes de su hora de trabajar, en febrero 11 llega a las 5:58 a.m., según lo que dice la carta de terminación de trabajo, el único día que llega después de las 6 a.m. es febrero 12 que llega a las 6:06, 6 minutos posteriores a su hora de entrada, en febrero 15, según la carta de terminación el demandante a las 5:53 a.m.,

7 minutos antes, como se puede observar no había en la empresa ni se demostró que hubiese un procedimiento concreto, preciso y claro o que se le hubiere indicado al demandante ese proceso preciso, concreto y claro manual de funciones o que estuviera establecido que la apertura del almacén era a las 5:30 a.m. o las 5:45 a.m. o a las 5:43 o las 5:40 o a las 6 a.m., absolutamente se acredita al proceso ese procedimiento que tuviera la empresa al interior en su organización para la apertura del almacén donde laboraba el demandante, razón por la cual la conducta del almacén precisamente la del 3 de marzo, llamar para apertura del almacén, por el contrario se constituye en una situación que el demandante tenía la potestad de manejar y de poder comunicar la apertura del almacén a través, o bien suministrando la clave a la persona que correspondiera, por ejemplo los días de los meses de febrero, pues hizo la apertura a través del señor BENIGNO, le dio la clave y este abrió al punto que no hubo ningún tipo de llamado de atención, ningún tipo de requerimiento por parte de la empresa, esas aperturas se dieron un mes casi, antes del 3 de marzo y entonces por el contrario si se constituye en una falta leve, no puede hablarse de reincidencia de esa falta leve y la falta leve no constituye terminación del contrato, ni constituye una falta grave, razón por la cual para el despacho el despido del demandante no se encuentra ajustado a la ley, se reitera, la falta que hubiera podido producir el demandante no puede catalogarse como una falta grave, por el contrario la empresa está señalando que la reincidencia en faltas leves y en caso de faltas leves ésta no tiene connotación y protuberancia para cancelar el contrato de trabajo del demandante como lo hizo la empresa, a lo sumo lo que acarrearía por haber ordenado la apertura en días anteriores en el mes de febrero, acarrearía llamado de atención o cualquier otra situación disciplinaria para el demandante, pero no la terminación y fulminar el contrato de trabajo que entre otras cosas, en el año 1998 estaba vinculado el demandante a la empresa y no obra que tuviera antecedentes disciplinarios o cualquier otra situación referido con la prestación de sus servicios y más concretamente con el área de seguridad, por el contrario el demandante informa que en el transcurso de su relación y por lo menos el tiempo que estuvo de Supervisor de Seguridad hizo varios movimientos y varios cambios para agilizar que se abriera el almacén y que la gente pudiera ingresar y no se quedara en la parte de afuera el almacén indicando que se podía aperturar a las 5:45 a.m., procedimientos que no están establecidos en la empresa, no están regulados por la empresa, no existe un procedimiento determinado de cómo se debía aperturar el almacén, quien lo debía hacer, a qué hora se debía hacer, eso lo dejaron a potestad de los supervisores, que ellos determinaran a qué hora se podía abrir el almacén, reitera el despacho la conducta endilgada al trabajador no tiene la connotación, la protuberancia de falta grave, pues esta corresponde a calificar al Juez y este despacho considera que la falta del demandante haber suministrado su clave de acceso a personal de seguridad que entre otras cosas manejaba las claves de las alarmas, así lo precisaron los testigos, tenía la potestad de tener las claves para la apertura del almacén y eso fue lo que sucedió el día 3 de marzo, razón por la cual se declarará que la terminación injusta del contrato de trabajo del demandante debiéndose imponer la indemnización establecida en el artículo 64 del CST y que liquidada conforme al salario que no fue objeto de discusión de \$1.528.100, último salario devengado asciende a \$13.192.597.

Respecto a la reclamación del demandante de horas extras o trabajo suplementario debe decirse que la prueba de trabajo suplementario debe de ser precisa, concreta y clara, así lo tiene adoctrinado la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación laboral respecto de la prueba de tiempo suplementario o de horas extras, sentencia rad.45931 de 22 de junio de 2016, que dicha prueba debe tener una precisión y una concreción determinada para que el Juez pueda hacer cálculos respecto de horas extras o tiempo suplementario u horas extras, por el contrario el demandante no logra sustentar ese tiempo suplementario de horas extras que reclama en su acción y la demandada lo que demuestra con las planillas visibles a folios 78 y siguientes acerca que al demandante se le cancelaban los respectivos recargos y sus horas extras, mire por ejemplo se encuentra la hora extra dominical y festiva, hora dominical compensada, recargo dominical nocturno compensada en cada una de las planillas donde se le cancelaran los salarios al demandante, razón por la cual la pretensión de horas extras, suplementarios y demás no tienen vocación de prosperidad pues no se acredita por el demandante tal labor, habla de 28 horas dominicales en el año 2011, dominicales de 2011, 285

horas extras diurnas en los últimos 6 meses de trabajo, no se demuestra los horarios en que laboró el demandante, se indicó en la demanda y se aceptó por la demandada que tenía turnos de 6 a.m. a 2p.m. y de 2 a 10 p.m., pero no se precisa en que meses de los periodos que reclama por lo menos en el 2011, tuvo esos turnos o que fue en dominicales para poder hacer cálculos por parte del Juzgado.

En lo que si le asiste razón al demandante es en los perjuicios morales que reclama, perjuicios que no requieren de prueba pues se entiende que la terminación del contrato genera la consecuencia de la terminación y en este caso encuentra el despacho acceder a la misma pues se trata de un trabajador que estaba vinculado desde el año 1998; que siempre guardó y tuvo un comportamiento en la empresa y se dio intempestivamente un despido por la empresa demandada y esto genera, sin duda, condiciones personales que deben ser resarcidas, pues la indemnización que trata el artículo 64 es la indemnización objetiva por la terminación del contrato de trabajo, pero la indemnización de perjuicios morales en este caso, encuentra este despacho procedente su reconocimiento y se impondrá como perjuicios el pago de 20 salarios mínimos por concepto de perjuicios morales, no prospera la excepción de prescripción la terminación se dio en el 17 de marzo de 2011, la demanda radicada fl. 19, se presentó el 10 febrero de 2014, no transcurrieron 3 años entre dicha fechas. 488 CST y 151 del CPTSS.

Finalmente declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada y condenó a ALMACENES ÉXITO S.A. al pago de \$13.192.593 por concepto de indemnización por despido injusto debidamente indexada a la fecha del pago, al pago de perjuicios morales en la suma de 20 SMLMV, se absolvió de los demás cargos y se dispuso la remisión al superior de no ser apelada. (fl. 217 y 218 expediente, fl. 1 carpeta).

#### **4.2. MOTIVACIONES DE LA APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, la apoderada de la parte demandada interpuso recurso de apelación manifestando que "(minuto 43:28) para hacer el estudio de la carta que tuvo como fin el finiquito de la relación laboral que existió entre el señor PAULO ANDRES RIASCOS y mi representada, hizo una lectura y una apreciación diferente de la que realmente tiene y que fue la que dio como base la terminación del contrato, así; el día 9 de marzo mi representada conoció que el señor RIASCOS el 3 de marzo, entregó su clave personal única e intransferible a una persona que en ese momento era un externo de la compañía, sin interesar las condiciones anteriores en que el señor BURBANO hubiera estado trabajando porque él siempre fue de SEGURIDAD ANDINA mas no de la nómina de ALMACENES ÉXITO, adicionalmente encuentra que en días anteriores el 6 de febrero, el 8, el 11, 12 y 15 no realizó personalmente la apertura del almacén sino que se la encargó telefónicamente al señor BENIGNO SALINAS, y al confrontar la bitácora de esos días encontró que el señor RIASCOS, firmó la bitácora dando fe con su firma de que no había ninguna novedad, esa firma que él impuso en esa bitácora fue reconocida como suya y en la diligencia pertinente que decretó y practicó el Juzgado, el señor RIASCOS es una persona que se desempeña en el departamento de seguridad, eso trae de consigo unas actuaciones que tienen que ser de transparencia y de fiabilidad para la persona que las encarga, en este caso ALMACENES ÉXITO, y qué fiabilidad podía tener una persona que manifiesta haber realizado con su firma una actividad cuando no la hizo, cuando realmente la delegó a otra persona?.

Hay algo bien especial que también es motivo de apelación, en cuanto que se manifiesta que no se demostró, no se probó la existencia de un procedimiento para la apertura y el cierre, pero lo que lo que se desconoce no se puede vulnerar y resulta que en la diligencia de descargos que no fue tachada y que fue aportada por el demandante, es claro en afirmar que omitió el procedimiento, que si lo conocía, omitió el procedimiento que se tenía y que se le hizo normal y una costumbre manejarlo como él lo estaba manejando, es de lógica que un departamento de seguridad y la seguridad que debe tener una empresa tiene que darla a personas que sean de confianza, personas que sean transparentes fiables y veraces, y fue eso lo que precisamente



las conductas del señor RIASCOS no demostraron y que fue lo que dio el origen la causa a la terminación de su contrato de trabajo; se vertió al proceso y quedaron probadas al proceso que habían hechos que superaban una realidad posible, factible como era el inconveniente para hacer la apertura y que esos inconvenientes que podían tomarse como fuerza mayor o caso fortuito, allí entra a funcionar la sala de crisis, pero resulta que aquí no hubo un caso fortuito, no hubo una fuerza mayor, sino simplemente la aptitud del señor RIASCOS de desconocer los procedimientos y omitirlos, es claro que el despido del señor, no se le dio por haber incurrido a su horario de trabajo, la misión que se hace de las horas de entrada hacen referencia a la firma de la bitácora, en cada apertura que hizo el señor BENIGNO SALINAS, quien suscribió la bitácora y dijo que no hubo ninguna novedad, fue el señor RIASCOS no el señor SALINAS, que debió ser el que firmó pero no se hizo en ese sentido y donde quedó la transparencia y la confianza?. Es indudable que el señor RIASCOS violó sus obligaciones y que lo hizo en forma grave, porque es que sería tanto como decir que una persona supervisora que tiene a su cargo unas funciones especiales simplemente por no llegar, llamar por teléfono le dice el Gerente a su subalterno haga las cosas que yo tengo que hacer porque no alcanzo a llegar, más o menos es la misma situación porque el señor RIASCOS, tenía a su cargo un aspecto clave dentro del funcionamiento de ALMACENES ÉXITO y es la seguridad, un protocolo de seguridad de apertura conocido desde los auxiliares de seguridad y el señor RIASCOS manifestó haber sido auxiliar de seguridad, es decir tenía conocimiento de los procedimientos que se llevaban a cabo, permitirle al señor de ANDINA que utilizara su clave, es desde allí un hecho grave porque implica darle a una persona externa mas no extraña, la posibilidad de revisar que no se violenten sellos, precintos y demás normas de seguridad que tiene instalados ALMACENES ÉXITO, considero que la lectura que se le dio a la carta de despido, la apreciación de las pruebas de carácter testimonial fueron totalmente contrarias a la forma como desde la sana crítica, obviamente no acepto, usted le dio la interpretación, le dio la validez pero considero que hubo un error en su interpretación, razón por la cual pido al superior jerárquico haga la correspondiente valoración de toda las pruebas aportadas al proceso incluidas todas las documentales con el acta de descargos donde el señor RIASCOS admite haber cometido una omisión de procedimiento y así se hace responsable él de lo que puede ocurrir sabiendo que era grave y que se exonere a las personas que estaban a su cargo.”

#### **4.3. ALEGACIONES FINALES**

Dentro del término del traslado concedido a las partes para alegaciones finales, conforme lo establece el citado Decreto 806, se recibió escrito de la entidad demandada y del demandante dentro del término de ley.

**ALMACENES ÉXITO** manifestó que el sustento del recurso se sustentó en indebida apreciación de la prueba recaudada toda vez que todos los hechos por los cuales se terminó con justa causa el contrato de trabajo suscrito con el señor Riascos fueron debidamente probados, así:

“-Se demostró que la demandada cuenta con un departamento de seguridad, al cual tiene asignadas unas políticas y protocolos de seguridad, los cuales no son objeto de modificación sin la debida autorización de quien estructuró esas políticas y protocolos, a nivel nacional el departamento de seguridad de Almacenes Éxito.

-Se demostró que, para el funcionamiento del mismo, mi representada en cada tienda contrata una persona que funge como líder de Seguridad, cuya función es cumplir, acatar y hacer cumplir las políticas y protocolos de seguridad establecidos por la demandada, entre sus funciones, las cuales fueron aportadas con la contestación de la demanda, no existe la posibilidad de modificar las normas, el horario de trabajo, suyo y de quienes laboran como auxiliares de seguridad.

-Se demostró igualmente que el departamento de seguridad cuenta con personas a cargo del líder de Seguridad, que para la fecha de los hechos que motivaron la desvinculación del Sr. Riascos, la demandada tenía contratada como apoyo de seguridad una empresa externa de

*seguridad, cuyos funcionarios no podían realizar la apertura ni el cierre del almacén, así se probó en el plenario, la razón se trata de persona externa que no depende de mí representada, no es su trabajador.*

*-Se probó que mi representada entregó al Sr. Riascos, y cada uno de los funcionarios de seguridad una clave, personal e intransferible para realizar las gestiones de apertura de la tienda y quedó demostrado en el proceso que el Sr. Riascos, hizo entrega a quien se desempeñaba como vigilante de la empresa Andina de Seguridad, de su clave personal y, además, le ordenó, le encargó, contrario a las normas establecidas, la apertura del almacén Éxito la Flora.*

*No hubo un solo elemento probatorio que demostrara que al señor Riascos se le otorgó la facultad de modificar las normas, estatutos o reglamentos para el funcionamiento del departamento de seguridad.*

*-Se aportó la bitácora en la que se registran, las novedades ocurridas en los turnos de vigilancia, las de la apertura y las de cierre, en ese documento que no fue tachado por el demandante, se apreció todas las irregularidades en que incurrió el Sr. Riascos, las que se sintetizan: - Que en repetidas oportunidades, que se narraron en la carta de terminación del contrato de trabajo, cuando la apertura del almacén, correspondía al señor Riascos, ésta, la apertura, se realizaba por persona distinta de él, por una sola persona cuando la empresa tiene establecido que ese acto debe realizarse por quien entrega el almacén porque hizo turno de trasnocho y quien llega a recibir y hacer la apertura, juntos quien entrega y quien recibe, recorren el almacén revisando que no se hayan vulnerado las seguridades del almacén. No obstante, el auxiliar de seguridad hizo la apertura solo por la orden que le dio el Sr. Riascos, sin embargo, suscribió la bitácora como si esa acción hubiera sido realizada por él, cuando según lo anotado, la apertura la hizo persona diferente, ese es un acto que riñe con la verdad, con el deber de cumplir bajo los parámetros de honestidad y buena fe las labores para las cuales fue contratado.*

*- Se demostró que la apertura de cada tienda o almacén, tiene para mi representado unas implicaciones que quedaron probadas en el proceso: "quien está de turno de trasnocho, no puede al tiempo ser la persona que realiza la revisión de todos los mecanismos de seguridad, indicando estar en perfecto estado, siendo para ese acto juez y parte; es la persona que recibe en su compañía, quien revisa que todas las seguridades del almacén no hayan sido violentadas", así lo atestiguó la señora JANETH ARCILA en calidad de Jefe de Seguridad.*

*- También, se encontró que el día de 03 de marzo de 2011, la persona contratada por Andina de Seguridad, como apoyo de seguridad, utilizando la clave tousand del señor Riascos hizo apertura del almacén, conducta que no está permitida y así se dejó demostrado en el proceso, y en esta ocasión, también el Sr. Riascos a pesar de que no hizo la apertura, que la hizo un tercero, firmó la bitácora como si él la hubiera realizado.*

*Al proceso también se allegó el acta de la diligencia de descargos que realizó el Sr. Riascos en ella, se evidencia el incumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas por la empresa: "P/ Por qué cree usted que la compañía dentro de sus procedimientos tiene establecidos que para realizar la apertura de un almacén debe presente dos personas?"*

*R/ Verificar transparencia en un proceso, yo estaba confiado en un testigo que es la cámara de video de la portería de empleados, la cámara siempre me daba pruebas de que lo que yo decía por teléfono se hacía bien."*

*La respuesta del Sr. Riascos es indicativa de la forma como, voluntariamente y por su sola disposición, modificó las órdenes impartidas.*

“... Diego Burbano de Andina de Seguridad con que clave abrió el 3 de marzo de 2011 el almacén? R/ Porque se debía abrir a las 5:30 am y yo por que como acá llegan temprano la gente, le di la orden de que abriera telefónicamente. P/ Pero con que clave abrió el almacén? R/ Con mi clave. ...”

De lo rendido por el señor Riascos, se aprecia con claridad el incumplimiento en forma grave de las obligaciones propias de su cargo, además incurrió en las prohibiciones establecidas para el ejercicio del cargo de líder de seguridad, conductas, omisiones y modificaciones a lo establecido por mi representada, los cuales fueron de conocimiento del Sr. Riascos quien dado su cargo, debió cumplir las políticas y protocolos, dar cumplimiento a los procesos establecidos con el fin de disminuir factores de riesgo en la seguridad de las personas y los bienes de los trabajadores y de la compañía.

La violación que hizo de la veracidad de los datos consignados en la bitácora, no dar importancia a las recomendaciones que en forma especial recibió de la demandada sobre la prohibición de transferir la clave dada en forma personal, violaron la confianza depositada en el él para el desempeño de su cargo.” (fl. 7 carpeta).

A su vez **el demandante** PAULO ANDRES RIASCOS PEREZ, indicó en suma que está demostrado y el juez lo apreció así que la demandada no le entregó un manual de sus funciones para el cargo de Supervisor de Seguridad, y, a la vez, no le alcanzó a dar la inducción del cargo, por cuanto se necesitaba de manera urgente la presencia de ese supervisor, ya que el cargo estaba vacante hacía varios meses; que al momento de recibir el puesto en el Almacén Éxito la Flora como supervisor de parte de la señora Nhora Stella Espinoza, no se le indicó ni terminó el cronograma de capacitación para el cargo; que la vigilancia del Almacén se hacía simultáneamente también por parte de la empresa de vigilancia privada Seguridad Andina, quien tenía clave para la apertura del Almacén; que para el desempeño de las funciones como supervisor no habían instrucciones por escrito ni indicaciones de protocolo de apertura y cierre del almacén; que fue despedido, por ALMACENES ÉXITO S.A., argumentando unas razones relacionadas con la apertura del Almacén Éxito la Flora, las cuales no reposaban en las funciones a desempeñar como supervisor, ni estaban establecidas como justa causa en el reglamento interno del trabajo como faltas graves; que no tenía ningún llamado de atención y no había tenido ningún problema con la empresa; que con su despido le causó perjuicios graves como quedó demostrado en el proceso; que es por lo anterior que solicita se confirme la sentencia de primera Instancia, con la correspondiente indexación y la condena en costas. (fl. 8 carpeta)

## **5. CONSIDERACIONES**

### **5.1. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER**

Atendiendo el recurso interpuesto, el problema jurídico en este asunto se contrae a determinar si el despido del demandante obedeció a una justa causa.

### **5.2. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES**

#### **5.2.1. Sobre la terminación unilateral del contrato con justa causa**

La terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra procedimental.

La sustancial, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b). Por el contrario, la procedimental se refiere a la forma de dar por terminado el contrato,

la cual se encuentra reglada en el párrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

Así mismo, cuando el trabajador alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, recayendo la carga de la prueba sobre el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, el despido refulge ilegal.

Igualmente exige la norma, que el hecho invocado como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente, respecto al conocimiento que de él tenga ya sea el patrono o el trabajador.

### **5.2.2. Inmediatez y tempestividad como requisito de validez del despido con justa causa**

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, tiene establecido que debe haber un tiempo prudente entre el hecho configurativo de la justa causa y la fecha de despido, indicando lo siguiente:

"Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta".

Así, el principio de inmediatez laboral presupone una acción u omisión del trabajador, junto a la relación cercana de temporalidad que debe existir entre el conocimiento de la misma por parte del empleador y la activación de los mecanismos para configurar el despido con justa causa. Allí, el patrono realiza una evaluación subjetiva sobre la gravedad de la supuesta falta y establece sus consecuencias en un término razonable.

En tal dirección, el mencionado principio se aplica frente a conductas que suponen un juicio de valor de la conducta contractual del trabajador o un reproche, por ejemplo, respecto al incumplimiento de sus obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y con lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, evitar perjuicios a su empleador, entre otras." (Sentencia CSJ SL18110-2016, reiterada en al SL3108-2019).

### **5.2.3. Calificación de la gravedad de la falta cometida por el trabajador**

La norma sustantiva laboral no preceptúa de manera expresa las faltas graves o leves que puede cometer el trabajador; pero si una lista expresa de obligaciones y prohibiciones del trabajador, sin fijar escala de nivel de gravedad

No obstante, el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala como causal para despedir al trabajador por justa causa: «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 tal manera que aparte de las obligaciones y prohibiciones expresas que contiene el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador -según su propia realidad operante y a partir de las particularidades y perfiles que exige la actividad contratada-, puede fijar una serie de faltas o conductas sancionable y graduar el nivel de gravedad de las mismas, con miras a impedir su configuración. Dichas faltas pueden ser calificadas como graves y dar lugar a la terminación de la relación laboral, siempre y cuando así lo disponga el pacto, convención, fallo arbitral, contrato individual de trabajo o reglamento interno de trabajo.*

*En sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recoge su propia jurisprudencia sobre el tema indicando:*

*«Por lo anterior 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...»*

### **5.3. CASO CONCRETO.**

*Para desatar el interrogante planteado, se remite la Sala a las pruebas allegadas a los autos.*

*En relación a la documental, se tiene el contrato de trabajo suscrito entre las partes obrante a folio 14 del expediente (fl. 1 carpeta), en el que se observa, en la cláusula quinta, que se tiene estipulado, lo siguiente:*

QUINTA.- Habrá lugar a la suspensión o terminación de este contrato de trabajo por las causas previstas en el Artículo 51° del Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 4° Ley 50 de 1990 y en los Artículos 5°, 6°, 7°, y 8° del decreto Legislativo 2351 de 1965, o en las disposiciones que sustituyen las normas mencionadas. Lo mismo que por aplicación de sanciones disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

SEXTA.- Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en los Artículos 6° y 7° del decreto 2351 de 1965, las previstas en los Artículos 73°, 75° y 81° del Reglamento Interno de Trabajo, el cual declara conocer EL EMPLEADO y, además por parte de EL EMPLEADOR, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación por parte de EL EMPLEADO de cualquiera de sus obligaciones legales o contractuales; b) La prestación por parte de EL EMPLEADO de servicios laborales a otros empleadores; c) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, que creen dificultades para la buena marcha de la Empresa a juicio de EL EMPLEADOR; d) El hecho de que EL EMPLEADO llegue embriagado o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; e) El hecho de que EL EMPLEADO abandone el sitio de trabajo sin permiso de EL EMPLEADOR y f) No utilizar adecuadamente los elementos de Seguridad Industrial suministrados por EL EMPLEADOR o no usar la ropa y elementos de trabajo.

*En la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, la demandada indicó (fl. 9 expediente, fl. 1 carpeta), lo siguiente:*

El día 9 de Marzo de 2011 la subgerencia del almacén informo que en revisión efectuaba a los controles y cumplimiento de los procedimientos del área de seguridad se evidencio que el día 3 de Marzo de 2011 la persona que realizo la apertura del almacén fue el señor Diego Burbano de Andina de Seguridad, la llevo a cabo solo y utilizando su clave tousend, clave que usted le entrego via telefónica el día 3 de marzo, al verificar en la bitácora se encontró que la firma que se registro como persona a cargo de la apertura fue la suya, registrando como hora de recibo del almacén 5:30 AM, sin embargo usted llevo al almacén aproximadamente a las 6:12 AM.

Cabe anotar que de acuerdo a los procedimientos del área, los auxiliares de seguridad externos no pueden estar a cargo de la apertura del almacén, así como tampoco hacer uso de las claves de seguridad, y en este caso la suya, clave que la compañía había confiado en usted como jefe de la seguridad del almacén.

Al realizar revisión del día a día, se encontró que las siguientes omisiones presentadas por usted, han sido reiterativas:

Febrero 6 de 2011: El Sr. Benigno Salinas quien estaba en turno de trasnocho, realizo sólo la apertura del almacén a las 5:38 AM, digito su clave tousend, usted llevo a las 5:44 AM, y registro en la bitácora como hora de recibo del almacén a las 5:30 AM. Adicionalmente se cambio en la porteria de empleados.

Febrero 8 de 2011: El Sr. Benigno Salinas quien estaba en turno de trasnocho, realizo sólo la apertura del almacén a las 5:40 AM, usted llevo al almacén a las 5:57 AM, y registró en la bitácora como hora de recibo a las 5:30 AM. No se digito clave tousend.

Febrero 11 de 2011: El Sr. Benigno Salinas quien estaba en turno de trasnocho, realizo sólo la apertura del almacén a las 5:43 AM, digito su clave tousend, usted llevo al almacén a las 5:58 AM, y registro en la bitácora como hora de recibo del almacén a las 5:30 AM.

Febrero 12 de 2011: El Sr. Benigno Salinas quien estaba en turno de trasnocho, realizo solo la apertura del almacén a las 5:43 AM, digito su clave, usted llevo aproximadamente a las 6:06 AM, registro en la bitácora como hora de recibo del almacén a las 5:30 AM.

Febrero 15 de 2011: EL Sr. Benigno Salinas quien estaba en turno de trasnocho realizo solo la apertura del almacén a las 5:37 AM, usted llevo aproximadamente a las 5:53 AM, y registro en la bitácora como hora de recibo del almacén a las 5:30 AM.

Estas aperturas las llevo a cabo el auxiliar de seguridad propio de la compañía sin el acompañamiento de la persona a cargo de la apertura, que para estos hechos era usted, tal como lo establecen los procedimientos del área.

Después de haber investigado y analizado los hechos presentados y haberlo escuchado en diligencia de descargos, donde usted manifestó conocer las políticas y procedimientos de la compañía en lo que se refiere al proceso de apertura de los almacenes, y reconoce haber incumplido dichos procedimientos para tal fin, al no hacer verificación y acompañamiento al auxiliar de seguridad de la compañía a cargo del trasnocho durante la apertura del almacén, así como también haber delegado dicho proceso a un auxiliar de seguridad externo, el cual no esta autorizado para llevarla a cabo, adicional le facilito su clave de apertura, la cual es personal e intransferible, así mismo es de suma gravedad firmar en la minuta diaria de novedades una hora de recibo del almacén por parte suya diferente a la que realmente se dio, y teniendo en cuenta que es su responsabilidad como líder de seguridad velar por el debido control de dichos procesos, los cuales buscan disminuir factores de riesgo que puedan afectar a los empleados y los bienes de la compañía, así como también dar transparencia y claridad, y siendo usted una persona a quien en función de su rol se le ha depositado toda la confianza, situaciones como estas denotan falta de responsabilidad y compromiso frente a dicho rol, y mas teniendo en cuenta que son situaciones que se han presentado de manera reiterativa. Adicionalmente la compañía le ha brindado herramientas para cumplir sus funciones, cuenta con áreas de apoyo y documentación que lo pueden guiar exitosamente en su proceso. Por todo lo anterior la empresa no encontró justificación para su conducta y actitud con las que faltó gravemente a las prescripciones, obligaciones y prohibiciones consignadas en el Reglamento Interno de Trabajo de natural y obligatorio cumplimiento para todos los empleados en lo que se relaciona con el cumplimiento que cada empleado debe asumir en las funciones que por razón de su vínculo laboral y cargo se le confían. Por lo tanto Almacenes Éxito le comunica que da por terminado su contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa, a partir de hoy 16 de Marzo de 2011, motivados en el código Sustantivo y del Trabajo e igualmente en el Reglamento interno de trabajo, de natural y obligatorio cumplimiento para todos los empleados.

Sírvase pasar por la oficinas de la Regional, ubicadas en el Éxito de San Fernando, para que le sean entregadas sus prestaciones y salarios pendientes.

Atentamente,



Almacenes Éxito S.A.

Y en acta de descargos, de fecha 9 de marzo de 2021 (fl. 73 a 74 del expediente, fl. 1 carpeta), una vez puestos en conocimiento los hechos acaecidos el 3 de marzo, 6, 8, 11, 12 y 15 de febrero de 2011, relacionados con la apertura del almacén, sobre los datos consignados en la bitácora y sobre el suministro de la clave personal e intransferible a un tercero externo, el demandante dio las siguientes respuestas:

P/Que tiene para decir frente a los hechos narrados?

R/ Primero una de la consigna que instauré cuando llegue a este almacén fue que a las 5:45 am de la mañana se debía hacer la apertura del almacén, con o sin supervisor, no tengo referencias de procesos contrarios, tengo referencia de otros almacenes como Unicall que lo abre faltado 5 para las seis y la operación inicia a esa hora. En este almacén el personal llega muy temprano y no lo puedo abrir más temprano para exponerlo, esa no es la condición. Ninguna de las aperturas se hizo autónomamente por parte de los auxiliares, siempre ellos me llaman, y siempre ha sido así. Si el almacén tiene una urgencia debe abrir la persona que esta trasnochando.

P/Por que cree usted que la compañía dentro de sus procedimientos tiene establecido que para realizar la apertura de un almacén debe estar presente dos personas?

R/ Verificar transparencia en un proceso, yo estaba confiado en un testigo que es la cámara de video de la portería de empleados, la cámara siempre me daba pruebas de que lo que yo decía por teléfono se hacia bien.

P/Es claro que usted es el responsable de abrir el almacén ?

R/ Si es claro.

P/Si conoce los procedimientos del manejo de las aperturas de los almacenes como explica el hecho de que usted no las lleve a cabo como lo indica los procedimientos?

R/ Yo no le veía el inconveniente por que no se abra el almacén sin mi orden, pero mis muchachos tienen clave, yo no venia problema en hacerlo.

P/Diego Burbano de Andina de Seguridad con que clave abrió el 3 de marzo de 2011 el almacén?

R/ Por que se debía abrir a las 5:30 am y yo por que como acá llegan temprano la gente, le di la orden que abriera telefónicamente.

P/Pero con que clave abrió el almacén?

R/ Con mi clave

P/Esta claro para usted que la clave es personal?

R/ Si, pero el era el encargado del almacén

P/Pero es una persona externa, realmente el debería estar a cargo?

R/ El supervisor que trasnocha propio.

P/Como justifica el hecho de que continuamente usted no pueda abrir el almacén?

R/ Finalmente no me habia percatado, yo simplemente salgo de la casa y llamo y digo que ya voy para allá, y que lo vayan abriendo.

P/ Que implicaciones tiene el hecho que usted en su rol de supervisor no cumpla con los procedimientos establecidos en las aperturas del almacén?

R/ Diria que no es que no se este cumpliendo sino que se cambio, este procedimiento nunca me genero traumatismo, y el control lo tenia Yo.

P/Cuando usted habia que tiene el control de la apertura a que se refiere?

R/ Por que yo soy el que doy la orden de abrir el almacén por teléfono.

P/Cual es el motivo por el cual usted no llega hacer el acompañamiento de la apertura?

R/ Es un tema de costumbre de llamar y dar la orden y que yo soy el que da la orden.

P/Pero no es mas claro para usted el hecho de que el procedimiento indica del acompañamiento para hacer la apertura del almacén por parte del responsable de en este caso usted?

R/ Si es eso es mas claro.

P/ Como evalúa su comportamiento frente al compromiso y la confianza que la compañía tiene en usted frente al cumplimiento de procedimientos y políticas?

R/ Yo lo que hace que trabajo en esta empresa he tratado de entregar lo mejor de mi trabajo, este caso se genero por la confianza, y no por abandono, finalmente empecé hacer un procedimiento que pensé no tenia problema, y en este momento se llama a colación para decir que no es valida el procedimiento

P/Para usted es valido cambiar un procedimiento de compañía y mas del área de seguridad?

R/ No es la idea hacer mal a la compañía, pero no es valido.

P/Cuál es su reflexión frente a los hechos y a las normas que regulan estas situaciones al interior del almacén?

R/ La confianza frente al procedimiento hace que uno vea las cosas normales, dado la situación este procedimiento como tal, y se cambio al estipulado, pero no era para hacer daño, y no hay dato de un daño.

P/ Y el hecho de que no se halla generado algún daño a la empresa lo hace una situación justificable?

R/ Es mas como una omisión de procedimiento, no le resto la importancia, es una omisión de procedimiento que se ha vuelto normal, por costumbre.

P/Cuando se habla de algo normal.. a que se refiere?

R/A como aplico el procedimiento.

P/Frente a su grupo de trabajo que impacto tiene el hecho que se presenten estas situaciones?

R/En la teoría mal visto, en la práctica no creo por que yo mismo lo estipule y les conté.

P/Cual es el mensaje que usted le esta dando a su grupo de trabajo al cambiar los procedimientos estipulados y que se deben cumplir?  
R/Yo tengo algo que decir, si, el tema se salió del protocolo, es un tema mas del manejo del supervisor, que de los subordinados, en este momento no le dije al grupo que cambiara la norma o que la hiciera diferente...no hay intención de modificar, no hice la acción consciente de que cambiaria el proceso de la apertura. Yo dije si un supervisor no llega a las 5:45 am a abrir el almacén llaman al supervisor y lo abren después.

P/Cual es el hecho de que continuamente no llegue hacer la apertura del almacén?  
R/por que se volvió una costumbre el no llegar antes de las 6 de la mañana, y que me llamaran.

P/En términos de su gestión que balance hace de su cumplimiento en los hechos mencionados?  
R/ Delicado.

P/En que?  
R/En omitir un procedimiento que esta por compañía.

P/La situación con andina ha sucedido en otra ocasiones?  
R/Si, una vez me acuerdo que se pincho la moto y llegue a las 7:30, y di las instrucciones.

P/ Frente a principios, valores y criterios de actuación de la compañía como evalúa su actuación?  
R/Mi actuación frente a la situación diría que es inconsciente, no hay intención de omitir el procedimiento ni hacer daño a la compañía.

P/ Está consciente que faltó a su compromiso y al reglamento interno de trabajo?  
R/ Si lo vemos así, ósea hay una omisión de procedimiento frente a los reglamentos de compañía.

P/ Desea agregar algo más?  
R/ Creo que no.

Así mismo, se recaudaron los testimonios de OLGA CECILIA CORRALES DAZA, BENIGNO ANTONIO SALINAS MENDEZ, CAROLINA REINOSO ZAMORA, DEIVY ALEXANDER MUÑOZ MINA y YANETH ARCILA SERRANO, antiguos compañeros de trabajo del demandante, quienes en lo que interesa manifestaron lo que se expone a continuación.

La señora **OLGA CECILIA CORRALES DAZA**, (minuto:8:37, audio 2, carpeta 1) indicó que realizaba labores de tercería; que laboraba en el cargo de auxilia de monitoreo o auxiliar de servicios 1, mirando cámaras, la seguridad externa; que alguna veces hizo apertura y cierre del almacén; que las las funciones en el almacén empezaron desde las 6 de la mañana, el Supervisor Paulo Andrés Riascos, en una reunión les había dicho, “que abriéramos, estuviera o no estuviera él; que podíamos hacer la apertura faltando un cuarto para las 6”, eso se hacía porque la gente llega muy temprano y no se podía exponer dejarlos allí hasta las 6 de la mañana, para abrir el almacén cuando tenían que surtir y a las diferentes labores; que ella abría con la clave de Benigno Salinas, **o sea había una clave para abrir y cerrar almacén; que no le dieron clave, “y no recuerdo si de pronto tuvo otra clave también para abrir, igual el cierre también se hacía con clave, y queda una persona trasnochando ya fuera una persona interna o personal externo también llego a quedar de Andina que era la seguridad privada en ese entonces”**; que ese procedimiento de apertura de cierre del almacén fue verbal; que las explicaciones se las dio Benigno; que varios meses estuvieron sin supervisor y ALEXANDER Y BENIGNO eran los encargados de abrir y ella les hacia los descansos; que los autorizados para abrir y cerrar el almacén eran el supervisor y las tercerías; y al interior quedaba en ocasiones personal externo; que los autorizados para abrir eran personas de confianza y no necesariamente del almacén, que estaba autorizado DIEGO BURBANO, quien hacia turnos en el circuito cerrado y era de Seguridad Andina y abrió el almacén con clave del supervisor de seguridad; que no hay manual de procedimiento o inducción para apertura y cierre del almacén; que en cada apertura se hace una minuta.

**BENIGNO ANTONIO SALINAS MENDEZ** (minuto 42:54, audio 2, carpeta 1), Auxiliar de Seguridad Almacenes Éxito desde 1998, señaló que fue compañero de trabajo del demandante, que empezó en La Flora desde 2008 a marzo de 2011, luego fue trasladado a Chipichape, que hacía relevos al supervisor; que el algún tiempo, por un mes no hubo supervisor y la labor la hacían ALEXANDER QUINTERO, OLGA CORRALES y él; **que el protocolo se hacía con el guarda que estaba adentro, llegaba el supervisor externo abría unos sellos, ingresaba al almacén y desactivaba el sistema de alarmas con una clave que había sido asignada a cada persona, paso seguido se procedía hacer una ronda con el que recibía mostrando que los sellos que se habían colocado la noche anterior no hubieran sido violentados, lo mismo que los candados el sistema de fríos que todo estuviera funcionando bien como había quedado en el cierre de la noche; que la apertura podía hacerla el supervisor o los otros compañeros que tenían asignados, que las claves son administradas por empresa quien las monitorea y son de conocimiento de la persona a la cual es asignada no más; que tuvo clave asignada y era solo suya, que solo el supervisor de seguridad tenia clave asignada por la empresa que monitorea “Tabus Sensiste”**; que cuando no hubo supervisor en La Flora,

**tenían clave él y ALEXANDER QUINTERO;** que le explicaron cómo era la apertura, los supervisores de seguridad de forma verbal; que cree **que el almacén tiene algo que se llama F1, donde están todos los manuales de funciones del almacén y se deja una minuta donde se entrega al compañero que recibe y se anotan novedades si las hay; que la clave de apertura era personal y no se podía suministrar a personal externo;** que el manejo de los guardas en el protocolo de apertura es el mismo; que hizo aperturas los días 6, 8, 11, 12 y 15 de febrero de 2011 en La Flora, con autorización de PAULO RIASCOS, quien era el supervisor, encargado de hacer la apertura; que nadie le revisaba por que la ronda se hacía con el supervisor y si el supervisor no llegaba no había a quien entregarle y mostrarle los sellos los candados lo que se hacía en la ronda de la apertura; **que la minuta en esos días la firmó PAULO RIASCOS;** que en urgencia el procedimiento que se hace es, se reporta la empresa que monitorea las alarmas y esa empresa es la encargada de llamar al supervisor que haya hecho el cierre y también le informa al gerente de la tienda para que tenga conocimiento y debe hacer presencia el supervisor que hizo el cierre a las 10 de la noche a realizar la apertura en compañía de agentes de la policía o unos grupos de relación que manejan las empresas de seguridad externa; que si el supervisor estaba lejos, en esos casos lo que se hacía era que se informaba a la sala de crisis, y la sala de crisis autorizaba abrir el almacén con el conocimiento del supervisor y del gerente y la apertura había que hacerla sin ninguna clave; que los manuales de apertura están en el programa F1 y recibió inducción con ese procedimiento; que las aperturas que hizo fue con su propia clave.

**CAROLINA REINOSO ZAMORA** (minuto1:23:19, audio 2, carpeta 1) jefe de recursos humanos, expuso que en caso de la Flora había tres auxiliares de seguridad de entera confianza, se disponía que tuvieran una clave que era personal e intransferible, tampoco la pueden compartir, se asigna desde la gerencia quien evidencia las habilidades de estas personas sobre todo en el manejo y confianza frente a los temas de seguridad; **que se le entregó clave a Benigno, creo que Alexander y Olga; que Benigno abría si no estaba de turno;** que si trasnochaba no lo podía hacer tenía que esperar el supervisor; **que solo en emergencia se llama a sala de crisis se le autoriza y puede abrir, si la persona no tiene clave se ubica al gerente o en su momento a quien cerraba la tienda pues para que se presentaran hacer la apertura del Almacén;** que Paulo como supervisor de seguridad debía abrir el almacén los días febrero 6, febrero 8, febrero 11, 12, 15, del año 2011, pero la hizo Benigno porque él llegaba tarde, **que Paulo prestó su clave a persona externa porque Benigno tenía la suya;** que el préstamo de la clave personal e intransferible, la hacía a la persona de Seguridad Andina, al señor Diego Burbano; que a Paulo se le dio el proceso de entrenamiento y era supervisor de pandemia en ese momento y pasó por una vacante al Éxito como supervisor de seguridad; que estuvo 7 años en ese rol y conocía bien los procedimientos del área de seguridad; que Yaneth Arcila supervisora de seguridad de Éxito San Fernando, le hizo una validación de conocimientos por una semana, porque conocía los protocolos del almacén; que todos los que pertenecen a las áreas administrativas del almacén que son el gerente, el subgerente, los supervisores, incluida ella tienen accesos a esos procedimientos F1; que el protocolo de cierre y apertura de cada tienda lo conoce el área de seguridad, el supervisor de seguridad como responsable de velar por su cumplimiento de acuerdo a los lineamientos de la compañía; **que en el procedimiento para apertura intervenían el supervisor a cargo de la apertura quien era el que hacía la revisión primero externa por que el revisa esas cortinas metálicas, prensillas, unos candados que no hayan sido adulterados que no tengan ninguna modificación durante el turno de la noche que no haya sucedido algo entonces esta persona hace primero esa apertura, posterior ya ingresa a la portería de empleados que es el ingreso de la tienda con la persona que está saliendo del turno de trasnocho ya se revisa primero que novedad se dio y se da evidentemente una ronda, por el almacén;** que los auxiliares de seguridad eran personas antiguas de confianza; que a los procedimientos de seguridad tienen acceso los Supervisores de Seguridad y los conocía Paulo.



**DEIVY ALEXANDER MUÑOZ MINA** (minuto 2:00:14, audio 2, carpeta 1) Coordinador Regional Grupo Éxito, manifestó que vela por que se cumplan los protocolos, procedimientos en todo el tema de gestión de riesgo seguridad física en cada almacén; **que la compañía tiene una plataforma o Software que lo denominamos F1, allí están consignados todos los protocolos y procedimientos incluyendo el tema de los procedimientos para la apertura y cierre de los Almacenes de cadena;** que el procedimiento tiene dos componentes uno es desde la parte mecánica donde tenemos que garantizar que efectivamente el Almacén se cierre con candados y con precintos de seguridad, y un procedimiento de seguridad electrónica donde hay un sistema de alarma que permite monitorearlo al través de una sala de monitoreo que efectivamente las puertas no vayan a ser abiertas en horas de la noche; **que se les asigna unas claves a los supervisores que son personal e intransferibles,** la persona que va hacer la apertura del almacén debe ir en compañía de la persona que está al interior del almacén, la que ha hecho el cierre en horas de la noche, y entre los dos validan, verifican que los sistema mecánicos con los candados precintos de seguridad y que los sistema electrónicos no hayan sido violentados en la noche; **que la clave solo se le asigna al supervisor y a algunos líderes del proceso para casos de emergencia,** que los auxiliares para abrir el almacén deben tener el aval del supervisor de seguridad; que para la apertura debe estar el supervisor y el auxiliar de seguridad; que la sala de crisis es una central de monitoreo donde están enlazados las 116 dependencias y hace apoyo en aperturas extraordinarias, y la misma funciona desde 2010; que en caso de fuerza mayor el supervisor pone en conocimiento de su jefe y se hace apertura con la sala de crisis.

**YANETH ARCILA SERRANO,** (minuto 4:34, audio 3, carpeta 1) Supervisora de Seguridad, labora en el Éxito hace 21 años, en el 2011 supervisora de seguridad Éxito San Fernando, que Paulo fue compañero **que le dio inducción para Supervisor de Seguridad, como apertura, soportes, minutas, que manejaba clave intransferible, que fue clara en inducción de aperturas y cierres, que debe hacer presencia en apertura y cierre y se debe registrar en las minutas todo lo que suceda dentro de las instalaciones como novedades, es un proceso que se ha manejado siempre y los procedimientos no han cambiado,** que por un procedimiento incorrecto lo despidieron; **que dio la clave a un externo que no era de la compañía** como tal, procedimiento que no ha estado avalado por almacenes Éxito; **que como supervisores manejan unas claves y deben estar en la apertura o cierre del almacén y la clave que les dan es personal e intransferible;** que en eso ha sido enfático la compañía y con Paulo lo discutieron en el proceso de inducción; que conoce lo sucedido porque le contaron, que no estuvo presente, que tenían 2 jornadas de 6.m. a 2 p.m. y de 2 a 10 p.m., que el almacén se abre a las 5:30 a.m., que se entra temprano y puede salir media hora antes, por tener que recibir a los empleados, **que el supervisor de seguridad de La Flora es el encargado de abrir el almacén únicamente, en caso especial hay unas personas autorizadas con claves, para hacer apertura, normalmente es un auxiliar de servicios del área de seguridad y previamente autorizado por la compañía y tienen conocimiento el gerente, subgerente;** que si no podía llegar el supervisor se daba aviso al gerente para solucionar y solo dio su clave con autorización del subgerente en una oportunidad y se la cambiaron; **que los parámetros de apertura están en F1, un sistema que tiene la compañía con las funciones del área de seguridad y todas las áreas, si el supervisor de seguridad no asiste a abrir, se cede la clave con autorización del subgerente y se asigna una nueva clave;** que antes del procedimiento incorrecto de Paulo no sabe que sucedió porque ella estaba en Éxito San Fernando y él estaba en la Flora; **que la inducción que le dio a Paulo fue teórico práctica con acceso a F1 para bajar información y realizó el procedimiento en conjunto;** que no es permitido que el supervisor de vigilancia de orden telefónica de apertura del almacén; que el supervisor es personal de confianza por ser de seguridad para el cumplimiento y hacer todo correcto, son los encargados de transmitir información y que las instalaciones estén seguras, verificar apertura y cierre; **que es necesario que el supervisor esté presente para validar que no haya sucedido nada y todo quede en orden para la noche, que el manejo de bitácora es para reportar novedades de la tienda lo que haya pasado en candados, instalaciones y demás; que siempre se ha manejado minutas, los cargos de supervisión;**

que el horario de apertura se dice 6 a.m. pero como son los que hacen apertura llegan antes y salen antes; que no ha habido cambio en el procedimiento de cierre y apertura; **que la apertura anormal debe ser autorizada y con la subgerente se autoriza la misma para que haya claridad; que el Supervisor es el encargado de unas actividades específicas y maneja clave;** que el procedimiento para apertura especial siempre ha sido el mismo; **que había guía de entrenamiento donde está apertura, cierre, salud ocupacional, manejo de personal del área de seguridad y todo está en F1 y se lo compartió;** que en la minuta se coloca la hora precisa en que se entra o sale; que la inducción se la hizo a Paulo pero no recuerda la fecha exacta, que la inducción la recibió varios días, para Éxito la Flora porque estaba el cargo vacante; que la entrega se hace con recorrido, novedades y se registra en minuta.

De las versiones rendidas por los deponentes, se advierte que son coincidentes en manifestar que en ALMACENES ÉXITO, existe un protocolo para el cierre y apertura del almacén Éxito La Flora, el que debía llevarse a cabo necesariamente por el supervisor de seguridad, persona que tenía asignada una clave personal e intransferible, labor que realizaba junto con el personal de Seguridad Andina, y una vez realizado, se dejaba la anotación en la bitácora sobre el estado como se encontraban las instalaciones y a su vez si había novedad, se consignaba la misma.

Por otro lado, se advierte que la compañía demandada cuenta con un Software denominado F1, donde se encuentran consignados todos los protocolos y procedimientos incluidos la apertura y cierre de Almacenes Éxito; que sólo en caso de emergencia o en casos especiales la apertura del almacén se realiza en coordinación con el gerente y la sala de crisis, utilizando la clave del auxiliar de seguridad quien sirve de apoyo y tiene clave asignada para dichos eventos.

De igual manera se colige, según la versión de la señora **YANETH ARCILA SERRANO**, que el demandante **PAULO ANDRES RIASCOS PEREZ**, supervisor del Éxito La Flora, tenía pleno conocimiento de los procedimientos de apertura y cierre del almacén, no solo por su experiencia en las labores desarrolladas con anterioridad como auxiliar de seguridad, sino también por la inducción teórico practica por ella suministrada, en la que tuvo acceso al Software F1 donde están depositados entre otros el protocolo de apertura y cierre del almacén; así mismo, que conocía sobre la asignación de clave personal e intransferible y que la bitácora era para reportar novedades y dejar plasmado como se encontraba la tienda al momento de la apertura; también que en caso de aperturas anormales debía realizarse con la autorización del subgerente o persona encargada y que existía personal de apoyo con claves asignadas para dichos eventos.

En la diligencia de descargos, el demandante acepta que era el responsable de abrir el almacén, que le dio su clave a **DIEGO BURBANO** de Seguridad Andina para que lo hiciera, reconoce que cambio el procedimiento de apertura, era su costumbre; que sabía que tenía que hacer el acompañamiento en la apertura; que todo se generó por la confianza, reconoce que no es válido cambiar el procedimiento pero que se volvió costumbre y que incurrió en una omisión, hecho delicado por estar establecido por la compañía y que la situación con Andina se había dado en otra oportunidad.

El análisis conjunto de las pruebas antes relacionadas, permiten concluir, en primer término, que la omisión en el procedimiento de apertura del almacén por parte del demandante se puede calificar como un incumplimiento a los deberes legales que el cargo le imponía al actor, falta grave sancionable con despido y que tal omisión puso en riesgo tanto el personal como los bienes dados en custodia y en general la seguridad del almacén Éxito la Flora, que se le había confiado para la seguridad del mismo.

Aunado a lo anterior que no solo violó la confianza depositada, sino que simuló los informes de la bitácora, firmando la misma como si hubiera cumplido con la apertura del almacén, no habiéndolo hecho en los días que le fueron señalados obviando además, el protocolo establecido por el demandado.

Estas razones son suficientes para declarar la justeza del despido, toda vez que la empresa demandada demostró que el trabajador incumplió con sus obligaciones varias veces en el mes de febrero y marzo de 2011.

Adicionalmente, la decisión adoptada se produjo dentro de un término razonable contado desde el último día evaluado, puesto que la diligencia de descargos fue citada para el 14 de marzo de 2011 (fl. 71 expediente) y en ella se indagó por los pormenores de las omisiones en que incurrió en febrero y marzo de la misma anualidad, es decir solo transcurrieron días entre lo ocurrido y las explicaciones que la empresa le pidió al trabajador en diligencia de descargos.

De todo lo anterior, habrá que agregar que el trabajador actuó con el conocimiento pleno de sus obligaciones, omitiendo su deber y de manera irresponsable sin tener justificación alguna en su proceder, manifestando simplemente que era una costumbre delegar la apertura del almacén, que había cedido su clave a un tercero externo y que consignó en la bitácora que había efectuado el procedimiento de apertura, sin haberlo hecho.

Aunado a lo anterior, se encuentra que en la carta de despido se indica como argumento: “no encontró justificación para su conducta y actitud con las que faltó gravemente a las prescripciones, obligaciones y prohibiciones consignadas en el reglamento interno de trabajo de natural y obligatorio cumplimiento”, señalando más adelante que se motiva el mismo en el CST y en reglamento interno de trabajo de natural y obligatorio cumplimiento.

En aplicación a lo establecido por la Corte Suprema de Justicia en la forma indicada inicialmente, esto es que, al fundamentarse el despido en una causal establecida en el reglamento interno, se procede a verificar si la conducta del demandante se encuadra en las establecidas por la demandada, como faltas graves, por ser las que permiten la terminación del contrato con justa causa.

Al respecto, se tiene que en el reglamento interno visto a folio 130 ss, se establecen, entre las causales de terminación del contrato, lo siguiente:

“Artículo 79, “literal f) 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 o reglamentos” (fl. 165).

j) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

A su vez, tiene calificada como faltas graves y las que tengan ese carácter en forma general, entre otros, los siguientes numerales:

“20) todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad del personal, de las maquinas, equipos, mercancías o instalaciones (fl. 168).

24) Exhibir o entregar dinero, información, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos o cualquier implemento de la empresa si autorización. (fl. 169).

43) Permitir que otra persona use el código de acceso informático o password, en los diferentes equipos de la empresa o acceder indebidamente a ellos (fl. 170).”

Visto lo anterior, concluye la Sala que, al haber el demandante incurrido en la causal de terminación del contrato, como en las faltas graves citadas, ello daba lugar a la terminación con justa causa del contrato de trabajo, en la forma como procedió la entidad demandada, Almacenes Éxito, sin que exista reparo alguno en su proceder.

Por lo que en tales condiciones y en atención a lo expuesto, se hace necesario revocar la sentencia proferida por el a quo para en su lugar **ABSOLVER** a Almacenes Éxito, de las pretensiones de la demanda.

## **6. COSTAS**

Costas en ambas instancias, a cargo del demandante y a favor de la parte demandada. En esta sede, las agencias en derecho se fijan en la suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.

## **7. DECISIÓN**

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia apelada identificada con el No. 65 del diecinueve (19) de marzo de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **PAULO ANDRES RIASCOS PEREZ** contra **ALMACENES EXITO**, para en su lugar **ABSOLVER** al demandado, de las pretensiones de la demanda, conforme a las razones que anteceden.

**SEGUNDO: COSTAS** en ambas instancias, a cargo del demandante y a favor de la parte demandada. En esta sede, las agencias en derecho se fijan en la suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.

**TERCERO: DEVUÉLVASE** el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

**CÚMPLASE,**

**Las Magistradas,**



**CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE**

**Ponente**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**

**(Ausencia Justificada)**



**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**

**Firmado Por:**  
**Consuelo Piedrahita Alzate**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 001 Laboral**  
**Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **d39ff4f9f6a0dbe4e71c23834b74d96c70286506a631eef41d68eb08e225df86**

Documento generado en 10/02/2023 04:20:43 PM

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