

TEMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

HECHOS: Solicitó el demandante de declare que entre la sociedad ÉXITO S.A. e HILDEBRANDO PÉREZ TORO, existió un contrato laboral a termino fijo, desde el 18 de junio de 2014, que la terminación del contrato relacionado es ineficaz porque viola el derecho fundamental al debido proceso y en consecuencia se ordene a la sociedad ÉXITO S.A. reintegrar al señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO al mismo cargo que venía desempeñando o a otro de iguales o mejores condiciones y le sea reconocido y pagado al actos todos los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones a la seguridad social, causadas desde el 11 de diciembre de 2019, hasta el reintegro efectivo. En primera instancia el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la sociedad ALMANECES ÉXITO S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra. Debe la sala dilucidar si en la desvinculación laboral del señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO, medió o no una justa causa de terminación de contrato de trabajo por parte del empleador ALMACENES ÉXITO S.A.

TESIS: Lo pretendido por el demandante, esto es, el reintegro por la ineficacia del despido por no haberse seguido los procedimientos establecidos en la ley o el reglamento interno de trabajo, estima la Sala que la misma se torna improcedente, pues retrotraer las cosas a su estado anterior, no es un efecto jurídico que contenga el Código Sustantivo de Trabajo, que se derive del incumplimiento de las obligaciones laborales. (...) así lo prevé el art. 64 del Código Sustantivo de Trabajo, veamos: “ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.” Pues los únicos reintegros avalados por la ley y jurisprudencia nacional, son aquellos derivados de una norma convencional, fuero sindical, o fuero de salud, pues este último le confiere al trabajador despedido por sus condiciones de salud, una estabilidad laboral reforzada, que le implica al empleador contar con una autorización administrativa o judicial para materializar el despido. (...) fuera de estas tres hipótesis señaladas la ILEGALIDAD del despido no deriva en su INEFICACIA, solo lleva implícita al pago de una indemnización de perjuicios, como lo alude el precepto legal anteriormente citado. (...) Así las cosas, el reintegro del demandante resulta improcedente, dada la inexistencia del efecto jurídico deprecado (ineficacia), lo anterior, tratándose del despido de un trabajador, sin fuero sindical, sin estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud, y ausencia de regulación convencional en materia de reintegro, como es el caso del señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO. (...) Ahora bien, respecto a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: “...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...” (...) Descendiendo al caso concreto, se observa que en la carta terminación del contrato de trabajo visible a folios 26 del archivo PDF 001, únicamente se le hizo saber a la demandante que su despido se debió a su participación en los hechos ocurridos el día 15 de noviembre de 2019, cuando por descuido permitió el ingreso de personal extraño a las instalaciones de la empresa, quien aprovechó esa oportunidad para hurtarse una mercancía evaluada en la suma de \$1.620.379, a sabiendas que la principal función del actor en

su cargo de “AUXILIAR DE PROTECCIÓN DE RECURSOS” era precisamente la de garantizar el aseguramiento de las mercancías (...) En cuanto a la comisión de la conducta por parte del trabajador, no queda duda que el señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO fue la persona que abrió la puerta por la que ingresó el individuo que sustrajo una mercancía de la compañía (ropa interior de la marca “St. Even” evaluada en la suma de \$1.620.379). Pues así lo confesó el propio demandante durante la diligencia de descargos realizada el 10 de diciembre de 2019. (...) Para esta colegiatura la desatención en la que incurrió el demandante, y que propició el hurto de la mercancía el día 15 de noviembre de 2019, si constituye una FALTA GRAVE, pues independientemente del valor de la mercancía, o que la misma estuviere asegurada, como lo aseguró la testigo YENI PAOLA MURILLO; no puede perderse de vista el cargo para el cual fue contratado el demandante era el “AUXILIAR PROTECCIÓN DE RECURSOS”, por lo que su principal y única función era la de custodiar la mercancía del almacén, para que esta no fuese sustraída irregularmente (...) Por lo tanto, esa desatención del demandante a los protocolos mínimos y elementales de seguridad (cerrar puertas y no dar la espalda a la mercancía), constituye una conducta omisiva y violación grave, erigiéndose como una justa causa de terminación del contrato de trabajo en los términos del numeral 6° del art. 62 del CST

MP. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 07/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

CONSULTA - SENTENCIA	
DEMANDANTE	HILDEBRANDO PÉREZ TORO
DEMANDADO	ALMACENES ÉXITO S.A.
RADICADO	05266-31-05-001-2020-00365-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Reintegro. Indemnización por despido injusto
DECISIÓN	Confirma

Medellín, siete (7) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por el señor **HILDEBRANDO PÉREZ TORO** contra la sociedad **ALMACENES ÉXITO S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 017**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, por parte de este colegiado, resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado – Ant., en la audiencia pública celebrada el día el 25 de abril de 2023, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas, se expuso, en síntesis, que el señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO fue contratado por ALMACENES EXITO S.A., para desempeñar el cargo de “AUXILIAR DE PROTECCIÓN DE RECURSOS”, mediante contrato laboral a término fijo inferior a un año, desde el 18 de junio del año 2014, el cual finalizó el 11 de diciembre de 2019, de manera unilateral por parte del empleador, argumentando una supuesta justa causa, amparada en hechos ocurridos el día 15 de noviembre de 2019.

Que la jornada laboral era de 48 horas semanales, con un día de descanso, cumpliendo horario de 6:00 AM a 2:00 PM, y devengaba como salario la suma de \$1.012.300.

También expone la parte activa que el día 3 de diciembre de 2019, el actor recibió citación a diligencia de descargos, la cual se celebró el día 10 de diciembre de 2019, oportunidad en la que dio su versión de lo sucedido el 15 de noviembre de 2019, pues ese día inició su jornada laboral a las 6:00 am, terminando turno a las 2:00 pm; no obstante, el supervisor Guillermo Cardona le dio la orden de quedarse dos horas más, y fue en esa jornada extralegal, que se presentó el hurto de la mercancía, cuando ya el demandante no contaba con el mismo rendimiento laboral.

Luego, el día 11 de diciembre de 2019, le fue notificada al actor la carta de terminación de contrato laboral con justa causa, argumentándose allí lo siguiente: *“Así las cosas, tal y como le fue indicado al inicio de este escrito, Almacenes Éxito S.A., decide a partir de la fecha, ponerle fin al contrato de trabajo vigente con usted, de manera unilateral y por justa causa legal y reglamentaria, en virtud del decreto 2351 de 1965 artículo 7. Literal a) en concordancia con el Reglamento Interno de trabajo y demás disposiciones legales, reglamentarias y contractuales”.*

Relata la activa que la causal imputada no guarda ninguna relación con la conducta endilgada en la diligencia de descargos y en la carta de despido, pues el literal a) del art. 7° del Decreto 2351 de 1965, realmente alude al *“el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de*

certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”.

Finalmente señala que, en la citación a descargos no se relacionaron las normas presuntamente violentadas y mucho menos le fueron indicadas las sanciones a las que estaba expuesto, configurándose una violación al debido proceso en los términos de la jurisprudencia constitucional (C-593/2014), que genera una ineficacia de la desvinculación, y trae como consecuencia el reintegro del trabajador.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que a lo siguiente:

“1. DECLARAR que entre la sociedad EXITO S.A., Y HILDEBRANDO PÉREZ TORO, existió un contrato laboral a término fijo, desde el 18 de junio de 2014.

2. DECLARAR que la terminación del contrato relacionado es INEFICAZ porque viola el derecho fundamental al DEBIDO PROCESO, puesto que no observa en manera alguna los principios de legalidad, congruencia y proporcionalidad.

2.1. En CONSECUENCIA, de la anterior declaración, ORDENAR a la sociedad ÉXITO S.A, REINTEGRAR al señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO al mismo cargo que venía desempeñando o a otro de iguales o mejores condiciones.

2.2. CONDENAR a la sociedad EXITO S.A, a reconocerle y pagarle al actor todos los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones a seguridad social, causadas desde el 11 de diciembre de 2019, hasta el reintegro efectivo.

2.3. CONDENAR a la sociedad EXITO S.A, a reconocerle y pagarle al actor la indexación de las condenas.

3. DECLARAR que el salario devengado fue la suma de UN MILLÓN DOCE MIL TRESCIENTOS PESOS (\$1.012.300).

4. EN SUBSIDIO DE LA PRETENSIÓN SEGUNDA:

4.1. DECLARAR que la terminación del contrato acaecida el 11 de diciembre de 2019 es SIN JUSTA CAUSA.

4.2. En consecuencia, con la anterior declaración, y de conformidad con el Art. 64 del C.S.T. DECLARAR que el señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO tiene derecho a que la sociedad

EXITO S.A, le reconozca y pague, una indemnización por despido sin justa causa equivalente a 9 meses de salario, que era lo que faltaba para terminar el término fijo pactado.

4.3. *En consecuencia, con la pretensión 4.1., CONDENAR a la sociedad EXITO S.A, a reconocerle y pagarle al actor la suma de NUEVE MILLONES CIENTO DIEZ MIL PESOS (\$ 9. 110.700) a título de indemnización por despido injusto.*

4.4. *CONDENAR a la sociedad EXITO S.A, a reconocerle y pagarle al actor, de conformidad con el Art. 65 del C.S.T., la sanción moratoria de un día de salario por cada día de retardo en el pago de la Indemnización por despido sin justa causa, contada desde el 11 de diciembre de 2019, hasta el pago efectivo de la obligación.*

5. *CONDENAR a la sociedad EXITO S.A, a reconocerle y pagarle al actor lo que ultra o extra petita se pruebe en el proceso.*

6. *CONDENAR a la sociedad EXITO S.A, a reconocerle y pagarle al actor constas y agencias en derecho.”*

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la demandada ALMACENES ÉXITO S.A., dio respuesta oportuna a través de su apoderado judicial según consta a folios 2 al 7 del archivo PDF 008, indicando frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral con el demandante, el cargo desempeñado, el salario devengado, y la terminación del contrato de trabajo alegándose una justa causa, advirtiendo que dicho contrato inició a término fijo inferior a un año hasta el 17 de septiembre de 2014, siendo modificado a término indefinido con retroactividad al 20 de junio de 2014, sin que le consten los restantes supuestos fácticos, los cuales deberán ser objeto del debate probatorio; se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: “PETICIÓN DE LO NO DEBIDO; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN; PAGO; y PRESCRIPCIÓN”.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 25 de abril de 2023, el señor JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que absolvió a la sociedad ALMACENES ÉXITO S.A. de todas las pretensiones formuladas

en su contra por el señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO, a quien le fueron impuestas las costas del proceso en la primera instancia, fijándole como agencias en derecho la suma de \$200.000.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que, tratándose de una terminación del contrato de trabajo con justa causa, no era necesario dar aplicación al procedimiento que regula las sanciones disciplinarias, según el entendimiento dado por la jurisprudencia nacional, máxime que el reglamento interno de trabajo de la demandada ALMACENES ÉXITO S.A. no estableció el despido como sanción disciplinaria.

Coligió igualmente que la demandada le dio la oportunidad al demandante de ser escuchado en descargos con la presencia de 3 testigos, y que la simple exposición de los hechos constitutivos de la justa causa alegada en la carta de terminación del contrato de trabajo, es un requisito suficiente; que no era necesario expresar la norma sustantiva en concreto, como equivocadamente lo pregonó el apoderado judicial de la parte demandante, siendo así completamente válida la terminación del contrato de trabajo, pues la demandada logró demostrar la ocurrencia de las justas causas de despido, mismas que estaban calificadas como graves.

VI. – Grado jurisdiccional de consulta

Teniendo en cuenta que la sentencia de primera instancia no fue recurrida en apelación por los apoderados judiciales de las partes, y que la misma fue totalmente adversa a los intereses del demandante HILDEBRANDO PÉREZ TORO, esta Sala conocerá en consulta del asunto, atendiendo a lo dispuesto en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

Alegatos de conclusión

No se presentaron alegatos de conclusión en esta instancia.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. –Relación laboral, reintegro o indemnización por despido injusto.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

El problema jurídico a resolver, teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación por las partes, **misimos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia**, consisten en dilucidar: *i)* si en la desvinculación laboral del señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO, medió o no una justa causa de terminación de contrato de trabajo por parte del empleador ALMACENES ÉXITO S.A. y *ii)* en el eventual caso de declararse la terminación injusta e ilegal del contrato de trabajo, establecer cuál sería la consecuencia jurídica respectiva.

Lo anterior, dado que en el proceso no existe discusión en torno a los siguientes puntos:

- La vinculación laboral del señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO al servicio de la sociedad ALMACENES ÉXITO S.A.
- El salario devengado.
- El cargo desempeñado (auxiliar de protección de recursos).
- Finalmente quedó establecido que el dicho contrato terminó por decisión unilateral del empleador invocando una justa causa, de lo que da cuenta la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 11 de diciembre de 2019, obrante a folios 11 del archivo PDF 008.

Ineficacia del despido - Reintegro

Ahora, de cara al primer problema jurídico planteado, referido a la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por no haberse seguido los procedimientos establecidos en la ley o el reglamento interno de trabajo, estima la Sala que la misma se torna improcedente, pues retrotraer las cosas a su estado anterior, no es un efecto jurídico que contenga el Código Sustantivo de Trabajo, que se derive del incumplimiento de las obligaciones laborales.

El único efecto, emanado del incumplimiento de lo pactado, es el pago de una indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, así lo prevé el art. 64 del Código Sustantivo de Trabajo, veamos:

“ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.”

Pues los únicos reintegros avalados por la ley y jurisprudencia nacional, son aquellos derivados de una norma convencional, fuero sindical, o fuero de salud, pues este último le confiere al trabajador despedido por sus condiciones de salud, una estabilidad laboral reforzada, que le implica al empleador contar con una autorización administrativa o judicial para materializar el despido.

Y en el presente asunto el reintegro solicitado por el demandante HILDEBRANDO PÉREZ TORO no deriva de la configuración de alguno de estos supuestos, es decir, el actor no refiere haber sido despedido en **estado de debilidad manifiesta**, y mucho menos encontrarse amparado en una **norma convencional** que disponga su reintegro al mismo cargo o a otro de similar o superior jerarquía, y tampoco detenta un **fuero sindical** ya sea como miembro fundador, o directivo de una organización sindical; es por ello que por fuera de estas tres hipótesis señaladas la ILEGALIDAD del despido no deriva en su INEFICACIA, solo lleva implícita al pago de una indemnización de perjuicios, como lo alude el precepto legal anteriormente citado.

Y es que el procedimiento al que alude la parte demandante, cuyo desconocimiento supuestamente dio lugar a la ineficacia del despido, se encuentra contenido en los art. 74 al 78 del Reglamento Interno de Trabajo, visible a folios 24 al 67 del archivo PDF 008.

Art. 74, numeral 2.

- 2) El incumplimiento o la infracción de las demás obligaciones contractuales o reglamentarias, o de las normas generales o especiales que se dicten por la empresa y de las que tratan los artículos 64, 71 y 73 de este reglamento, cuando dicho incumplimiento o infracción no cause perjuicio de importancia a la empresa, ~~implica por la primera vez, suspensión en el trabajo~~ hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, suspensión hasta por dos (2) meses.

No obstante, dicha normativa, no regula el despido de los trabajadores; por el contrario, tal regulación quedó incorporada en el Capítulo XVIII del Reglamento Interno de Trabajo, pues a partir del artículo 79 se enlistaron las causales de terminación del contrato de trabajo, y seguidamente en el art. 80 se consagró cual sería la indemnización correspondiente tratándose de despidos unilaterales e injustos, no estipulándose allí un reintegro a favor de los trabajadores de ALMACENES ÉXITO S.A.

Pues de manera alguna el despido puede asimilarse a una sanción disciplinaria, y al ser ello así, el despido de un trabajador puede ordenarse, aunque no se haya agotado un trámite previo disciplinario, así lo tiene entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia SL10297-2017, reiterada en la providencia CSJ SL4813-2019, veamos:

“...Así mismo, resulta importante destacar que la posición del Tribunal, según la cual el despido no es una sanción y por ende para su aplicación no se requiere de un trámite previo y especial, a menos que extra legalmente así se haya pactado, es acertado y ajustado a derecho, como en varias ocasiones lo ha dicho la Corporación, recientemente en la sentencia SL 13691 – 2016, de ago. 24 de 2016, rad. 52134, en los siguientes términos:

Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, sí el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb. 2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en

ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto...”

Así las cosas, el reintegro del demandante resulta improcedente, dada la inexistencia del efecto jurídico deprecado (ineficacia), lo anterior, tratándose del despido de un trabajador, sin fuero sindical, sin estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud, y ausencia de regulación convencional en materia de reintegro, como es el caso del señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO.

Terminación del contrato de trabajo por justa causa

Ahora bien, respecto a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: *“...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...”*

Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez acreditado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió la parte demandante cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato de fecha 11 de diciembre de 2019, le correspondía al empleador acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

CASO CONCRETO

Descendiendo al caso concreto, se observa que en la carta terminación del contrato de trabajo visible a folios 26 del archivo PDF 001, únicamente se le hizo saber a la demandante que su despido se debió a su participación en los hechos ocurridos el día 15 de noviembre de 2019, cuando por descuido permitió

el ingreso de personal extraño a las instalaciones de la empresa, quien aprovecho esa oportunidad para hurtarse una mercancía avaluada en la suma de \$1.620.379, a sabiendas que la principal función del actor en su cargo de “AUXILIAR DE PROTECCIÓN DE RECURSOS” era precisamente la de garantizar el aseguramiento de las mercancías, veamos:

Almacenes Exito S.A. ha decidido dar por terminado su contrato trabajo de manera unilateral y por justa causa legal y reglamentaria a partir de la presente fecha.

Dicha determinación obedece a las graves faltas en las que usted incurrió, tal y como se indica a continuación y luego de haber sido debidamente citado y oído en descargos todo lo cual hace parte integral de la presente comunicación, descargos que en manera alguna justifican la gravedad de las acciones y omisiones en que incurrió.

Es así como los hechos y omisiones que motivan esta determinación y consistentes en que el día 15 de noviembre de 2019 usted tuvo un descuido en su trabajo que afectó la seguridad de la mercancía así como usted no aseguró los protocolos, procesos y procedimientos de seguridad establecidos por la compañía Almacenes Éxito SA en el área de recibo de la dependencia Éxito Colombia, teniendo en cuenta que dicho aseguramiento está establecido como una de las funciones principales de su rol como Auxiliar Protección de Recursos, con lo que se generó la intrusión de un individuo a la dependencia Éxito Colombia por una de las puertas del área de recibo, área que en ese momento usted debía custodiar, llevándose una caja con mercancía avaluada al costo por valor de \$1'620.379 generando pérdidas para la compañía; lo que en manera alguna resulta justificable, siendo considerados además faltas graves que hacen insostenible la relación laboral con usted.

Así las cosas, tal y como le fue indicado al inicio de este escrito, Almacenes Éxito S.A., decide a partir de la fecha, ponerle fin al contrato de trabajo vigente con usted, de manera unilateral y por justa causa legal y reglamentaria, en virtud del decreto 2351 de 1965 artículo 7. Literal a) en concordancia con el Reglamento Interno de trabajo y demás disposiciones legales, reglamentarias y contractuales.

En referida comunicación, se indicaron con absoluta claridad cuáles eran los motivos de terminación del contrato de trabajo, tal y como lo ordena el párrafo del art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo, normativa según la cual *“...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos...”*

Cabe advertir que, si bien en la misiva no se enunciaron expresamente las normas en las que se encuadraban tales actuaciones, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha precisado que el juez laboral dentro del proceso puede determinar que los hechos que sirvieron de fundamento para la finalización de vínculo laboral, constituye una justa causa para el finiquito contractual (sentencia SL10137-2015 y SL3951-2021).

Esos motivos aducidos en la comunicación referida sin lugar a dudas se subsumen en las causales genéricas de terminación del contrato de trabajo por justa causa, a las que alude el literal a) art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo en concordancia con los arts. 58 y 60 *ibídem*, así:

“...ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}:

(...)

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

(...)”

“ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

(...)

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

(...)”

“ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

(...)”

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o nó en ellas.

(...)"

(Resaltos fuera del texto original)

Se observa en el *sub examine* que la disposición normativa que daría lugar a la terminación del contrato de trabajo del actor, es la contenida en el numeral 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965.

El precepto legal citado, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

Cabe recordar que, frente a la primera hipótesis, de interés para el presente asunto, la jurisprudencia la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha indicado, en forma pacífica, desde antaño que la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, esto es, el operador jurídico.

En el presente asunto las faltas aducidas al demandante, no se encuentran expresamente calificadas respecto a su gravedad, ya sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, y/o convención colectiva de trabajo, por lo que será esta Sala quien determine la gravedad o no de las infracciones.

En cuanto a la comisión de la conducta por parte del trabajador, no queda duda que el señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO fue la persona que abrió la puerta por la que ingresó el individuo que sustrajo una mercancía de la compañía (ropa interior de la marca "St. Even" evaluada en la suma de \$1.620.379).

Pues así lo confesó el propio demandante durante la diligencia de descargos realizada el 10 de diciembre de 2019, veamos:

Al efecto el señor **HILDEBRANDO PEREZ TORO** manifestó: "ese día llegó un carro del CEDI con mercancía, entonces yo abrí la persiana del muelle número 1 y abrí la otra puerta del muelle número 2. Luego abrí el carro, yo tenía que estar muy pendiente de la mercancía que se baja porque llegan televisores, computadores y tenía que anotar en la minuta, yo soy consciente de que también tenía que estar pendiente de las puertas abiertas pero eso fue en cuestión de 4 ó 5 segundos. Ahí tenemos una pantalla para estar pendientes pero en ese momento estaba mala. Un individuo pasó y aprovechó que esa puerta estaba abierta y que yo no estaba ahí entonces entró y se llevó la caja con la mercancía"

Pregunta: Usted fue entrenado por la compañía Almacenes Éxito SA para el cargo Auxiliar Protección de recursos que actualmente desempeña en Éxito Colombia?

Responde: "sí"

Pregunta: Mencione cuál es el protocolo de seguridad establecido por Almacenes Éxito SA que debe seguir usted como Auxiliar Protección de Recursos al momento de desempeñar sus funciones en el área de recibo de mercancía?

Responde: "se debe estar pendiente de la mercancía que llega, abrir y cerrar los carros, estar muy pendiente de las persianas y de las puertas que se encuentran abiertas"

Pregunta: Mencione si usted tiene dudas referentes a los procesos y protocolos de seguridad establecidos por Almacenes Éxito SA que se deben seguir cuando usted desempeña las funciones propias de su rol en el recibo de mercancía de la dependencia Éxito Colombia?

En esa misma diligencia, el demandante reconoció que fue su propio descuido el que permitió el hurto de la mercancía, al no haber prestado atención a las puertas que estaban abiertas:

Responde: "No, no tengo ninguna duda"

Pregunta: Mencione si usted era el responsable de la seguridad del área de recibo de la dependencia Éxito Colombia el día 15 de noviembre de 2019

Responde: "Sí, claro"

Pregunta: Mencione si el pasado 15 de noviembre de 2019 usted abrió dos puertas en el área de recibo al momento de recibir un carro con mercancía procedente del CEDI siendo las 3:22pm?

Responde: "sí, yo abrí las dos persianas; una la abrí para recibir la mercancía y la otra la abrí para yo poder salir a abrir el candado del carro"

Pregunta: Mencione si usted custodió las dos puertas que usted abrió en el área de recibo el pasado 15 de noviembre de 2019 siendo las 3:22

Responde: "Yo estaba pendiente pero en un momento el tipo aprovechó y se llevó la caja"

Pregunta: Mencione quién era el responsable de cerrar las diferentes puertas del recibo de Éxito Colombia el pasado 15 de noviembre de 2019 en horas de la tarde

Responde: "yo, a mí me tocaba cerrar las persianas"

Pregunta: Mencione si usted cerró oportunamente la puerta del área de recibo de Éxito Colombia por donde ingresó un individuo y se llevó una caja con mercancía el pasado 15 de noviembre de 2019?

Responde: "yo la cerré cuando terminé el turno, en ese momento estaba abierta y ni cuenta me di que se habían llevado esa caja con mercancía"

Y esa plena conciencia de la falta cometida, llevó al demandante a reconocer su responsabilidad, durante la diligencia de descargos, así:

Pregunta: Asume usted su responsabilidad al haber dejado abierta y sin seguridad una de las puertas de recibo de Éxito Colombia lo que produjo que un individuo ingresara por la misma y extrajera una caja que contenía 65 unidades de ropa interior de dama, mercancía del proveedor St. Even avaluada por un valor al costo de \$1'620.379?

Responde: "sí, claro. Aunque yo también estaba pendiente verificando las cajas fuertes y los televisores que estaban llegando"

Pregunta: Acepta que el pasado 15 de noviembre de 2019 usted permitió la intrusión de un individuo a la dependencia Éxito Colombia al haber omitido los procedimientos y el protocolo de seguridad establecido por la compañía Almacenes Éxito SA y haber dejado abierta y sin seguridad una de las puertas del área de recibo de Éxito Colombia.

Responde: "sí"

Pregunta: Acepta usted que el pasado 15 de noviembre de 2019 tuvo un descuido en sus labores que afectó la seguridad de la mercancía y de las instalaciones del Almacén Éxito Colombia?

Responde: "sí, claro"

Para esta colegiatura la desatención en la que incurrió el demandante, y que propició el hurto de la mercancía el día 15 de noviembre de 2019, si constituye una FALTA GRAVE, pues independientemente del valor de la mercancía, o que la misma estuviere asegurada, como lo aseguró la testigo YENI PAOLA MURILLO; no puede perderse de vista el cargo para el cual fue contratado el demandante era el "AUXILIAR PROTECCIÓN DE RECURSOS", por lo que su principal y única función era la de custodiar la mercancía del almacén, para que esta no fuese sustraída irregularmente.

Y era esa la razón de ser de su presencia en el área de descargue de mercancía, el día 15 de noviembre de 2019, siendo su descuido el que permitió el ingreso del individuo que cometió el ilícito en área de descargue de la sede de la compañía conocida como Éxito de la Calle Colombia en la ciudad de Medellín.

La parte demandante, aduce que en la ocurrencia de los hechos también medio responsabilidad del empleador, pues las cámaras de vigilancia del circuito cerrado de televisión instaladas en aquel lugar, no estaban funcionando el día de ocurrencia de los hechos, y que por ello el personal de monitoreo no se percató de la presencia del sujeto que sustrajo la mercancía.

Esta versión fue corroborada por los testigos de la parte demandante, los señores IVAN DARÍO LOPERA, YENI PAOLA MURILLO, quienes refirieron haber sido compañeros de trabajo del demandante en almacenes éxito.

El señor IVAN DARÍO LOPERA, le afirmó al despacho, que en el sitio donde se presentó el hurto, existían dos cámaras de vigilancia, una interna y otra externa, y que la primera no está funcionando el día 15 de noviembre de

2019, y que tal situación la conoce por comentarios que le hiciera el propio demandante, pues para el mes de noviembre de 2019, ya no laboraban en la misma sede o almacén.

Por su parte la testigo YENI PAOLA MURILLO, también indicó no haber estado presente el día de ocurrencia de los hechos, y que todo cuanto sabe de lo sucedido, se debió a los comentarios que le hiciera el propio demandante, agregando igualmente que no tiene conocimiento de si las cámaras de seguridad estaban funcionando el día 15 de noviembre de 2019, pero que por lo general, estas cámaras presentaban muchas fallas técnicas, debido a su antigüedad.

Sin embargo, la testigo SANDRA PILAR MONTOYA LANZA, quien dijo ser empleada de ALMACENES ÉXITO desde hace 27 años, y laborar en el área de abastecimiento y ventas, teniendo entre sus funciones la de realizar el seguimiento a la mercancía, le aseguró al despacho que fue en el área, donde se detectó el faltante de la mercancía, allí se generó la alerta para que se revisaran las grabaciones de las cámaras de video seguridad, las cuales si estaban en funcionamiento, pues todo quedó registrado en video.

Captura de pantalla visible a folios 30 del archivo PDF 001.



Sin embargo, para esta Sala el tema de la operatividad de las cámaras no representa un aspecto de relevancia probatoria en la litis, toda vez que, en el hipotético caso que estas no estuvieran funcionando el día 15 de noviembre de 2019, tal circunstancia no exoneraba al demandante del cumplimiento a cabalidad de sus funciones, pues este elemento tecnológico solo sirve de apoyo, pero de manera alguna puede evitar por sí mismo el hurto de una mercancía, como efectivamente ocurrió, dado que este tipo de situaciones solo

puede evitarse con personal de vigilancia que haga presencia en el lugar donde este la mercancía, ejerciendo allí un absoluto control del entorno, y de los movimientos sospechosos del personal ajeno a la empresa, para lo cual era indispensable dar estricto seguimiento a los protocolos de seguridad de la empresa, pues estos son necesarios para evitar estos incidentes, como lo era el asegurar los ingresos al área donde se encuentra la mercancía, el cual es un protocolo elemental que debe acatar todo el personal que cumpla funciones de auxiliar de protección de recursos.

No comparte la Sala las apreciaciones que realiza el apoderado judicial del demandante, en cuanto a que el valor de la mercancía hurtada no representó un perjuicio significativo para el empleador, pues en realidad el perjuicio para ALMACENES ÉXITO S.A., lo constituyó el riesgo de seguridad generado por el propio trabajador, quien con su descuido y negligencia propició el ingreso de un extraño que aprovechándose del factor de oportunidad generado por el señor HILDEBRANDO PÉREZ TORO, procedió a hurtarse la mercancía, sustracción que pudo haber sido aun mayor, de haber tenido el tiempo necesario para ello, por lo que es el riesgo, y no el valor de la mercancía, lo que lleva implícito la gravedad de la falta cometida.

Por lo tanto, esa desatención del demandante a los protocolos mínimos y elementales de seguridad (cerrar puertas y no dar la espalda a la mercancía), constituye una conducta omisiva y violación grave, erigiéndose como una justa causa de terminación del contrato de trabajo en los términos del numeral 6° del art. 62 del CST.

Motivos por los cuales se confirmará la sentencia absolutoria de primera instancia, pero por las razones aquí expuestas.

Sin costas en esta instancia, al ser la consulta un trámite oficioso.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

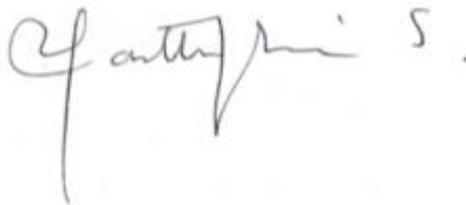
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de consulta de fecha 25 de abril de 2023 proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE ENVIGADO – ANT., por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: en su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA