

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA - / ocurre cuando las causales del mismo no están contempladas en el artículo 62 del CST. Es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la respectiva indemnización /

HECHOS: El problema jurídico en este asunto consiste en determinar si en la terminación del contrato de trabajo de la demandante, se encuentra o no configurada y debidamente acreditada una justa causa de despido, y caso negativo, cuáles son las consecuencias de ello, y si hay lugar a ordenar lo pretendido.

TESIS: sea lo primero recordar que, en materia laboral, se distribuye la carga probatoria entre las partes, para el caso, a la trabajadora le basta demostrar el hecho del despido, y al empleador, le incumbe acreditar su justificación, si pretende exonerarse de las consecuencias económicas que se derivan de la rescisión del contrato. Así lo viene explicando la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral de vieja data, entre otras, en la SL-1639 de 11 de mayo de 2022 recordó "(...), debe indicarse que reiteradamente se ha sostenido por parte de la Sala que al trabajador le corresponde mostrar el hecho del despido, mientras que al empleador la justa causa del finiquito contractual (CSJ SL1166-2018)."(...) analizada la conducta que se le endilga a la accionante, a la luz de la sana crítica, este cuerpo colegiado acoge las conclusiones del empleador en tanto se presentaron serias irregularidades en el puesto del trabajo de la actora, que le pudieron acarrear consecuencias graves a la compañía, incluida el cierre del establecimiento, catalogándose su conducta como grave. Y es que como argumentos de defensa señaló la demandante, que las funciones a su cargo fueron delegadas en 3 subalternos, que no podía ingresar a la cava porque en días previos fue diagnosticada con laringitis y que la responsabilidad es subjetiva por lo que no se le debió despedir. Frente a ello, advierte la Sala que el cargo de Coordinadora de ventas e industria que ostentó la accionante, implica velar por que la mercancía se vendiera en buen estado al cliente, por lo que la delegación de funciones no implica un eximente de responsabilidad, en tanto aquella debía verificar que las órdenes dadas al personal de su área, se cumplieran adecuadamente y bajo las políticas establecidas por la compañía, y aún con mayor responsabilidad como líder del área que era. Adicionalmente, las situaciones que fueron objeto de reproche por su empleador, venían presentándose por varios días y no solo el día de la visita, pues obsérvese que, en el caso de las comidas preparadas, algunas estaban vencidas hacía más de 4 días, por lo que tampoco sirve de excusa que ese día no se encontraba en el puesto de trabajo, sin determinarse claramente en el proceso las razones de su ausencia. Sobre el otro argumento de defensa relativo a una situación de salud de la accionante, al padecer en días previos Laringitis, al expediente no se allegó ningún documento que permita concluir que la actora tuvo dicho padecimiento o que en razón de ello, se le emitieron las aducidas recomendaciones laborales, como no asistir a la cava, por lo que no es de recibo dicha situación como eximente de responsabilidad sin pruebas que la respalden (...).

M.P. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 23/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL – **SENTENCIA**
RADICACIÓN: **05001-31-05-002-2019-00436-01**
DEMANDANTE: MARÍA DEBEIBA CORREA HERRERA
DEMANDADO: ALMACENES ÉXITO SA

Medellín, veintitrés (23) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante respecto de la sentencia proferida el 11 de agosto de 2020, por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretende la demandante se declare que fue despedida injustamente; en consecuencia, se condene a la demandada al pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del C.S.T., así mismo, solicitó el reintegro, junto con el pago de las acreencias laborales, la seguridad social, sanciones a partir del 03 de diciembre de 2018, fecha del despido, y hasta que se reintegre, intereses legales sobre las condenas; y costas del proceso (pag. 4 a 6, arch. 01)

Como sustento fáctico relevante de sus pretensiones, manifestó que entre las partes existió una relación laboral mediante un contrato individual de trabajo a término indefinido, que inició el 3 de agosto de 1992 y finalizó el 03 de diciembre de 2018 de manera unilateral por parte del empleador; que en principio fue contratada como vendedora y después fue ascendida al cargo de supervisora. Las funciones que desempeñaba como vendedora eran estar pendiente del servicio a los clientes, de las mercancías, de la rotación de las mismas y realizar los pedidos, entre otras. Su último salario fue de \$1.592.800,

y para el mes de noviembre de 2018, una semana antes de ser despedida, había estado incapacitada, por presentar unos constantes dolores en la garganta, que fueron diagnosticados como laringitis, emitiéndose recomendaciones médicas, con restricciones de ingresar a la cava, toda vez que al ser un lugar frio, es contraproducente para ese diagnóstico.

Resalta que ella contaba con subalternos y otros empleados a los que les había encomendado la labor de hacer la correspondiente revisión de los productos, en cuanto a las calidades, fechas de vencimiento y otros aspectos, entre los que se encontraba el señor Duvier Andrés Sánchez Alvarado. Que el día 16 de noviembre de 2018, la regional de ventas realizó de manera intempestiva una visita, en la que tenía por objeto hacer la revisión de todos y cada uno de los productos, esto es, su estado de conservación, fechas de vencimiento, rotación, entre otros aspectos, en la que no pudo estar presente, pero si sus subalternos, a los que les había encomendado debido a su estado de salud que realizaran las labores de control de los productos que comercializaba la compañía, informe que concluyó: *"en la fecha antes mencionada se entrega un informe de gestión humana, donde en visita realizada por el líder regional ventas, se encuentra las siguientes novedades no solo que ponen en riesgo los intereses e imagen de la compañía y del almacén, sino el riesgo que puede ocasionar ante nuestros clientes tales como; tortas que estaban vencidas del día anterior y aun así sería porcionadas para la venta, otras porciones presentaban hongos y con alteración en la fecha de vencimiento, exhibición de 135 mini croissant en el punto de venta (pague 1 y lleve 4) con hongos, los cuales fueron retirados inmediatamente, en la cava se encuentra un canasto con averías sin descargar los cuales no deberían estar ahí y además tenían en su contenido porciones de torta ya vencidas del día anterior. En el área de comidas están exhibidas hamburguesas en mal estado, almuerzo (porciones de pollo) ya vencidos del 12 de noviembre y así se pensaba vender a nuestros clientes, en las cavas fueron encontradas unidades de empaque de comidas vencidas 12, 14 y 15 de noviembre de 2018, cinco (5) cajas de hamburguesas y sándwich con doble fecha de vencimiento, los originales decían vencerse el 17 de noviembre de 2018, y el rotulo alterado decía 01 de enero de 2019, se encontraron cajas de comidas almacenadas, como también se evidenció la no gestión o reporte oportuno a la trazabilidad de productos del área los cuales se les venía borrando la fecha de vencimiento y que tuvieron que ser rotulados".*

Sin embargo, aduce la actora que la entidad nunca le mostró el correspondiente reporte, no posee fotografías, videos, ni ningún elemento que de prueba de manera fehaciente e inequívoca que tales productos, estaban vencidos, en esas cantidades, que las fechas estuvieren alteradas, que las tortas

estuvieren listas para ser porcionadas y comercializados a los clientes, nada de ello existe y la empresa empleadora ha negado tener tales documentos o pruebas que den cuenta de ello.

Relata que el 21 de noviembre de 2018 fue sometida a un procedimiento de descargos, en el que fue categórica en indicar que para la fecha en que se presentó la visita por parte del líder de la regional de ventas, esta había estado una semana atrás con unos constantes dolores a nivel de su garganta y malestares que la llevaron acudir al médico, quien le diagnosticó laringitis, y le hizo unas recomendaciones médicas al enterarse de las labores que realizaba para la empresa demandada, tales como no ingresar a los lugares fríos y abstenerse de ir, por lo que ella delegó esa función dando órdenes estrictas a sus tres subalternos.

Refiere que desde que empezó a laborar con la empresa, lo hizo con la mayor responsabilidad y diafanidad posible, que no cuenta con llamados de atención, memorandos, actas de descargos, suspensiones, y ninguna otra prueba que sea indicativa de que la trabajadora haya desplegado una serie de faltas y omisiones en cumplimiento de sus obligaciones en los 26 años de servicio en los que laboró para la empresa; que el 3 de diciembre de 2018, la empresa empleadora soportó su despido en una justa causa legal y reglamentaria, la violación de los reglamentos instituidos por la empresa empleadora, sustentada en el Decreto 2351 de 1965, art 7°, Literal a); y, el 7 de febrero de 2019 presentó derecho de petición a la demandada, solicitando copia de los videos, fotografías, y actas del día de la inspección, a lo que, mediante oficio del 4 de marzo de 2019, no aportó dicha información por lo que supone que no cuentan con tal documentación. (Págs. 6 a 9, arch. *idem*).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda se admitió el 1° de agosto de 2019, ordenándose la notificación y traslado a la demandada (pag. 116 arch. *idem*).

Almacenes Éxito SA, allegó respuesta oponiéndose a las pretensiones de la demanda; aceptó los hechos relativos a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 3 de agosto de 1992 y la finalización de la relación el 3 de diciembre de 2018, invocando una justa causa, así como el

salario, la visita de la regional de ventas, la citación a descargos, el derecho de petición y su respuesta; de los demás indicó que no son ciertos, no le constan o no son hechos. Como argumentos de defensa señaló que el desempeño de la accionante no fue el más eficiente, ya que durante el tiempo en que desarrolló su cargo fue objeto de procesos y sanciones disciplinarias, casi en su totalidad debidos a reincidencias por su incumplimiento en el manejo, procedimientos, seguimiento y control de mercancías a su cargo, incumpliendo entre otras, primordialmente las funciones de "*estar pendiente de las mercancías*" y "*la rotación de las mismas*".

Frente a la afectación a la garganta, a la empresa no le consta que se le hubiera diagnosticado, sin embargo, tal situación no la eximía de responsabilidad en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, tal como la misma demandante lo confiesa en la contestación a las preguntas primera, tercera y cuarta, del Acta de Descargos, en donde señala que se confió en sus subalternos, le faltó hacer seguimiento y le faltó hacer los controles respectivos, funciones que eran su responsabilidad.

Resalta que los procedimientos incumplidos y la grave negligencia de la actora, no se limitaban a la cava, también fueron cometidos en la panadería y comidas preparadas, para las cuales no tenía ninguna incidencia su alegada situación de salud; que la demandante fue negligente e incumplió también los procedimientos de revisión y control de 'comidas preparadas'; y, además, incumplió y fue negligente en forma grave, pues omitió igualmente la rotación y revisión de las fechas de vencimiento de los productos de la sección de 'panadería'. Situación muy delicada ya que por su negligencia la empresa podría haberse encontrado ante el grave riesgo de haber vendido mercancía vencida al público, lo que atentaría contra la salud pública; teniendo como consecuencias incluso la clausura del almacén, tal como puede verificarlo el Despacho en los fragmentos del Decreto 3075 de 1997.

Propuso como excepciones de mérito, las que denominó petición de lo no debido, inexistencia de la obligación, pago y prescripción (págs. 194 a 201, arch. *ídem*).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 2° Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 11 de agosto de 2020, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante.

Señaló que se encuentra acreditado de manera suficiente y diáfana el despido por parte de la sociedad demandada, motivado en el incumplimiento de la demandante de sus responsabilidades y funciones como líder de tienda de almacenes éxito, en apego a lo establecido en el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 literal a), numeral 4°, así como el Reglamento interno de trabajo en el artículo 79, que establece que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas, y en el numeral 5° establece la reincidencia por dos o más veces por parte del empleado en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias; que si bien la demandante no se encontraba el día de la visita, a ella se le fustiga no solo por todas las situaciones anormales que se encontraron ese día, sino también porque había comidas vencidas de los días 12, 13,14,15 de noviembre, 5 cajas de hamburguesa y sándwiches con doble fecha de vencimiento que no necesariamente fue en esa fecha.

Consideró acreditado el mal manejo de las secciones por parte de la demandante, y aunque ésta había delegado ciertas funciones en sus subalternos, eso no la eximía de la responsabilidad del manejo a su cargo, resaltando que, si en gracia de discusión se entendiera que tenía restricciones para ingresar a la cava, no todas sus funciones eran en ese sitio; y que, en el proceso se acreditaron los varios llamados de atención y procesos disciplinarios en su contra, por situaciones similares a las que generaron el despido, esto es, el descuido y mal manejo de los productos a su cargo, por lo que la confianza en la empleada se perdió y se encuentra bien motivado el despido.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La parte **demandante** interpuso el recurso de alzada, indicando que la responsabilidad disciplinaria como derecho correctivo, es una responsabilidad subjetiva, por lo que solamente las faltas que cometió la señora María Dabeiba son las que se le pueden sancionar, y las situaciones por las que se le sancionó fueron cometidas por otros empleados; que si bien es cierto ella también es

responsable de los actos que cometen sus subalternos, las responsabilidades disciplinarias son subjetivas y ella ese día tenía una imposibilidad física de poder atender dicha situación, la que ya había delegado.

En relación al párrafo 1 literal 4, indica que fue una orden verbal que incluso debe ser autorizada por otra dependencia, frente al canasto con averías, se evidencia en la foto que no estaba expuesto el público, sino que estaba en el piso, y ya había sido retirado de la visualización de los clientes. Sobre los almuerzos vencidos, las fotografías que se anexaron en el estudio nunca se le pusieron en conocimiento en el proceso disciplinario, inclusive cuando se solicitaron por derecho de petición, en respuesta del 4 de marzo de 2019, Almacenes Éxito manifestó que no tenía ningún estudio, y después aparecieron aportadas en el plenario.

Resalta que al estar ausente la accionante el 16 de noviembre del 2018, no era posible atender estas funciones, sino que tenían que hacerlas sus colaboradores. En cuanto a los descargos, cuando se le pregunta que si tenía conocimiento que la caja de hamburguesas y sándwiches estaban adulteradas, ella manifestó que no sabía, y se encuentra establecido que fue un acto del señor Dubiel, ya que inclusive el señor Milton, cuando hizo su exposición, manifestó que la falta en ese sentido no la había cometido la señora María Dabeiba, entonces por qué se le indilga esa responsabilidad para terminar una relación laboral que venía vigente.

Finalmente, frente a la reiteración de la conducta, indican que los “percances” que tuvo, fueron en dos áreas completamente distintas, por lo que no eran reiterativas las conductas.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación por reparto del **06 de mayo del 2022**, se admitió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante el 12 de enero de 2023 (arch. 02 02Segunda Instancia), y, conforme a la Ley 2213 de 2022, el 3 de marzo del mismo año se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para presentar alegaciones (arch. 03, *ídem*).

La **parte demandante** reiteró los argumentos expuestos en la apelación, resaltando que se presentó un despido injusto en tanto las conductas que se le indilgan a la actora, fueron cometidas por subalternos en su ausencia; que no existe proporcionalidad entre la conducta y la sanción; y la parte demandada realizó una aplicación arbitraria del principio de tipicidad en materia sancionatoria (arch. 04, *ídem*).

A su turno, la **parte demandada** solicitó la confirmación de la sentencia, en tanto del análisis de las respuestas dadas por la demandante durante la rendición de descargos, se determina con total claridad las responsabilidades que le correspondían en la empresa como coordinadora. Igualmente, se encuentran aceptadas por la demandante las omisiones de procedimiento en que incurrió y que dieron lugar la terminación del contrato por justa causa (arch. 05, *ídem*).

CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a desatar la alzada, y conforme a lo dispuesto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico en este asunto consiste en determinar si en la terminación del contrato de trabajo de la demandante, se encuentra o no configurada y debidamente acreditada una justa causa de despido, y caso negativo, cuáles son las consecuencias de ello, y si hay lugar a ordenar lo pretendido.

Pues bien, sea lo primero recordar que en materia laboral, se distribuye la carga probatoria entre las partes, para el caso, a la trabajadora le basta demostrar el hecho del despido, y al empleador, le incumbe acreditar su justificación, si pretende exonerarse de las consecuencias económicas que se derivan de la rescisión del contrato. Así lo viene explicando la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral de vieja data, entre otras, en la SL-1639 de 11 de mayo de 2022 recordó “(...), *debe indicarse que reiteradamente se ha sostenido por parte de la Sala que **al trabajador le corresponde mostrar el hecho del despido, mientras que al empleador la justa causa del finiquito contractual** (CSJ SL1166-2018).*” (Negrilla de Sala)

También se ha establecido que la comunicación de la extinción del contrato por justa causa, debe atender los requisitos de forma y de fondo

exigidos legalmente, por lo que se ha dicho de manera reiterada que lo que en verdad garantiza los derechos del trabajador con relación a la obligación patronal de invocar la causal del despido, es la expresión clara, directa e inequívoca de las razones por las cuales se adopta tal decisión, bien sea porque se expongan los hechos que dan lugar al mismo, ora porque se enuncie el fundamento jurídico que se pretende alegar.

En el caso concreto, tenemos que son hechos indiscutidos y probados:

i). Que la actora suscribió un contrato a término indefinido con la demandada el día 3 de agosto de 1992 (pág. 17, 18, 204 y 205, arch. 01);

ii). Que el día 19 de noviembre de 2018 se le citó a descargos teniendo en cuenta el informe realizado por la líder regional de ventas del 16 de noviembre del mismo año (pág. 20 y 206, arch. *idem*);

iii). Que el día 21 de noviembre de 2018, se le realizaron los respectivos descargos (págs. 21 a 23 y 207 a 209 arch. *idem*);

iv) Que el 03 de diciembre de 2018, le fue terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, invocando una justa causa (págs. 19 y 210 arch. *idem*)

Efectuadas estas precisiones, podemos observar en la carta de despido, que a la demandante se le imputó una falta que el empleador encuadró en el artículo 7° literal a) del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con el Reglamento Interno del trabajo. Aquel hecho puntual consistió, en lo siguiente:

Almacenes Exito S.A. ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y por justa causa legal y reglamentaria a partir de la presente fecha. Dicha determinación obedece a que la empresa no encuentra en sus explicaciones argumentos sólidos y consistentes que logren justificar su falta y el grave incumplimiento frente a sus responsabilidades como líder de tienda; evidenciándose de su parte negligencia en su actuar y extralimitación en la toma de decisiones lo cual le generó a la compañía una afectación económica real y un riesgo latente en la afectación de su buen nombre y en la responsabilidad social que tiene frente a sus clientes y el cumplimiento de las promesas públicas de servicio y calidad. Incumplimiento que de su parte se ha presentado de manera repetitiva y por el cual ya tiene antecedentes disciplinarios.

En dicha diligencia confirma usted tener en el área que lidera y por la cual es responsable productos exhibidos en el punto de venta y dispuestos para la venta al cliente sin las respectivas etiquetas de trazabilidad exigidas por el ministerio de salud, productos con alteración en sus fechas de vida útil, remarcados, ya vencidos y en pésimo estado (hongos), situación que según usted misma menciona en el proceso se da por falta de control y seguimiento; así mismo acepta haber generado el día 16 de noviembre de 2018 y sin previa autorización una activación comercial consistente en la venta de pague 1 lleve 4 en el PLU 331398, activación que según el procedimiento definido por la compañía y conocido por usted debe ser consultado y autorizado por el Líder Regional o Gerente del Almacén ya que esto termina afectando el margen de la sección y la merma del almacén.

Estas conductas graves y deliberadas de su parte, contraria a las obligaciones que como empleado ha de ejecutar en ejercicio de sus funciones y la grave incursión en prohibiciones claramente establecidas, violentan los más elementales principios de responsabilidad e integridad que se tienen en la compañía, haciendo insostenible la relación laboral, máxime que en su condición de líder sus comportamientos y acciones han de darse de forma ejemplar.

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 consecuencia, deberá presentarse a la oficina de nómina de la Regional Antioquia, con el fin de hacerle entrega de los salarios pendientes y de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho.

Carta de despido que a juicio de la Sala cumple con los requisitos de forma y de fondo exigidos legalmente, pues independientemente de que no se hizo alusión o se transcribió la causal específica de la falta cometida por la accionante, el escrito refleja de modo claro el móvil fáctico que llevó a la sociedad accionada a dar por terminada la relación laboral que hasta ese entonces mantenía con aquella y que fueron puestos en su conocimiento cuando fue llamada a descargos.

Aclarado lo anterior, corresponde a la Sala definir si las justas causas que le fueran imputadas a la trabajadora para la decisión del despido quedaron o no demostradas en el proceso. Al respecto, ambas partes aceptan que el motivo de discordia entre estas, fue la visita intempestiva realizada por el líder de ventas el día 16 de noviembre, en donde se encontraron una serie de irregularidades en la cava de refrigeración, en la panadería y en la sección de comidas preparadas, dependencias asignadas a la actora.

El apoderado recurrente se duele de que dicho informe nunca fue puesto en conocimiento de la demandante en la citación de descargos, por lo que duda de su existencia, sin embargo, con la contestación de la demanda, la empresa allegó el correo con asunto “INFORME SAC éxito PLAZA 77 SUR” del **19 de noviembre de 2018**, en el cual se leen los siguientes hallazgos (pags. 229 a 236 arch. *idem*):

- *“Tortas porcionadas no tienen trazabilidad (...) se logra detectar algunas tortas que iban a ser porcionadas, pero con el agravante de que ya estaban vencidas del día anterior, adicional a esto se retiran del punto de venta 12 porciones que presentan hongos y según su rótulo la fecha de vencimiento era para el siguiente día, se evidencia la alteración de la fecha de vencimiento”.*
- *“Se encuentra en el escabiladero minicroissant con hongos, el personal operativo de la sección dice tener instrucciones de ofrecerlos pague 1 lleve 4, se hace retirar del punto de venta un total de 135 unidades.”*

- *“El pan primavera de queso bien presentado como novedad, que le da hongos antes de su fecha de vencimiento”*
- *“Se encuentra en punto de venta una hamburguesa en mal estado. En punto de venta se encuentra almuerzo vencido del 12 de nov, el cual se pretendía vender a los clientes.”*
- *“hallazgos en la cava de refrigeración (...) Varias unidades de empaque de comidas vencidas del 12, 14 y 15 de nov.*
- *“5 cajas de panes de hamburguesa y sánduches con doble fecha de vencimiento, una original y otra rotulada, dos de las cajas tenían la fecha original cubierta con rótulo, estas vencen el 17-11-18, el rótulo dice 01-01-19, se consulta con la persona responsable y no dio una explicación clara.”*
- *“Se viene haciendo seguimiento a la trazabilidad de los productos de comidas preparadas los cuales se le borra la tinta de las fechas de lote y FDV...”*
- *“En la cava se encuentra un canasto de clientes con averías sin descargos con 30 porciones de torta y según el rótulo, vencidas del día anterior...”*

Asimismo, en dicho informe, que incluye registro fotográfico de las situaciones encontradas, se especificó claramente los riesgos asociados tales como:

- Posible cierre de proceso o almacén por NO cumplir con condiciones básicas de inocuidad y buen estado de productos para la venta.
- Posibles demandas al almacén y a la compañía, NO cumplir con condiciones básicas de inocuidad y calidad de productos para la venta, deterioro de los ingresos identificados en UTILIDAD OPERATIVA.
- Pérdida o deterioro de imagen de la compañía ante los clientes.

La demandante fue citada a descargos el día 21 de noviembre de 2023 y al cuestionársele por estas situaciones, respondió:

Al efecto el señor(a) Dabeiba Correa manifestó:

R/: Definitivamente tengo muy claro que mercancía vencida y en mal estado no se puede por ningún motivo vender a nuestros clientes, porque ya tampoco la compraría en ninguna parte, por la experiencia que tengo en comidas es una prohibición y pecado para la empresa, por lo tanto no se hace. Dentro de mis funciones tengo revisar a la cava, solo que ante la situación de salud que tenía esa semana, me confié en la gestión de los colaboradores, de todos modos esto me tienen preocupada porque el lunes tengo inventario de comidas y sin embargo me tengo que meter. Yo estoy muy triste por esta situación porque estoy arriesgando mi puesto y mi permanencia en la Compañía, sin embargo soy demasiado necia con los temas de controles, que los vencidos no se deben vender y vuelve a repetir que la mercancía no puede estar en mal estado.

¿Explique cuáles son sus responsabilidades en el cargo de Coordinadora de Ventas e Industria?

R/: Es velar que toda la mercancía que se venda al cliente esté en muy buen estado, retro alimentar a los muchachos con los procedimientos de la sección, darles a conocer cómo se tiene que hacer cada cosa, descargar averías, hacer talleres, velar porque todo esté muy bien puesto, revisión y control de fechas de vencimiento, surtir, atender a los clientes y las labores propias administrativas de mi personal a cargo.

Si tan claro tiene sus funciones ¿Por qué razón entonces no se hicieron los controles de trazabilidad, rotación de productos y validación fechas de vencimiento?

R/: Eso fue por falta de seguimiento y porque me confié en el personal que tengo.

Ahora, analizada la conducta que se le endilga a la accionante, a la luz de la sana crítica, este cuerpo colegiado acoge las conclusiones del empleador en tanto se presentaron serias irregularidades en el puesto del trabajo de la actora, que le pudieron acarrear consecuencias graves a la compañía, incluida el cierre del establecimiento, catalogándose su conducta como grave. Y es que como argumentos de defensa señaló la demandante, que las funciones a su cargo fueron delegadas en 3 subalternos, que no podía ingresar a la cava porque en días previos fue diagnosticada con laringitis y que la responsabilidad es subjetiva por lo que no se le debió despedir.

Frente a ello, advierte la Sala que el cargo de Coordinadora de ventas e industria que ostentó la accionante, implica velar por que la mercancía se vendiera en buen estado al cliente, por lo que la delegación de funciones no implica un eximente de responsabilidad, en tanto aquella debía verificar que las órdenes dadas al personal de su área, se cumplieran adecuadamente y bajo las políticas establecidas por la compañía, y aún con mayor responsabilidad como líder del área que era. Adicionalmente, las situaciones que fueron objeto de reproche por su empleador, venían presentándose por varios días y no solo el día de la visita, pues obsérvese que en el caso de las comidas preparadas, algunas estaban vencidas hacía más de 4 días, por lo que tampoco sirve de excusa que ese día no se encontraba en el puesto de trabajo, sin determinarse claramente en el proceso las razones de su ausencia.

Sobre el otro argumento de defensa relativo a una situación de salud de la accionante, al padecer en días previos Laringitis, al expediente no se allegó ningún documento que permita concluir que la actora tuvo dicho padecimiento o que en razón de ello, se le emitieron las aducidas recomendaciones laborales, como no asistir a la cava, por lo que no es de recibo dicha situación como

eximente de responsabilidad sin pruebas que la respalden, además que las conductas indilgadas no solo sucedieron en la cava de refrigeración, sino en la panadería y la zona de comidas preparadas.

Así las cosas, encuentra esta Corporación configurada la justa causa para que Almacenes Éxito diera por terminado el contrato de trabajo, debiendo en consecuencia confirmarse la decisión de primera instancia.

Costas en la alzada a cargo de la demandante, se fija como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente para esta anualidad, que deberá incluirse en la liquidación respectiva.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida 11 de agosto de 2020, por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

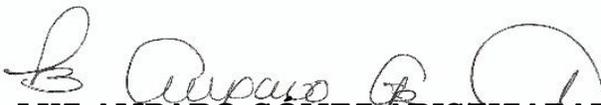
SEGUNDO: Costas en la alzada como se indicó en las consideraciones.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada

Enlace expediente digital:

https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EhZuYsSiLQFAhTktR2erlYkBPbD9NwvKh4oua51EcumwFg?e=OYEGNO

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala 017 Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **94933246bbbeb17199fe82483bd3b4b28b4031102af3585881cc72442feee153**

Documento generado en 25/10/2023 09:12:34 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>