

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, veinticinco (25) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** MARCOS ANTONIO GENEY IBAÑEZ  
**Demandado:** DESARROLLOS Y PROYECTOS SAS  
**Radicación:** 20001 31 05 002 **2019 00100-01.**  
**Decisión:** CONFIRMA SENTENCIA

### **SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 25 de octubre de 2019.

#### **I. ANTECEDENTES**

El demandante, a través de apoderado judicial promovió demanda laboral en contra de la sociedad Desarrollos y Proyectos SAS, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 16 de julio de 2008 y terminó injustamente el 24 de marzo de 2018. En consecuencia, se condene al demandado a pagarle la indemnización por despido injusto, indemnización por el no pago de intereses sobre las cesantías, la sanción por falta de pago de las prestaciones sociales perjuicios materiales, gastos de cobranza, devolución de deducciones mensuales e impuestos, 2 días de descanso familiar, indexación, así como a las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 16 de julio de 2008, suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de “conductor” y a partir del 24 de marzo de 2018, como “liniero”, devengando como salario mensual la suma de \$1.352.600.

Refirió que el 21 de marzo de 2018, fue citado a una diligencia de descargos, la cual se realizó el día 22 de ese mes y año, sin el acompañamiento establecido por el ordenamiento laboral para garantizar su derecho al debido proceso y defensa. Descargos que se adelantaron por el informe presentado por su jefe inmediato el Ingeniero Argemiro Álvarez, reportados el 20 de marzo de 2018, en el que se indicó que “realizó un cruce entre el reporte que genera el programa Tracker de la camioneta VAW023 con el reporte diario de acciones, encontró que existen 5 paradas por un tiempo considerable cada una, que no reporta ninguna acción de mantenimiento, relacionadas con la ruta crítica establecida para la cuadrilla asignada a dicho vehículo”

Contó que no es el superior jerárquico del conductor del vehículo identificado como camioneta VAW023.

Relató que también se le indilgó como justa causa para terminarle el contrato de trabajo el 24 de marzo de 2018, el hecho de haber prestado a terceros la herramienta denominada “pértiga eléctrica”; sin embargo, nunca se le socializó el reglamento interno de trabajo y solo lo conoció en la diligencia de descargos.

Adujo que la demandada no le concedió el día de descanso remunerado por cada semestre laborado destinado a la implementación de la jornada familiar y la liquidación final de prestaciones sociales fue consignada el 2 de abril de 2018 a su cuenta de ahorros del Banco AV Villas, luego de que el cheque N°826346 del Banco De Occidente, fechado 23/03/2018, mediante el cual la demandada le cancelaba esas prestaciones sociales en valor de \$2.599.236, fuera devuelto por no cotar con los fondos suficientes.

Afirmó que, a la fecha del despido, contaba con una obligación financiera con la entidad Banco AV Villas, por un crédito en la suma de \$6.919.180, el cual se encuentra en mora, debido al despido injusto.

Finalmente relató el banco AV Villas, en dónde el empleador le consignaba el salario mensual le realizaba deducciones por concepto de “comisión de cuota de manejo tarjeta nomina empelado, cobro mensual de notificación, comisión deposito AVAL NACIONAL, nota debito impuesto financiero 4x1000”.

Al contestar la demanda **Desarrollos y Proyectos SAS**, se opuso a las pretensiones. En cuento a los hechos aceptó la existencia de un contrato de trabajo, su modalidad, extremos y cargos desempeñados por el actor, afirmó que el mismo terminó por justa causa. En defensa de sus intereses propuso las excepciones de mérito que denominó “cobro de lo no debido”, “inexistencia de las obligaciones demandadas”, “enriquecimiento sin causa del demandante”, “buena fe” y “compensación”.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia de 25 de octubre de 2019, resolvió:

**PRIMERO:** *Negar las pretensiones de la demanda, conforme lo expuesto e la parte motiva*

**SEGUNDO:** *Declarar probadas las excepciones de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones demandadas y buena fe.*

**TERCERO:** *Sin costas en esta instancia*

**CUARTO:** *en caso de no ser apelada, consúltese ante e superior conforme el artículo 64 del CPT y SS.*

Como sustento de su decisión, señaló que, al no haber discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo, es procedente su declaración bajo la modalidad a término indefinido y en los extremos temporales que van del 16 de julio de 2008 hasta el 24 de marzo de 2018.

Respecto de la forma de terminación de ese contrato de trabajo, concluyó que el trabajador fue despedido con justa causa, al haber incumplido con las obligaciones y prohibiciones, eso al darle un uso indebido a la herramienta denominada como “*perdiga eléctrica*”, la cual confesó haber prestado a terceros ajenos a la empresa, razón por la que absolvió a la demandada del pago de la indemnización por despido injusto pretendida.

Adujo igualmente el *a quo*, que no hay lugar a ordenar el pago de días de salario, correspondiente a los días de familia, como quiera que no existe sustento normativo que así lo ordene.

Finalmente negó la pretensión dirigida a obtener la devolución de las deducciones del salario efectuadas por el banco AV Villas, afirmando que no se probó que la empleadora hubiera ordenado al banco efectuar deducciones, además que el trabajador tenía la posibilidad de negociar con su entidad bancaria los valores por los servicios prestados e indicarle la cuenta a la que debía ser exonerada del cobro del impuesto 4x1000, y aun así tenía la opción de cancelar esa cuenta bancaria y solicitar el pago en efectivo de su salario.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial de la parte demandante, interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia para en su lugar se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, exponiendo que no se determinó con certeza el uso indebido de la herramienta eléctrica, además que no existe tipificada como justa causa para despedirlo, la conducta endilgada por la empresa justificante para terminarle el contrato de trabajo.

Expuso además que se debe condenar a la demandada a devolver los valores deducidos al salario por parte de la entidad bancaria, como quiera que el empleador es quien debe asumir esos gastos, toda vez que no probó que le garantizara al trabajador la opción de escoger libremente la cuenta

bancaria que le generara menos deducciones al salario, puesto que este debió pagarse en efectivo y sin deducción alguna.

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

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con los antecedentes planteados, de los claros términos del recurso de apelación interpuesto por el demandante, corresponde a la Sala determinar **i)** si se reúnen los supuestos facticos, legales y probatorio para declarar que el contrato de trabajo que existió entre las partes terminó injustamente y si como consecuencia de ello se debe condenar a la encartada, a pagar la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajado, **ii)** si se debe condenar a la demandada a pagar 2 días de salario por concepto de “descanso para la familia” y, **iii)** si se debe condenar a la demanda a pagarle las deducciones efectuadas por la entidad bancaria en donde se le consignaba el valor mensual del salario.

No hace parte del debate probatorio en esta instancia, por haber sido declarado por el Juez de primer grado y por no haber sido reprochado por las partes que entre Marcos Antonio Geney Ibáñez y la sociedad Desarrollos y Proyectos SAS, existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 16 de julio de 2008 y terminó el 24 de marzo de 2018.

##### **1. De la Indemnización por despido injusto.**

En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que corresponde al trabajador demostrar la ocurrencia del despido y, al empleador, probar que el finiquito laboral estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Al respecto, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL1680-2019, señaló:

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

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

Por su parte, el párrafo único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, establece que: *“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”*.

En el sub examine, el hecho del despido se encuentra demostrado con los folios 58 y 59, consistente en la comunicación del 24 de marzo de 2018, mediante el cual la jefe de gestión humana de la sociedad demandada le comunicó al actor su decisión dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, en donde se le informó:

*“Conforme a lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, la Empresa haciendo uso de las facultadas legales que tales disposiciones le otorgan ha resultado dar por terminado unilateralmente y por justa causa, el contrato individual de trabajo suscrito con usted el día 24 de marzo de 2018.*

*La anterior determinación se sustenta en el numeral 06 del artículo 62 del CST, el cual a su tenor dispone:*

“Numeral 6. Cualquier violación grave de las obligaciones 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”.

Incumpliendo de los numerales 1,2 y 3 del artículo 71. Terminación del contrato por justa causa por parte del empleador, estipulados en el capítulo 15 del reglamento Interno del Trabajo.

Lo anterior derivado de los hechos relacionados en el descargo realizado el día 22 de marzo de 2018, en el cual se indagó sobre los siguientes cargos, en sujeción a los hechos relacionados a continuación:

Cargos:

Faltas al reglamento interno de trabajo según lo previsto en los siguientes numerales:

1.1. Numeral  
1º artículo 64 reglamento interno de trabajo **“sustraer de la fábrica taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa**

1.2. Numeral  
5 artículo 64 reglamento interno de trabajo “Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores promover suspensiones intempestivas del trabajo, excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

1.3. Numeral  
artículo 64 reglamento interno de trabajo “causar daño en la labor confiada o en las instalaciones equipos o elementos de propiedad de DESAROLLOS Y PROYECTOS SAS”

2. Incumplimiento  
de sus funciones referidos en los siguientes artículos del código sustantivo de trabajo.

2.1. Numeral  
8 artículo 60 del Código Sustantivo de trabajo **“Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.**

2.2. Numeral  
3 Artículo 58 del Código Sustantivo de trabajo “Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útil que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes”

Hechos:

**-Uso indebido de la herramienta denominada pértiga eléctrica, sin autorización del jefe inmediato**

-Desvío de la ruta crítica establecida para atender la operación y mantenimiento por parte del jefe inmediato...”

Asimismo, el actor allegó la diligencia de descargos celebrada el 22 de marzo de 2018, en donde se le preguntó al entonces trabajador “1. ¿Se le

asignó a su cuadrilla la herramienta pértiga eléctrica?”, a lo cual respondió “**SÍ**”, posteriormente se le indagó “2. ¿Por qué facilitó a terceros ajenos a la empresa una herramienta de uso exclusivo de las funciones asignadas a su cuadrilla?”, a lo que respondió “**La presté sí, no sabía que estaba en contra del reglamento**”. Luego, al preguntarle “8. A quienes facilitó la herramienta de la empresa denominada pértiga eléctrica”, Geney Ibáñez, respondió “**a un personal de Electricaribe**” y frente a la pregunta “9. Solicitó permiso a su superior jerárquico para prestar la herramienta”, afirmó que “**NO**”.

En diligencia de interrogatorio de parte, el actor confesó igualmente que prestó a terceros ajenos a la empresa demandada la herramienta denominada “**pértiga eléctrica**”, préstamo que hizo sin autorización de esta.

Al analizarse esas pruebas, para la Sala queda acreditado que la decisión de la empresa de terminar el contrato de trabajo la hizo consistir en “**el uso indebido de la herramienta denominada pértiga eléctrica, sin autorización del jefe inmediato**”, es decir que el trabajador se vio inmerso en la prohibición contenida en el numeral 8 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>1</sup>, lo que constituye una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo tal y como lo dispone el numeral 6º del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965.

Asimismo, el promotor del debate también incurrió en las causales de terminación del contrato de trabajo por justa causa, contenidas en los numerales 2 y 3 del artículo 71 del Reglamento Interno del Trabajo aportado por el actor entre folios 30 a 43, el cual se le socializó el 21 de julio de 2008 y 15 de agosto de 2008, tal y consta en los documentos contentivos de “**REGISTRO DE INDUCCIÓN**”, documentos en los que el actor estampó su firma como “*Quien recibe inducción*” (fº 111 y 112), reglamento en el que se dispuso:

---

<sup>1</sup> 8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.

**“Artículo 71.- Constituye causal de terminación del contacto por justa causa por parte del empleador la incursión en las siguientes conductas, aun por la primera vez:**

3. Apropiarse o **hacer uso indebido de los bienes, elementos o dinero propiedad de DESARROLLOS Y PROYECTOS SAS, o confiados a ellos o permitir que sus subordinados o terceros lo hagan por falta a los debidos controles administrativos** y/o de vigilancia.

4. Cualquier falta u omisión grave en el manejo del dinero, efectos de comercio y valores, elementos de producción y herramientas que el empleado reciba tenga en su poder o maneje en su labor, o **que el empleado disponga de estas en su propio beneficio o en el de terceros**, o que no rinda cuentas de manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por el patrono o en la oportunidad que debe hacerlo”.

Ante ese panorama, esta corporación encuentra acierto en la decisión adoptada por el juez de primer grado en la sentencia fustigada por el actor, como quiera que la conducta desplegada y confesada por Marcos Antonio Geney, consistente en prestar a un tercero ajeno a la empleadora una herramienta de trabajo (*pértiga eléctrica*), constituye una causal para dar por terminado el contrato de trabajo tal y como lo disponen las normas referidas en párrafos anteriores; razón esa suficiente para confirmar esa decisión en lo que fue objeto de los reparos expuestos en el recurso de alzada.

## **2. De las deducciones salariales.**

El artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que:

**“El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento”.**

En el presente asunto pretende el actor con su demanda que se condene a la sociedad demandada a “*la devolución de las deducciones mensuales del salario que le eran efectuadas a mi poderdante por concepto de comisión cuota de manejo tarjeta nomina empelado, cobro mensual de notificación, comisión deposito AVAL NACIONAL, nota debito impuesto financiero 4x1000*”, sin embargo no obra en el plenario prueba alguna con la que se demuestre que el empleador ordenara o efectuara deducciones o retenciones al salario del entonces trabajador y por el contrario en el hecho “1.59” de los hechos de la demanda el actor confiesa espontáneamente que “*la entidad financiera realizaba deducciones mensuales del salario por concepto de: comisión cuota de manejo tarjeta nomina empelado, cobro mensual de notificación, comisión deposito AVAL NACIONAL, nota debito impuesto financiero 4x1000*”, de donde se relleva que esa es una situación entre el actor y su entidad financiera que nada tiene que ver con la sociedad demandada, razón por la que la misma se absuelve.

### **3. Del pago de 2 días de salarios por “descanso para la familia”.**

El artículo 3º de la ley 1857 de 2017, que adicionó la ley 1361 de 2009, estableció:

*“Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.*

*El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.*

**PARÁGRAFO.** *Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.*

De la lectura de esa norma, encuentra la sala que en efecto la norma dispuso que los empleadores deberán promover una jornada semestral para que sus empleados compartan un espacio con su familia, sin embargo, el hecho que no lo hagan no acarrea como consecuencia el pago de 1 día de salario como lo pretende el promotor del debate, razón esa suficiente para confirmar la negativa del *a quo* de acceder a dicha petición.

Al confirmarse la sentencia apelada de conformidad con lo ordenado en el numeral 3º del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condena al recurrente a pagar las costas de la segunda instancia.

## V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: Confirmar** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 25 de octubre de 2019.

**SEGUNDO: Condenar** a al demandante, a pagar las costas de esta instancia, fíjese por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

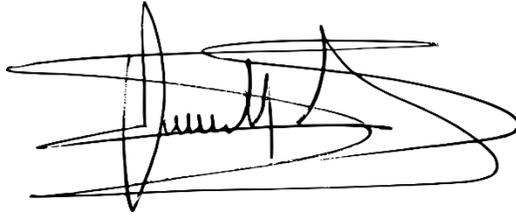
### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados



**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and horizontal strokes, positioned above the name.

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke on the left and a horizontal stroke that curves upwards on the right, positioned above the name.

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado