



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

Magistrado Ponente:
Fabio Hernán Bastidas Villota

Trece (13) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Clase de proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	76001 3105 012 2018 00368 01
Juzgado	Doce Laboral del Circuito de Cali
Demandante:	Biviana María López Díaz
Demandado:	Interaseo del Valle SAS ESP
Asunto:	Revoca sentencia
Sentencia No.	345

I. ASUNTO

Pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** incoado por la parte actora, respecto de la sentencia No. 135 del 27 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda

Procura el demandante se condene al reintegro de su trabajo terminado el 18 de octubre de 2017. Alega para ello estabilidad laboral reforzada por su condición de madre cabeza de familia y que no existió justa causa para su despido. Las costas y agencias en derecho¹

2. Contestación de la demanda

¹ 03Demanda.pdf

Interaseo SA ESP² dio contestación a la demanda, la cual, en virtud de la brevedad y el principio de economía procesal, no se estima necesario reproducirla (Arts. 279 y 280 C.G.P.).

3. Decisión de primera instancia

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por el Juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo, en el que³:

PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de inexistencia de la obligación en favor de **INTERASEO DEL VALLE S.A. ESP** y en consecuencia **ABSOLVERLA** de todas las pretensiones que en su contra formuló la señora **BIVIANA MARÍA LÓPEZ DÍAZ**.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Si esta providencia no fuera apelada por la parte actora, deberá remitirse el expediente ante el Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, para que se surta en su favor el grado jurisdiccional de consulta.

Para adoptar tal determinación expresó que no existe en el ordenamiento jurídico ninguna protección para que las madres cabeza de hogar pueda ser despedida. Por tanto, resulta equivocada la decisión del Juez constitucional. por tanto, la demandante no tiene ningún fuero. Pasa a analizar entonces si existe justa causa de despido. Retoma los folios 164 a 165 del expediente, en donde se encuentra la carta de despido. La razón fundamental, asegura la juez, es el incumplimiento de las obligaciones propias de su cargo como quiera que dejó de aplicar descuentos al proveedor Maquian y tampoco informó de esa situación a la compañía para tomar los correctivos.

Señaló la juez que correspondía demostrar ese incumplimiento a la parte pasiva. A folio 141 se demuestra que a la demandante se le citó a descargos por esas mismas razones. Entonces, se le garantizó el debido proceso. Ahora, en la diligencia de descargos la demandante acepta que era responsable del registro de las anotaciones contables y pagos. Cuando se le pregunta por qué no realizó los descuentos, aduce que no era de su conocimiento los convenios. En interrogatorio de parte señala que necesitaba autorización.

² 16ContestacionDemanda.pdf y 22SubsanacionContestacion.pdf

³ 42AudioAudienciaJuzgamiento.mp4 Min. 47:41

En el testimonio de Janeth Elizabeth Serna, trabajadora como Directora de Contabilidad de la empresa demandada, señala que no necesitaba autorización. Además, conocía del procedimiento puesto que ya se la había manifestado con anterioridad y vuelve a incurrir en la misma falla. La testigo señaló que esos gastos estaban en el sistema y por tanto la demandante podía verificarlos. Señala la juez que se trata de excusar este incumplimiento en el hecho de que no había un Director administrativo que efectuara la aprobación. Sin embargo, ya quedó desvirtuada esta situación porque no necesitaba autorización. Además, la demandante contaba con otros jefes a los que podía consultar e informar sobre esta situación como lo era la contadora y directora general. Lo más grave del asunto, asegura la togada, es que no fue una sola vez sino en varios meses, aproximadamente 9. Lo que generó que el dinero faltante se acumulara. Si bien el dinero pudo ser recuperado, por cruces posteriores, señala que afectó el flujo de caja.

Para la juez, está demostrada la violación al reglamento de trabajo por no informar oportunamente a su empleador. Obligación que también está consagrada en el CST en el art. 58 Nral.5.

Si la demandante había hecho los descuentos hasta diciembre de 2016, como lo afirmó en la diligencia de descargas, si se le había llamado la atención con anterioridad, estaba dentro de sus funciones y no necesitaba autorización, no había razón para que no lo hiciera, y si no lo iba a hacer tenía que informarlo. Entonces, no solo omitió su obligación de registro de esos descuentos, sino que tampoco informó que estos no se estaban realizando.

El tema Maquian era un tema conocido por la demandante. Era una actividad diaria de la demandante. Así, las causales de despido si están cumplidas. Por tanto, el despido se dio por justa causa.

4. Recurso de apelación⁴

Sostiene la apoderada de la parte demandante que existe precedente judicial de protección a las madres cabeza de familia en el orden laboral, tales como las sentencias T 833 de 2009, T 1291 de 2005, T 668 de 2007, T 836 de 2006, T 479 de 2008, T 299 de 2010. Ahora frente al despido, sostiene que cualquier duda debió

⁴ 42AudioAudienciaJuzgamiento.mp4 Min. 01:12:17

aplicarse en favor de la trabajadora. No hay justa causa para el despido. La trabajadora no estaba acompañada por sus superiores inmediatos. La empresa demandada dice que tenía unos permisos, pero en ningún momento los demostró. No hay en el reglamento de contrato de trabajo un justa causa que establezca como error grave la conducta de la trabajadora, adicional a que no se reportaron perjuicios para la entidad.

5. Trámite de segunda instancia

5.1. Alegatos de conclusión

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión, se pronunciaron en archivos 08AlegatosDte01220180036801 y 09AleInteraseo01220180036801, respectivamente, del cuaderno del Tribunal.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia

En virtud de lo previsto en el artículo 66 A del CPTSS, la competencia del Tribunal se limita al estudio exclusivo de las materias objeto del recurso.

2. Problema jurídico

De acuerdo con lo anterior, corresponde a la Sala determinar:

2.1 ¿La demandante estaba amparada por el derecho a la estabilidad laboral reforzada en calidad de mujer cabeza de familia? En caso positivo, ¿le asiste derecho al reintegro a su puesto de trabajo y al pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir?

2.2 En forma subsidiaria, ¿tiene derecho al pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del C.S.T.?

3. Respuestas a los problemas jurídicos planteados

3.1 ¿La demandante estaba amparada por el derecho a la estabilidad laboral reforzada en calidad de mujer cabeza de familia? En caso positivo, ¿le asiste derecho al reintegro a su puesto de trabajo y al pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir?

La respuesta al problema jurídico planteado es **positiva**. La demandante reúne los requisitos establecidos legal y jurisprudencialmente para ser mujer cabeza de familia, condición en virtud de la cual goza de estabilidad laboral reforzada. Le asiste derecho al reintegro en razón a que no se demostró la justa causa del despido.

3.1.1 El fundamento de la tesis es el siguiente:

La Constitución consagró a la familia como una institución básica de la sociedad y por este motivo merece amparo especial por parte de ésta y del Estado. La constitución trae un concepto de familia muy amplio, consagrado en su artículo 42, de conformidad con el cual, la familia surge, entre otros, por el matrimonio, la unión marital de hecho o la adopción. El vínculo familiar puede estar conformado por una madre soltera y su hijo o hija, e incluso por un padre y sus descendientes, igualmente se puede dar entre hermanos, hermanas, primos, nietos y abuelos⁵.

El artículo 43 que consagra que “*El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (...)*”; amparo que se debe brindar aún si aquella no es madre de los demás miembros del núcleo familiar que dependen de ella, ya sean abuelos, padres, o hermanos.”⁶

El inciso segundo del artículo 2º de La ley 82 de 1993, *por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia*, modificado por el artículo 1º de la Ley 1232 de 2008, establece que “*(...) es Mujer Cabeza de Familia, quien, siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.*”.(Negrita fuera de texto)

⁵ Sentencia T-345/15

La jurisprudencia constitucional ha reconocido la especial situación en la que se encuentran las mujeres cuando tienen su rol de madres cabeza de familia y la necesidad de una protección que les ofrezca una forma de hacer más llevadera la difícil tarea de asumir en forma solitaria las riendas del hogar (Sentencias T-926 de 2009 y SU-388 de 2005).

En la sentencia SU-388 de 2005 se precisó que no toda mujer, por el hecho de serlo, ostenta la calidad de madre cabeza de familia, pues para tener tal condición es necesario que:

“(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar”.

De igual manera, en la sentencia C-034 de 1999, que resolvió la demanda de inexecutable del artículo 2° (parcial) de la Ley 82 de 1993, sostuvo que la condición de madre cabeza de familia no depende de una formalidad jurídica, sino de las circunstancias materiales que la configuran.

En esta misma dirección, la Sala de Casación Laboral, en sentencia SL696-2021 sostuvo:

“Conforme el texto de esta norma, se extrae que una persona es considerada mujer cabeza de familia cuando tiene a cargo la jefatura femenina del hogar y acredita los siguientes presupuestos: (i) ser responsable en el plano afectivo, económico o social de hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente y no transitoria; (iii) y lo anterior obedezca a la falta de respaldo del cónyuge o compañero (a) permanente, bien sea por su ausencia permanente (abandono o muerte) o porque tenga una incapacidad física, sensorial, síquica o moral, o (iv) exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar.

...

Además, la Sala considera que el análisis de los requisitos legales para acreditar la calidad de mujer o madre cabeza de familia, no debe desatender el contexto social, económico y familiar en el que se desarrolla la jefatura femenina del hogar. En efecto, la imposición del requisito de deficiencia sustancial de ayuda del cónyuge o compañero permanente y demás miembros de la familia, no puede interpretarse bajo una perspectiva que reproduzca estereotipos sociales sobre los roles de género que históricamente han estado involucrados en las relaciones intrafamiliares y considerados como válidos en grave menoscabo de un grupo poblacional determinado (CSJ SI3772- 2019), como el considerable número de madres cabeza de familia que la jurisprudencia ha reconocido como una consecuencia de tales construcciones teóricas erróneas (CC C-184-2003). En esa dirección, es importante aclarar que el sentido de la protección especial de la ley no deriva únicamente de la carga económica que la mujer debe asumir en el interior de su hogar, sino que trasciende a las situaciones emocionales, afectivas, culturales y sociales que implica el solo hecho de regentar un hogar con personas en situaciones de discapacidad o invalidez.

...

Pues bien, en línea con lo expuesto, nótese que la norma hace referencia a una deficiencia sustancial de ayuda a fin de establecer dicha calidad. Así, tal expresión normativa implica entender que aún existiendo prueba de alguna contribución de tipo económico o laboral de los hijos mayores que integran un núcleo familiar en el que únicamente la mujer asume la jefatura del hogar, si el aporte no es sustancial y las condiciones materiales del caso permiten establecer con certeza que la ausencia del salario de la mujer trabajadora comprometería el mínimo vital de los sujetos a su cargo, así como sus condiciones existenciales en el plano afectivo y social, deberá concluirse que es el sustento exclusivo del hogar y por tanto será imperativo impartir la protección constitucional (CC T-316-2013).

...

Sobre este particular, la Sala comienza por destacar que para acreditar la condición de madre cabeza de familia la ley no contempla formalidad jurídica alguna, de modo que es necesario auscultar en las condiciones materiales de cada caso concreto y para ello, como por regla general ocurre en el proceso laboral, existe libertad probatoria (artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social) y deben aplicarse las reglas generales de distribución de las cargas de prueba (artículo 167 del Código General del Proceso). Asimismo, que la jurisprudencia constitucional también ha señalado que en el marco de la protección de estabilidad laboral reforzada de las mujeres y madres cabeza de familia, no es dable imponerles cargas desproporcionadas para probar su condición (CC T-084-2018).

...

Lo anterior se justifica en tanto sería una carga desproporcionada exigirle a la mujer cabeza de familia la prueba de un hecho imposible de acreditar, como demostrar que no recibe ayuda de los miembros de la familia a fin de respaldar la afirmación según la cual su salario es el único sustento de su familia. Téngase en cuenta que si bien el principio de la carga de la prueba le exige a las partes acreditar los hechos que alegan y constituyen fundamento de sus pretensiones, ello es siempre que estén en la posibilidad de hacerlo, regla que estaba

implícita en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil y fue reiterada en el hoy vigente artículo 167 del Código General del Proceso (CSJ SC, 30 ene. 2001, rad. 5507).

...

De tales enunciados fácticos se infiere que la accionante: (i) tenía la responsabilidad económica de su hijo en situación de discapacidad; (ii) la cual era de carácter permanente y solitaria, pues su esposo falleció y, (iii) si bien aquella tiene dos hijos más, en el plenario no se tiene información de alguna otra fuente de ingreso que permitiera pensar que el salario de la actora, contrario a lo que afirmó en la demanda inicial (f.º 2 a 13) y lo reiteró en el tercer cargo (error de hecho 1), no era «la base del sustento de la familia», lo que en todo caso era un supuesto que no le correspondía probar al constituir una afirmación indefinida, conforme se explicó.

...

Para sustentar lo anterior, es oportuno destacar que la jurisprudencia constitucional ha establecido que la salvaguarda de estas personas en el marco de procesos de reestructuración, liquidación o fusión de entidades, va más allá de la aplicación de las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002 en tanto tal protección deriva de un mandato supralegal (CC C-795-2009 y T-084-2018).

...

Además, nótese que carece de justificación constitucional afirmar que grupos socialmente vulnerables como las mujeres y madres cabeza de familia solo tienen protección en un escenario preciso y temporal, esto es en el marco del programa de renovación de la administración pública, pero no en contextos bastante similares en los que también existen reestructuraciones, fusiones y liquidaciones de entidades públicas. Un criterio contrario desconoce la obligación del Estado de garantizar la igualdad real y efectiva de todos los grupos tradicionalmente discriminados en el marco de las relaciones laborales (artículo 13 de la Constitución Nacional), y quebranta la exigencia constitucional de progresividad de los derechos sociales, al establecer una protección especial en un momento histórico y anularlo con posterioridad sin justificación alguna y pese a tratarse de personas que sufren las mismas condiciones de vulnerabilidad. Precisamente, para la Corte no hay motivo alguno que justifique negarle la protección de estabilidad laboral reforzada a las madres cabeza de familia, pese a que al igual que los prepensionados y aquellas que están en una situación de discapacidad, son personas que viven en una evidente condición de vulnerabilidad y merecen la protección del Estado según el mandato del artículo 43 Superior; y téngase en cuenta que así se ha promovido en disposiciones legales como el mencionado artículo 3.º de la Ley 1232 de 2008, que establece la obligación estatal de promover trabajos dignos y estables a este grupo poblacional, precisamente dadas las dificultades que enfrentan para acceder y mantenerse en un empleo en el mercado de trabajo.”

En consecuencia, las mujeres que tienen bajo su cargo en forma permanente la responsabilidad de hijos menores propios o ajenos y de otras personas incapacitadas para trabajar y que dependen de ella, tanto afectiva como

económicamente, gozan de especial protección constitucional⁷. Su protección busca preservar las condiciones dignas de sus hijos y de las personas que dependan de ella⁸. Además, dicha protección se hace sin ninguna distinción a que se trate de asuntos de renovación de la administración pública o no, o que se trate de servidores públicos o privados.

3.1.2 Estabilidad laboral reforzada de la madre cabeza de familia

Al respecto, en la sentencia T-792 de 2004, la Corte enseña que el amparo del que son beneficiarias las madres cabeza de familia, abarca igualmente la protección laboral. Situación frente a la cual se puede establecer que gozan de una estabilidad laboral reforzada, estabilidad que se traduce en una permanencia en el empleo. No obstante, no puede confundirse con inmunidad en el empleo, ni un derecho absoluto a permanecer en el cargo. En esta medida, en la sentencia T-061 de 2006, resaltó:

*“Entonces, cuando una de las partes de la relación laboral está conformada por un sujeto especialmente protegido según la Constitución-mujer cabeza de familia-, niños, el principio a la estabilidad en el empleo, adquiere particular prevalencia, como consecuencia de la protección especial de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas, **siempre y cuando no exista una causal justificativa del despido, pues la estabilidad laboral reforzada no debe confundirse con el otorgamiento de una inmunidad que exonere de las obligaciones a su cargo o que proteja frente a las medidas disciplinarias, fiscales o penales que eventualmente puedan ejercerse en su contra**”.* (Negrita fuera de texto)

Finalmente, en la sentencia T- 926 de 2010, reiteró que dicha condición no constituye un derecho absoluto a permanecer en el cargo, que haga imposible su retiro de la institución, por ejemplo, cuando incumpla los deberes propios de su cargo o cuando en desarrollo de los procesos de reformas estatales se liquida definitivamente una entidad o una empresa privada deja de existir jurídicamente.

⁷ Sentencia T-345/15

⁸ Sentencia T-803 de 2013

En la citada sentencia SL 696-2021 de la Sala de Casación Laboral, sostuvo “Ahora, la Sala debe precisar que la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia en este contexto, no es ilimitada ni absoluta, dado que pueden ser desvinculadas siempre que exista una justa causa de terminación del contrato de trabajo debidamente comprobada, o hasta que cesen las condiciones que originan la protección especial.”

3.1.3 Caso en concreto

3.1.3.1 Determinación de la condición de madre cabeza de familia

Conforme se determinó en la etapa de fijación del litigio de la audiencia celebrada por el juez de primera instancia, se encuentra acreditado que:

- a) La señora **BIVIANA MARÍA LÓPEZ DÍAZ** suscribió con **INTERASEO DEL VALLE S.A. E.S.P.** un contrato de trabajo el 1 de julio de 2013 para desempeñar el cargo de Asistente Contable y Auxiliar de Tesorería.
- b) El 22 de septiembre del 2017 la demandante fue citada a diligencia de descargos.
- c) El 18 de octubre de 2017 la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante invocando justa causa.
- d) El Juzgado 17 Civil del Circuito de Cali mediante sentencia 062 del 8 de marzo del año 2018 ordenó el reintegro de la demandante.
- e) El 2 de abril de 2018, la demandante fue reintegrada al cargo en cumplimiento de orden judicial.

Para esta Sala, la accionante es madre cabeza de familia por las siguientes razones: su núcleo familiar está compuesto por ella y su hijo Jean Carlo Bermeo López, nacido el 6 de octubre de 2000. Si bien no se aportó el registro civil de nacimiento, en la historia clínica de Jean Carlo se registra que la persona responsable es su madre Biviana López (Pág. 25 ss. 61 ss. Archivo 2Anexosdemanda.pdf). En este documento también se indica que su hijo presenta Síndrome Congénito, Síndrome de Pier Robin, con autismo moderado, retardo mental, microcefalia, no control de

esfínteres y obesidad. Se concluye entonces que se encuentra en situación de discapacidad. Asimismo, conforme a lo manifestado en la demanda, está demostrado que la accionante es la única persona a cargo de su núcleo familiar, sin que el padre del menor colabore económica, afectiva o emocionalmente, por tanto para subsistir dependen económicamente y de manera exclusiva del trabajo de la accionante, como lo afirmó en la declaración extraprocesal del 20 de enero de 2016⁹. No existe prueba de la cual se pueda inferir una conclusión contraria frente a estos asertos.

Conforme a lo anterior se cumplen con los requisitos legales para señalar que la demandante es madre cabeza de familia: (i) Es responsable en el plano afectivo, económico o social de su hijo quien se encuentra en situación de discapacidad; (ii) esa responsabilidad es de carácter permanente y no transitoria; (iii) no cuenta con respaldo del cónyuge o compañero permanente, ni el del padre de su hijo. (iv) Tampoco cuenta con ayuda de otros miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar.

Asimismo, del interrogatorio de parte del representante legal de la entidad accionada, se tiene que su empleador tenía conocimiento de esta situación pues manifestó ser conocedor de que la accionante era madre cabeza de familia, y que estaba a cargo de su hijo quien tenía condiciones médicas especiales.

3.1.3.2 Despido sin justa causa

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, importa anotar que a la accionante se le dio por terminado el contrato de trabajo el 18 de octubre de 2017 bajo los siguientes motivos:

⁹ (Pág. 119 Archivo 2Anexosdemanda.pdf)

Nos referimos a la grave falta cometida por usted, con la que violó sus obligaciones legales y contractuales, la cual pudimos constatar de manera plena recientemente y que consistió en la omisión en la aplicación de descuentos al Proveedor Maquian durante nueve meses, sin contar con autorización para ello y sin reportar la suspensión de las deducciones a la Compañía; situación que ocasionó que la Compañía dejara de percibir una suma superior a los cincuenta (50) millones de pesos, en los tiempos que debían realizarse los descuentos.

La anterior conducta reviste especial gravedad, toda vez que configura una violación grave a las obligaciones, funciones y responsabilidades propias de su cargo, toda vez que no existe justificación alguna para que usted dejara de aplicar los descuentos al proveedor referido, así como tampoco existe razón para que usted no comunicara esta situación a la Compañía, hechos que por sí solos demuestran la detención a los procedimientos internos y directrices impartidas por sus superiores.

De conformidad con los anteriores hechos, y en procura de garantizar su derecho a la defensa y al debido proceso, se le llamó a rendir descargos, diligencia que se surtió bajo la observancia de todas las garantías laborales en la oficina de Gestión Humana de la Compañía, y en la cual se le permitió ejercer su derecho de contradicción y defensa, el cual le asiste como trabajadora de la Compañía, y con el único objeto que usted aclarara lo sucedido, pero como sus explicaciones al respecto no justifican sus irregulares conductas, y por el contrario, acepta que usted no reportó a la empresa de las novedades de inaplicación de los descuentos durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2017, queda plenamente demostrado que con dichas conductas usted ha violado de manera grave sus obligaciones y prohibiciones legales y contractuales. De la misma manera, se evidencia que previamente usted incurrió en la misma conducta, situación ante la cual la Compañía le brindó una oportunidad de mejora.


Teniendo en cuenta que, con su conducta se ha generado para la empresa serios perjuicios administrativos, incluyendo la afectación al flujo de caja de la Compañía durante nueve meses aproximadamente, se evidencia que usted ha violado de manera grave sus obligaciones y prohibiciones legales y contractuales; en consecuencia, por medio de la presente, le notificamos que por justa causa y a partir de la fecha queda terminado su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en el numeral 6 del artículo 62 y numeral 1 del artículo 58 del C.S.T, en concordancia con lo establecido en los numerales 1, 9, 18 del artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo.

Conforme a lo allí señalado, la entidad justifica el despido de la accionante en no efectuar el descuento, al proveedor Maquian, del valor de combustible durante 9 meses, de enero a septiembre de 2017, y sin que tampoco se haya informado de esta situación a la compañía. Esta situación, señala la compañía, le reportó perjuicios económicos por valor de cincuenta millones de pesos durante el tiempo que dejó de recibir esos valores. Situación que en su parecer se constituye en una falta grave a sus obligaciones para la entidad demandada.

Lo primero que debe entrar a analizarse por esta Sala es si dicho descuento se encontraba dentro del cumplimiento de las funciones de la demandante como trabajadora de la entidad demandada. Asimismo, si la omisión en reportar la ausencia de este descuento le puede ser atribuible como una infracción a sus obligaciones contractuales.

Para la Sala, no se encuentra demostrado que la omisión en la deducción del valor de combustible fuera atribuible al incumplimiento de las obligaciones del contrato por parte de la señora Biviana María López Díaz, en sus funciones como auxiliar contable. De igual forma, tampoco los medios probatorios permiten establecer que haya incurrido en la omisión al deber de información sobre esta ausencia de las deducciones del valor de combustible en los pagos al proveedor Maquian.

En efecto, como lo afirmaran las partes, la accionante prestó sus servicios a la entidad demandada como asistente contable y auxiliar de tesorería. Conforme al documento de análisis y descripción del cargo, aportado por la entidad demandada en su contestación, se tiene:

		ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL CARGO	
		CODIGO	FGH-018-PGH-001
		FECHA DE EMISION	Marzo 26 de 2017
		VERSION	1
1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
Regional	R. VALLE	Nombre del Cargo	AUXILIAR REGIONAL CONTABLE Y TESORERIA
Gerencia/ Dirección	GERENCIA REGIONAL	Nivel del Cargo	NIVEL 5: AUXILIAR
Cargo Superior Inmediato	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Alcance del Cargo	REGIONAL
¿Tiene personas a cargo?	No <input checked="" type="checkbox"/>	¿Disponibilidad para viajar?	No <input checked="" type="checkbox"/> -Relevante-
Cargos que dependen de él directamente	NA	Número de personas a cargo	N/A
ORGANIGRAMA			
2. ÁREAS DE DESEMPEÑO			
2.1. PROPOSITO DEL CARGO			
Brindar información confiable, útil y oportuna para la toma de decisiones del área			
2.2. RESPONSABILIDADES (P-H-V-A)			
M	Procesar las transacciones realizadas en el período para un correcto cierre contable		
H	Realizar la programación y pago de proveedores		
H	Realizar conciliaciones de proveedores		
A-V	Controlar y archivar la documentación contable		
H-I	Analizar informes periódicos del estado de los bancos de la regional		
H-V	Realizar seguimiento a los anticipos realizados a proveedores y empleados hasta su respectiva legalización		
2.2.1. RESPONSABILIDADES TRANSVERSALES Y ROLES			
H	Participar activamente de la implementación del sistema integrado de gestión y las actividades que él se deriven.		
H	Cumplir con las responsabilidades asignadas en los procedimientos y controles operacionales de EHSQ		
H	Cumplir con los deberes establecidos en el Decreto Único 1072 del 2015.		
H	Reportar y Corregir cualquier acto o condición insegura que pudiera generar incidente		
H	Ejecutar las demás funciones complementarias al cargo, asignadas por el jefe inmediato, garantizando su oportuno y adecuado cumplimiento		
2.3. INDICADORES DE GESTION DEL CARGO			
Indicadores de proceso			
Calidad de la Información			
Oportunidad de cierre contable			
Percepción cliente interno			
Indicadores de logro			
NA			
Indicadores de resultado			
NA			
2.4. NATURALEZA Y ALCANCE DE LAS DECISIONES (DERECHOS DE DECISIÓN)			
tomar: NA			
proponer: mejoras en el proceso contable y de tesorería de la regional			
2.4.1. RENDICIÓN DE CUENTAS			
EN QUE	A QUIEN	ESCENARIO	FRECUENCIA
formas de cierre contable, bancos, proveedores, carteras y anticipos	Gerente Regional /Director Administrativo/Contadores/Auxiliar Nacional Contable	Sistema de Información	Mensual
2.6. MAGNITUDES Y RECURSOS			
ECONOMICAS	EQUIPOS Y RECURSOS	PERFILES Y ACCESOS A APLICATIVOS	
N/A	Portatil	Sistema contable UnoEE Workmanager Virtuales Bancarias	Sucursal

Se recibió el testimonio de la señora Janet Serna Marín quien manifestó que labora para la entidad demandada desde octubre 25 de 2005 como auxiliar de costos, contadora y directora general de contabilidad. Sostuvo que a la accionante se la trasladó a Cali como auxiliar contable. Que el cargo desempeñado por la demandante se encarga de todo el registro, como costos, gastos, pagos, cajas menores, toma física de inventarios. Que se le solicitaron descargos a la accionante porque no había hecho unos registros de combustible de un proveedor de Interaseo. Según la testigo, era la segunda vez que cometía este error. La primera vez se le

hizo un llamado de atención. Que, frente a la obligación de hacer estos registros, estaban como responsables la demandante como responsable de registro de cuentas por pagar, también estaba un director administrativo pero para esa época no estaba. También sostuvo que está la contadora en la sede central en Medellín y la testigo como directora, pero no se recibió de parte de la accionante ningún reporte de que hacían falta esos registros. Que la suma sin registrar ascendía a 53 millones de pesos aproximadamente. Manifestó que la accionante tenía conocimiento claro de esta obligación porque tenía que hacer registro con su usuario para ver las salidas de combustible y en el sistema podía consultar estas salidas de combustible del proveedor. Ella era la única que hacía este registro para recuperación de combustible. Sostiene que la accionante tenía la obligación de hacer ese registro de combustible sin que requiriera autorización previa porque en la primera auditoría habían quedado definidas cuáles eran las responsabilidades y ella era la única en la regional que realizaba este tipo de ajustes para recuperación de combustible, nadie más tenía la autorización en el sistema para hacerlo. Sostiene que para ese registro que hace ella que es una recuperación a una nota interna contable, no necesita autorización. Manifiesta que este registro para descuento de combustible debía realizarse a todo el proveedor al que la entidad le suministrara combustible. En este caso Maquian era el único proveedor al que se tenía que hacer los descuentos. Que en una primera auditoría, cuyo soporte se deja de manera escrita con las observaciones, arrojó que faltaban algunos periodos por realizar estos descuentos. Esta fue la primera falta de la accionante en el 2016. En el año 2017 se volvió a revisar y no había hecho los descuentos. Que esta omisión era una falta a sus funciones. Que la testigo tenía relación jerárquica con la señora Biviana. Que esta última llevaba varios años. Que en Antioquia la demandante estuvo en almacén, en gestión documental, en la contabilidad nacional, entonces tiene pleno conocimiento de los procesos. Que la accionante no realizó consultas sobre la continuidad del descuento para el proveedor Maquián. Que antes del pago debía asegurarse que tuviera la nota interna registrada del descuento de ese combustible. Que el sistema arroja si existen notas internas por cruzar con el proveedor antes de efectuar el pago. Que la accionante podía consultar todo el sistema para efectos de este descuento. Que el único proveedor al que se le realizaba los descuentos por combustible era Maquián. Que para hacer descuentos podía constatar la información con almacén. Llevaba 3 meses sin director administrativo. Que no tiene conocimiento si a la accionante se le dio a conocer el acuerdo que tenía la empresa con el proveedor Maquián.

En el acta de descargos de la accionante, del 25 de septiembre de 2017, se consignó¹⁰:

8. ¿Indique por favor cuál es su procedimiento a aplicar cuando va a revisar las facturas de proveedores y pagos?

Rta: La factura llega a recepción, se radica y el Directivo encargado de área le da el visto bueno, posteriormente si la factura es financiera, me llega a mí y a mí me corresponde revisar la orden de compra, que los montos correspondan, se revisan resoluciones y si tiene algún error se devuelve y en sistema UNO si tiene anticipos pendientes por cruzar se le aplican

9. En algún momento posterior a la negociación con Maquian el área Administrativa le informo a usted que se iban a realizar unas notas de descuento por combustible para este contrato?

Rta: Si

10. De qué manera le informo el Administrador sobre este manejo?

Rta: de manera verbal

11. ¿Está determinado que de manera mensual se deben aplicar o realizar unas notas de descuento a los proveedores, quien es el encargado de hacerlas?

Rta: Contabilidad es el encargado de hacerlas al recibir los soportes y las autorizaciones de parte de la Dirección Administrativa

12. ¿Sabía usted que al proveedor Maquian se le realizaban estas notas de descuento mes a mes durante el año 2016?

Rta: Si, cada que me las pasaba el área Administrativa se realizaban

¹⁰ Página 65 16ContestacionDemanda.pdf

13. ¿Indique por favor si usted, habiendo recibido facturación de este proveedor durante el 2017, informo ó pregunto por qué razón la Dirección Administrativa no le enviaba las notas que regularmente se aplican a este proveedor?

Rta: No

14. ¿Por qué razón conociendo el proceso no se generó la observación sobre estas notas de descuento?

Rta: Porque realmente yo no estoy enterada del tipo de convenio o acuerdo que se tiene con el proveedor, pues hay otros a los que no se les aplica este descuento de combustible

15. ¿Mensualmente el área de Almacén reporta los galones de combustible que usó el proveedor y estaba definido que el área contable debía estar atento a estos reportes. ¿Qué tiene para decir?

Rta: Esos reportes se le pasaban al Área de Administración para que él revisará y diera el aval para proceder

16. ¿Indique por favor cual fue la última vez que usted aplico Nota de descuento al proveedor?

Rta: Diciembre 2016

17. ¿Cuándo estuvo el Anterior Administrador desde enero a Mayo, se recibió de parte de él alguna observación o nota de descuento?

Rta: NO

...

19. ¿Explique por favor si es consciente que con su omisión usted incumplió una responsabilidad del trabajador respecto a la importancia de comunicar, reportar o informar de forma inmediata cualquier acto irregular o incidente relacionado con sus funciones o los intereses de la compañía?

Rta: En este momento, sí porque me están haciendo concientizar de eso, antes no!

20. Indique si ha sido sancionado previamente en vigencia de su contrato laboral.

Rta: Nunca

En ampliación a la anterior diligencia, sostuvo:

1. En la respuesta a la pregunta número 14 del acta de descargos inicialmente estructurada, usted indicó que no aplicó el descuento porque no estaba enterada de la existencia del convenio suscrito entre Interaseo del Valle y el proveedor. En ese sentido, explique por favor por qué motivo obra constancia a través de Notas Débito Proveedores previas, que usted venía aplicando esta deducción al proveedor Maquian de manera periódica e ininterrumpida?

Rta: Porque como dije también en la primera citación a descargos, yo realizaba las notas cada vez que a mí mi Jefe Inmediato me pasaba las notas para aplicar dicho descuento, sin este yo no lo podía aplicar.

2. Explique por favor de qué manera a usted le reportan la aplicación de descuentos que se deben efectuar a proveedores y si dicha novedad se reporta de manera esporádica? Quién y de qué manera debía reportar la aplicación o la suspensión de los descuentos por combustible al proveedor Maquian?

Rta: El reporte era físico, en una hoja donde relacionaban los consumos del combustible de la maquinaria tanto en galones como en dinero, con el correspondiente Visto Bueno del Director Administrativo, esta novedad sí se aplicaba esporádicamente ya que a veces se demoraban hasta cinco (5) meses para aplicar una nota de descuento. Al proveedor después de aplicarle el descuento el director Administrativo o yo le notificábamos al proveedor la aplicación de esta, por correo electrónico o si el venía a la oficina se le entregaba físico

3. Indique por favor cuántos proveedores de maquinaria en relleno sanitario tiene la Compañía, y a cuántos de éstos se les suministra combustible por parte de la Interaseo del Valle?

Rta: aparte de Maquian había un proveedor llamado Gecolsa, el cual proporcionaba maquinaria; a ese se le suministraba combustible pero no se le aplicaban descuentos

4. Explique por favor si usted solicitó por escrito que se le informara, aclarara o autorizara aplicar o suspender los descuentos por concepto de combustible en la

Rta: No le ocasiono dicha pérdida porque ya se le aplico la nota ayer. Ayer la Administradora me entrego el soporte y se aplicó dicho descuento. La empresa no salió perdiendo

11. Es usted consciente que con su omisión incumplió de manera grave sus obligaciones contractuales, causando graves perjuicios económicos y administrativos a la Compañía?

Rta: No considero que omití información. Que si es grave, pero no repercutió o no paso a mayores ya que se pudo organizar el descuento, pero yo en ningún momento omití información

Para esta Sala, no se demostró que las funciones de la accionante implicaran el realizar por su cuenta los descuentos por combustible suministrado por Interaseo al proveedor Maquian para los meses de enero a septiembre de 2017 o que debía ineludiblemente reportar esta omisión.

En efecto, en la descripción de las responsabilidades del cargo que desempeñaba como auxiliar contable se señalan las de procesar las transacciones realizadas en el periodo, realizar programación y pago de proveedores, conciliaciones de proveedores, controlar y archivar documentación contable, realizar informes periódicos de los estados de los bancos, realizar seguimiento a los anticipos realizados a proveedores y empleados hasta su respectiva legalización. Nótese que se trata de obligaciones o responsabilidades de carácter general. No se especifica de manera expresa la obligación de efectuar el descuento por consumo de gasolina del que se originó el motivo del despido. Ahora, frente al proceso contable diario que realizaba la accionante y si de este se desprendía tal obligación, echada de menos por la entidad, se pasa a analizar el testimonio de Janeth Serna Marín.

La testigo Janet Serna Marín, quien era superior jerárquico de la accionante para la época de los hechos, y labora para la entidad demandada, sostuvo que era de conocimiento de la accionante la programación de estos descuentos. No obstante, no se aportó prueba diferente a sus manifestaciones para definir que el procedimiento de descuento de combustible era una práctica generalizada en este tipo de contratos y por tanto obligación de la accionante tenerlo en cuenta en la programación del pago. Asimismo, indica la testigo que la accionante tenía acceso al sistema como usuaria para verificar en el sistema con otras áreas el consumo de combustible de Maquián y con ello programar el pago, efectuando las diferentes deducciones de combustible. Sin embargo, no se aportó ningún medio de prueba que confirme tales afirmaciones. Se trata de una testigo que estuvo involucrada en el proceso por el cual se desvinculó a la accionante, en su condición de superior jerárquico de esta y por tanto sus manifestaciones deben analizarse con un tamiz de mayor exigencia en la valoración probatoria. Por esta razón, las manifestaciones atinentes a que la accionante tenía conocimiento de esta obligación no se pueden tomar como hechos irrefutables sin prueba adicional con las cuales se pueda confrontar la coherencia y verosimilitud de sus afirmaciones. Obsérvese que la testigo sostuvo que a la accionante se le había llamado la atención porque presentó la misma falencia en una oportunidad anterior, no obstante no fue allegado al expediente soportes de ese llamado de atención ni la información de auditoría en la que se indica se detectó esa irregularidad en una primera ocasión.

Y es que lo indicado por la testigo, tampoco fue objeto confirmación por la accionante ni en su interrogatorio rendido en sede judicial ni en la audiencia de descargos.

En efecto, en los descargos se observa que la accionante acepta que el área administrativa le informó que se iban a realizar unas notas por descuentos de combustible para el contrato con Maquián para el año 2016, información que indica le fue comunicada de manera verbal, sin embargo, sostiene que las realizaba cada vez que el área administrativa le pasaba estos descuentos. Que el área de contabilidad era la encargada de hacerlas al recibir los soportes; y las autorizaciones las da el área administrativa. Que ella los realizó hasta el año 2016 pero por autorización expresa del director administrativo. Que dicha autorización se daba de forma física en una hoja donde relacionaban los consumos, con el visto bueno del Director Administrativo, novedad que era esporádica. Para el 2017, sostuvo que no generó esta observación porque no estaba enterada del tipo de convenio que tenían con Maquián pues hay otros proveedores al que no se les aplica tal descuento. Del mes de enero a mayo de 2017, no recibió ninguna observación del anterior administrador o nota de descuento. Indicó que no ha sido sancionada en el pasado por esta irregularidad y que tomó conciencia de que con su omisión falta al deber de comunicar, reportar o informar de forma inmediata cualquier acto irregular tan solo porque con los descargos le fue concientizada esta función.

Y es que se puede inferir que la responsabilidad de efectuar los descuentos presenta incluso dudas para la misma entidad accionada, puesto que, si había certeza en dicho incumplimiento, se acude también a la causal de omisión en el reporte de información al no informarse de forma oportuna a la entidad de que estos descuentos no se estaban realizando. Con este argumento fue edificada la defensa de la entidad en su contestación, dando mayor importancia a la omisión, no en el descuento, sino en el reporte de la información. Pareciera que a la misma entidad no tiene debidamente soportadas y documentadas formalmente los procesos que cada uno de sus trabajadores tiene que ejecutar, de ahí que se centre su defensa en la causal de omisión a la debida información al empleador.

Esa misma dubitación en los procesos atribuidos a la accionante frente a los descuentos del proveedor por consumo de combustible impide achacarle omisión a su deber de información. Para la sala, con los medios probatorios, no puede establecerse que la accionante era conocedora de que estos descuentos debieron efectuarse en todas las operaciones del proveedor Maquián, más cuando la misma testigo Janteh Serna, como su superior jerárquica, sostuvo que era al único proveedor en la regional a quien se le debían realizar ese tipo de descuentos. Entonces, no se trataba de una conducta generalizada para todos los proveedores,

que pudiera percibirse como un error para quienes tuvieron responsabilidad en la programación y pago de ese proveedor.

Conforme a lo anterior, para esta Sala no se demostró el incumplimiento de las obligaciones que determinó la salida de la accionante como trabajadora, pues, por un lado, no se demostró que estuviera a su cargo, y que debiera hacerlo por su cuenta, el descuento por combustible en la programación de los pagos del proveedor Maquián, y, por otro, tampoco pudo establecerse que esta omisión, de conformidad con el contexto de la situación, pudiera percibirse como un acto irregular conocido por la accionante para deducir una falta al deber de información a su empleador.

Así las cosas, teniendo en cuenta que mediante sentencia 62 del 8 de marzo de 2018 proferida por el Juzgado Dieciséis Civil del Circuito de Cali, se ordenó su reintegro provisional hasta tanto se decida el asunto por esta jurisdicción, decisión que fue cumplida el 2 de abril de 2018, se ordenará de manera definitiva el reintegro con el consecuente pago de los salarios, prestaciones sociales, seguridad social. Se autoriza a la entidad demandada efectuar las compensaciones correspondientes con los pagos realizados a la demandante con ocasión del fallo en sede constitucional.

4. Costas

De conformidad a lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 365 del C.G.P., se condenará en costas de ambas instancias a la parte demandada, dada la revocatoria total de la decisión objeto de apelación.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR en su integridad la sentencia No. 135 proferida el 27 de JULIO de 2020 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, por las razones

expuestas en la parte considerativa de esta providencia. En su lugar, de manera definitiva se deja sin efecto el despido que INTERASEO SA ESP realizó el 18 de octubre de 2017, y en consecuencia se ordena el reintegro de BIVIANA MARIA LOPEZ DIAZ al cargo que ocupaba al momento de ser despedida, o a uno de mayor o igual categoría, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales, que dejó de percibir desde el momento de su desvinculación, debidamente indexados a la fecha de pago, así como de las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones y salud. Se autoriza a la entidad demandada a efectuar los descuentos correspondientes por los pagos realizados a la demandante en cumplimiento de la sentencia que ordenó su reintegro en sede constitucional.

SEGUNDO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la parte demandada, dada la revocatoria de la decisión de primera instancia. Se fijan como agencias en derecho de esta instancia el valor de tres salarios mínimos legales mensuales vigentes.

TERCERO: Ejecutoriada la presente decisión, remítase el expediente a su lugar de origen.

CUARTO. Notifíquese esta decisión por edicto.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Actos judiciales



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firma digitalizada para
Actos judiciales



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO