



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 72
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 15**

Guadalajara de Buga, ocho (8) mayo de dos mil veintitrés (2023)

Proceso Ordinario Laboral de **LUIS FERNANDO OSORIO ANGEL** contra
LOGISTICA DE VEHÍCULOS DE COLOMBIA S.A.S
Radicación N° **76-001-31-05-013-2017-00674-01**

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación contra la sentencia dictada en audiencia Pública celebrada por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali - Valle, el catorce (14) de octubre del dos mil veinte (2020). Se precisa que el asunto fue repartido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.

El señor **LUIS FERNANDO OSORIO ÁNGEL** por intermedio de apoderado judicial formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia contra



LOGÍSTICA VEHÍCULOS DE COLOMBIA S.A.S, a fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, el cual terminó por causal imputable al empleador. Consecuencialmente, se le ordene a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa, la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T, intereses de mora a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria y la liquidación en forma correcta y no conforme a la autorización que aparentemente de manera fraudulenta y mediante engaños obtuvieron para realizarlo y las costas del proceso. Y se haga uso de las facultades ultra y extra petita.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que laboró el día 01 de marzo de 2014 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad LOGÍSTICA DE VEHÍCULOS DE COLOMBIA, desempeñando el cargo de gerente de logística, devengando un salario promedio de \$ 3.620.000.

Enunció que, el día 26 de agosto de 2014, los señores Jorge Luis Palencia Pérez y Lorena Molano Alzate, en su calidad de gestor de recursos humanos y analista de nómina, lo citaron a descargos con el fin de aclarar un presunto descuadre en contabilidad con respecto al fondo para viáticos de niñeras en el año 2013, por valor de \$ 5.097.550, y en el corrido del año 2014 por valor de \$ 4.777.816.

Señaló que, en la diligencia de descargos, se precisó que la fecha de los hechos se había presentado el día 15 de agosto de 2014, pero que en la misma acta de descargos se evidencia que se alude al año 2013, fecha en la cual supuestamente se presentaron hechos similares, sin embargo, la empresa nunca lo llamó a descargos, en su debido momento, que por el contrario la empresa pasó por alto la supuesta inconsistencia en contabilidad.

Expuso que, en la diligencia de descargos manifestó que dichos viáticos fueron utilizados o invertidos en actividades no solamente para viajes de los camiones sino también para facturas, diligencias en la ciudad de Cali y Palmira, actividades relacionadas con la operación general de LOGIVECO y que dichos soportes siempre se pasaron al área contable de vehivalle soportando los gastos respectivos; que asimismo, señaló que nunca se le



efectuaron cierres mensuales por lo cual concluyó que siempre estaba al día en contabilidad. Agregó que, incluso colocaba dineros propios para suplir la carencia de dinero en el fondo para dichas diligencias.

Aseveró que, en el interrogatorio efectuado por la empresa, respondió a todas las preguntas y que en muchas de ellas se pretendió una acusación formal de las presuntas irregularidades en contabilidad, sin la empresa haber allegado pruebas de índole factico que permitiera determinar su responsabilidad. Que, la empresa nunca puso a disposición judicial dicho descuadre en contabilidad.

Indicó que, el día 17 octubre de 2014, al encontrarse atemorizado por la diligencia de descargos y presuponiendo que dichos sucesos, posiblemente conllevarían a una terminación del contrato de trabajo, asumió la suma de dinero supuestamente faltante por un valor de \$ 4.772.816 del periodo de 2014, de su propio ingreso. Por lo cual, autorizó el descuento de su salario dividido en 7 cuotas mensuales de \$ 600.800, y una de \$ 567.216 a partir de octubre de 2014, y que autorizó indebidamente y supuestamente obligado psicológicamente, en todos los casos el descuento de su liquidación final en el caso de que le terminará el contrato de trabajo por cualquier motivo.

Que, una vez firmó dicha autorización, la sociedad demandada abuso del principio de confianza legítima, por cuanto confió en la empresa que al firmar la autorización de descuento y que la confusión de los supuestos descuadres no lo llevarían a la terminación del contrato. Sin embargo, la empresa el día 22 de octubre de 2014 dio por terminado el contrato por justa causa, teniendo en cuenta el acta de descargos; habiéndosele descontado de su liquidación el valor total del descuadre en contabilidad.

1.2. La contestación de la demandada

Al dar respuesta a la demanda, la apoderada judicial de la entidad se opuso a todas y cada una de las pretensiones, proponiendo las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, pago y mala fe. Expuso que, para el día 23 de julio de 2013, se le asignó al demandante



la función del manejo del fondo para la operatividad de Logiveco, ordenándole el debido y correcto manejo de los recursos.

Explicó que la operación consistía en que, el actor le solicitaba al superior una determinada suma de dinero, y este daba el visto bueno ordenando a contabilidad realizar el cheque por la suma estimada a nombre del señor LUIS FERNANDO OSORIO ANGEL, quien cambiaba el cheque a dinero y empezaba a distribuir el dinero entregándole a los conductores de las niñeras el dinero para cubrir los gastos de viaje, quien a su vez firmaban un vale de caja de transporte el cual debía ser posteriormente confrontado con los soportes entregados por los conductores. Que una vez entregado por los conductores los soportes respectivos, el demandante entregaba a contabilidad los soportes de los conductores relacionados en un formato. Que, el actor tenía plena autonomía en el manejo del fondo, por tanto, cada vez que el dinero se acababa solicitaba al superior una nueva suma de dinero para continuar cubriendo los gastos de las rutas de los camiones.

Indicó que, a finales del año 2013 ante el cambio de sede administrativa y de personal se entregó al nuevo personal toda la contabilidad al día la que tenía una suma de \$ 5.678.450 por conciliar y algunos portes por legalizar. Que, a partir del 30 de enero de 2014, la contabilidad la empezó a llevar la señora Diana Lorena Aldana en la sede de Logiveco, zona franca de Palmira. Que, a mediados del mes de junio de 2014, el área de contabilidad empezó a hacer las conciliaciones de la cuenta que manejaba el señor LUIS FERNANDO OSORIO ÁNGEL, y encontraron faltantes de soportes en cada anticipo entregado por la empresa a través de los cheques. Que, la empresa revisó en varias ocasiones para aclarar que no fuera un error en contabilidad.

1.3 Sentencia de primera instancia

Mediante sentencia del 14 de octubre de 2020 el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 01 de marzo de 2013 hasta el 22 de octubre de 2014, el cual fue terminado unilateralmente por razones imputables al empleador. Condenó a la sociedad demandada a pagar indemnización por despido sin justa causa. Absolvió a la empresa de las demás pretensiones de



las acciones incoadas en su contra por el demandante, en especial la devolución de descuentos por él autorizados y la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

Como fundamento de su decisión señaló que en la diligencia de descargo se limitó a indagar sobre unos valores, sin mencionar en ella de donde sale tales cifras como tampoco dejar constancia que se le puso de presente un informe de auditoría que permitiera determinar la existencia del dinero faltante, sin asumir en tal diligencia que el demandante se apropió del dinero para beneficio personal. Que si bien, la empresa demandada aportó un informe de auditoría este data de octubre de 2014, fue posterior a la diligencia de descargos. Que, en la diligencia no enlistó cuales fueron las cuentas que no legalizó el demandante o de donde sale la totalización de los dos faltantes. Que, el demandante no tuvo conocimiento en la diligencia de descargos de esos faltantes, lo que pudo ser saneado con una nueva diligencia de descargos. Concluyó que no se le garantizó el debido proceso, por cuanto no se le permitió conocer en concretos los valores y operaciones de descuadre debidamente separada. Agregó que, si bien la empresa empleadora no estaba obligada formalismo alguno al momento de investigación interna y llamada a descargos al actor no puso en conocimiento toda la documentación idónea y oportunamente para responsabilizarlos de los faltantes, considerando que el actor no tuvo la oportunidad real de defenderse de las acusaciones.

Respecto al descuento del dinero faltante efectuado en la liquidación de prestación de servicios, indicó que la misma fue legal, por cuanto no se acreditó alguna coerción por parte del empleador, y la misma goza de los parámetros legales.

1.4 Recurso de apelación.

El apoderado judicial del señor **LUIS FERNANDO OSORIO ANGEL** como argumento de su recurso señaló que, al prosperar la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, no existía obligación por parte del demandante a realizar los descuentos que se le hicieron sin justa causa, ello implica que el descuento realizado en la liquidación no debió hacerse dado



que la terminación del contrato había sido sin justa causa, entonces no se debió hacer esa liquidación. En cuanto a la presunción de mala fe de la demandada, consideró que el juez de instancia no valoró la documental aportada, ya que quienes elaboraron la autorización de descuento para su momento, fue la empresa, que se evidencia del membrete de la empresa, lo que fue una clara mala fe. Indicó que, al comparar los extremos de las pruebas del 17 de octubre y la autorización que fue el mismo empleador quien la realizó, con la carta determinación del 22 de octubre, apenas habían pasado cinco días infiriendo también la mala fe y por tanto es acreedor de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del código sustantivo del trabajo. Que dicha indemnización moratoria no solo se centra en los extremos de las fechas en que se notificó al demandante, el descuento y posterior terminación para poder hacer este descuento, sino también en el hecho de que no se agotó el debido proceso en debida forma, como lo argumentó el despacho; que la terminación de un contrato es simplemente la condición resolutoria y no la sanción, cómo lo firmaron en la carta, lo cual deja ver que sí existió una mala fe por parte del empleador.

Por su parte la apoderada judicial de **LOGÍSTICA DE VEHÍCULOS DE COLOMBIA S.A.** enfocó su inconformidad indicando que, si bien dentro de la diligencia de descargos no se aportaron los documentos, el señor Luis Fernando Osorio Ángel conoció todos los documentos desde meses atrás en la investigación, en la que él participó junto incluso realizó una conciliación con la auxiliar contable del área de contabilidad en ese ejercicio se hizo una relación de todos los documentos que él había entregado de lo que faltaba y de lo que no quiso firmar; que la señora Diana Arana, es testigo de ese momento porque estaba junto a ella, así lo expresó el día de la audiencia de pruebas, por lo tanto en la diligencia de descargos él tenía pleno conocimiento acerca de lo que se estaba discutiendo y de los documentos que le faltaban. Que, dentro del proceso, se anexó todo el material contable, incluyendo la minucia y los documentos que él entregó y no hizo objeción a ninguna de los trámites de los documentos presentados; que de acuerdo al testimonio de la señora Diana Arana y de acuerdo a los documentos aportados y a su no objeción y a la prueba de la testigo consideró que se debe tener en cuenta por parte del juez de segunda instancia, ya que el señor Luis Fernando Osorio hizo parte de la investigación.



1.5 Trámite de segunda instancia.

El Tribunal de origen admitió el recurso de apelación, y corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual las partes no se pronunciaron al respecto.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la Sala

Conoce la Sala el recurso de apelación presentado por las partes contra la sentencia de primera instancia, lo que otorga competencia a la Sala para revisar los puntos de apelación expuestos por los recurrentes.

3. Problema Jurídico

Conforme a los reparos expuestos por los apoderados de las partes, los problemas que dilucidará la Sala son los siguientes: i.) Si el demandante tiene derecho a la indemnización por el despido injusto reclamado. Como problema jurídico asociado establecerá la Sala si el empleador violó o no el debido



proceso. Y ii) ¿Si la demandada realizó descuentos ilegales al demandante a la terminación del contrato de trabajo?

4. Tesis de la Sala

La Sala confirmará la sentencia proferida en primera instancia, teniendo en cuenta que dentro del juicio oral se demostró que el demandante tiene derecho a la indemnización solicitada como quiera que el empleador al momento del despido violó el debido proceso por ausencia del requisito de inmediatez. Asimismo, el descuento efectuado por el empleador goza de legalidad.

5. Argumento de la decisión

5.1 Despido sin justa causa

Con respecto al tema del despido sin justa causa, el máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha establecido que gravita sobre el trabajador la carga de demostrar que el hecho del despido, y al empleador, la de probar que la terminación del contrato se fundó en las justas causas invocadas. CSJ SL 363-2021 (CSJ SL592-2014; CSJ SL17728-2016).

Ahora bien, tal como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia, la libertad del empleador está sujeta al cumplimiento de unos límites al momento de terminación del contrato aduciendo la existencia de una justa causa, a fin de garantizar al trabajador el derecho fundamental a la defensa, a saber: i) «la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior», ello con el fin de garantizarle la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo con posterioridad para evitar indemnizarlos; ii) la inmediatez, consistente en que «el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar



judicialmente»; iii) la configuración de alguna de las causales expresa y taxativamente previstas en la normatividad y, iv) «si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo» (CSJ SL15245-2014, citada en la sentencia SL3627-2019)

5.2. Debido proceso previo para despedir a un trabajador.

El artículo 115 del CST señala que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, quien puede hacerse acompañar de hasta 2 compañeros de trabajo. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva, señalando la norma que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo

Sobre el entendimiento que debe dársele al artículo 115 la Corte Suprema de Justicia ha precisado que se plasmó un proceso que antecede a las sanciones disciplinarias que puede imponer el empleador a sus trabajadores. La máxima Corporación ha decantado que el despido, en estricto sentido, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple o que las partes lo acuerden a través de un pacto o convención colectiva o en el reglamento interno del trabajo. (CSJ SL20079-2017, CSJ SL1666-2018 y CSJ SL3163-2018).

6. Caso concreto.

En el plenario no se discute que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 01 de marzo de 2013 (folios 4 y 5 del archivo 01 del expediente digital), el cual finalizó el día 26 de octubre de 2014 (folio 3 del archivo 01 del expediente digital).

El juez de primera instancia concedió la pretensión de indemnización por despido injusto precisando que la empresa no cumplió con el debido proceso al no haber presentado en la diligencia de descargos la documental que verificará los dineros faltantes a cargo del demandante. El apoderado judicial



de la parte demandada como argumento de su recurso señaló que, si bien dentro de la diligencia de descargos no se aportaron los documentos, el señor LUIS FERNANDO OSORIO sí tuvo conocimiento meses atrás durante la investigación, incluso realizó una conciliación con la auxiliar contable.

Atendiendo a lo propuesto en el recurso de alzada, el problema jurídico a resolver trata de la justeza o no del despido que terminó la relación contractual entre las partes. Pues bien, la carta de terminación del contrato visible a folio 71 del archivo 01 del expediente digital, fechada el 22 de octubre de 2014, le endilgó al hoy demandante el cometimiento de una falta grave tipificadas en los literales a, d, e, f, g, h, k, l, ll, p, q y t del Artículo 45, y los literales a y e del Artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo, consistente en incurrir en faltantes e incumplir los procedimientos establecidos en la empresa, en razón a que resultó un faltante de \$ 5.097.550 en el año 2013, y que en lo corrido del año 2014 un valor aproximado de \$ 4.772.816, incumpliendo con ello las directrices para el manejo y custodia del dinero que tiene la empresa; advirtiendo que la única persona responsable del recaudo y manejo de dicho dinero era del demandante.

Por tales motivos, el día 26 de agosto de 2014 el empleador citó al señor LUIS FERNANDO a descargos por los hechos ocurridos el día 15 de agosto de la misma anualidad. Acto seguido en el apartado denominado *“Hechos por los cuales se llama a descargos”* se dispuso lo siguiente: *“Por descuadres presentados en las legalizaciones hechas con contabilidad con respecto al Fondo para viáticos de niñeras en el año 2013, por valor de \$ 5.097.550 (...) y en lo corrido del año 2014 (hasta la fecha de los hechos) por valor de: \$ 4.772.816 (...).”* (Folios 356 a 359 del archivo 01 del expediente digital).

A folios 360 a 367 del archivo 01 del expediente digital, reposa informe de auditoria especial – faltante en fondo viáticos para conductores de octubre del año 2014, consistente en los saldos de cuenta del señor LUIS FERNANDO. De dicho documento se extrae que lo ocurrido data desde el 23 de julio del año 2013 cuando la contabilidad estaba a cargo de la señora Liliana; que para enero del año 2014 se le hizo entrega de la contabilidad de la empresa a la señora Diana Lorena Arana, fecha desde la cual se empezó a manejar la contabilidad desde las instalaciones de Serviatuos Palmaseca,



instancia donde la señora Diana empezó a verificar los faltantes de dinero a cargo del demandante, situación que llevó a realizar conciliación de los anticipos con el señor LUIS FERNANDO para junio, julio y agosto del año 2014.

Dentro de la audiencia de trámite y juzgamiento fue escuchado el testimonio de la señora **DIANA LORENA ARANA** quien manifestó que, actualmente trabaja como jefe de contabilidad en la Empresa Logística de Vehículos de Colombia S.A.S. Que, directamente está vinculada con la empresa Serviautos pero, también maneja la contabilidad de la empresa Logística de Vehículos de Colombia S.A.S desde agosto del año 2011, hace 8 años. Declaró que, conoce al señor Luis Fernando Osorio Ángel, desde enero de 2014, cuando ella laboraba en la empresa, en el área de contabilidad. Que, él manejaba todo lo correspondiente a las flotas y viajes; y la relación que tenía laboralmente con ella era cuando él solicitaba los anticipos programados y de acuerdo a ello se le daba una cantidad de dinero, se le elaboraba un cheque y su respectivo comprobante; para que él lo cambiara, pues manejaba un fondo de anticipos. Manifestó que, quién lo controlaba y supervisaba era la gerente de esa época, la señora Tatiana Ríos. Indicó respecto de la terminación del contrato del señor Luis que, fue un proceso que se empezó a realizar con él, porque contablemente a él se le daban unos anticipos y debía de legalizar ese dinero que se le entregaba; agregó que cada vez que solicitaba un anticipo se revisaba que el anticipo anterior estuviera legalizado, no obstante él entregaba sus soportes, pero quedaban algunos saldos por legalizar; respecto de esos saldos, él manifestaba que eran los últimos viajes que hacían los conductores y que como se encontraban viajando no habían traído los soportes. Sin embargo, hubo una época en la cual dicha diferencia creció y por ello se revisaban los soportes y se le preguntó sobre ello, no obstante, llegó un momento en el cual el señor Luis, ya había entregado todos los soportes y no tenía más documentación para justificar las diferencias de los dineros que se le dieron y a raíz de eso la empresa hace el despido, porque no tenía cómo justificar las diferencias en el fondo que, él manejaba. Exteriorizó que, en ese proceso ella siempre intervino cada vez que él solicitaba un anticipo, ella tenía que informarle a él cuanto era la diferencia que le quedaba por legalizar. Que, él solicitaba más o menos cada 15 días un anticipo, porque la programación se hacía para 15 días; a su vez agregó



que, se le reportaba a la gerente de la época la situación, porque son dineros o fondos que debían de estar constantemente revisándose. Que, entre el mes de abril o mayo la diferencia comenzó a crecer; se le informó a gerencia que la diferencia estaba ya muy grande y se comenzó a realizar una revisión de los soportes que él había entregado en su momento, se verificaba que ningún soporte quedara por fuera, que en contabilidad estuvieran correctamente digitados, que todo estuviera cargado como debía de ser. Se le dijo a él que buscara si él tenía más soportes para que los entregara y comenzaran a depurar todo ello; a su vez se sentó con él para que también revisara todo lo que se hizo, todas las conciliaciones y a lo último de haber revisado y organizado todo; él indicó que no tenía nada más para entregar, que él todo lo que tenía ya lo había entregado para justificar la diferencia. Manifestó que, siempre se procuró que el señor Luis explicará el porqué de la diferencia y hubo un momento en el que la gerente le envió un comunicado al correo electrónico, dándole una fecha para justificar la misma, a lo que él manifestó que él no tenía nada más por entregar, que era consciente de la situación de que la empresa debía de solicitar eso; pero él no tenía más soportes, nada más entregar o para legalizar. Por otro lado, exteriorizó que, en enero de 2014 entregan la contabilidad de la empresa LOGIVECO. Que, en el año 2012 o 2013 lo manejaba otra empresa; cuando les entregan a ellos dicha contabilidad, le entregan una información, un saldo inicial, un balance y en esa información le entregan el saldo de la cuenta de anticipos de conductores, la cual venía con un saldo por legalizar y de allí comienza contablemente ese valor y ya en enero de 2014, administrativamente se comienza a manejar con la nueva administración.

Ahora bien, una vez analizadas y relacionadas las pruebas allegadas al plenario, le corresponde a la Sala estudiar si en el presente caso se puede predicar vulneración del derecho al debido proceso durante el trámite para dar por terminado el contrato con justa causa por parte del empleador.

Frente a ello, es menester advertir que la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa en indicar que la vulneración del derecho al debido proceso no solo se puede predicar, en el evento que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir, pues de vieja data la Corporación ha reconocido garantías en la forma como el empleador puede



hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, dentro de las cuales se encuentra el requisito de la inmediatez, consistente en que a la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna y tempestiva, pues si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación, después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, ello no significa que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro; de lo contrario, se impone entender que condonó o dispensó la presunta falta. También ha precisado que el despido no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos ocurridos.

En el presente caso, resulta imperioso identificar desde que instante el empleador tuvo conocimiento de los hechos que generaron la drástica medida de dar por terminado el contrato al señor LUIS FERNANDO, y de conformidad con la documental anteriormente citada para la Sala la empresa LOGISTICA VEHÍCULOS DE COLOMBIA S.A.S conoció la causa por lo menos de enero de 2014, fecha en la cual se hizo entrega de la contabilidad a la señora DIANA LORENA ARANA, quien ratificó la situación con su declaración, quien además, indicó que maneja la contabilidad de la empresa demandada desde agosto del año 2011, pero que fue sino hasta enero del año 2014 que conoció al actor y, en el ejercicio de sus funciones se dio por enterada de los dineros faltantes a cargo del señor LUIS FERNANDO.

Aunado a ello, dentro de las medidas o actuaciones tomadas por el empleador para constatar la responsabilidad del señor LUIS FERNANDO, observa esta Sala que dieron inicio desde el mes de abril del año 2014, pues la señora DIANA LORENA manifestó que para dicho mes la gerencia comenzó a realizar una revisión de los soportes que había entregado el actor, y se le comunicó al señor LUIS FERNANDO la situación a fin de que aportara más documentos que permitieran verificar si efectivamente existían esos faltantes. Señaló que, también se reunió con el demandante para hacer una revisión del manejo del fondo de viáticos para conductores.

Así las cosas, concluye la Sala que, si bien la sociedad empleadora, tal como



lo predica en el recurso, no debía adelantar un trámite previo al despido en tanto no existe norma legal, extralegal o contractual que así lo contemple, no es dable concluir que se cumplió con el debido proceso por cuanto, se encuentra ausente la regla de oportunidad en la decisión de despido. En efecto el empleador estuvo en la posibilidad de conocer los desajustes en las cuentas desde el mismo año 2013 a través del área de contabilidad; señala que conoció de la falta de soporte de las cuentas en el en enero del año 2014 al cambiar de empresa de contabilidad, sin embargo, hasta octubre del año 2014 optó por realizar la auditoria de los dineros faltantes a fin de corroborar las actuaciones del demandante cuando meses atrás ya había entablado reuniones con el actor y con el personal del área de contabilidad a fin de verificar e investigar los hechos. Incluso la testigo DIANA LORENA ARANA señaló que entre el mes de abril o mayo la diferencia comenzó a crecer; se le informó a gerencia que la diferencia estaba ya muy grande y se comenzó a realizar una revisión de los soportes que él había entregado en su momento, sin que exista justificación entonces para que el despido haya operado por esa causa 6 meses después.

Y es que no se discute que el empleador tenía la facultad de despedir al trabajador con justa causa al verificar la ocurrencia de alguna de la causales contractuales o legales, sino que se reitera que para ejercer esa facultad debe garantizar al señor LUIS FERNANDO el debido proceso, esto es, cumplir el trámite previo si así está estipulado en el reglamento interno o convención colectiva, y tomar una decisión oportuna pues de no hacerlo en un tiempo razonable se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador.

En síntesis, la causal de despido imputada al trabajador no fue legal, en razón a la ausencia del requisito de inmediatez en la decisión, toda vez que, como bien se indicó se constituye como una garantía del debido proceso del empleado en trámites y decisiones como la aquí analizada y que, por su relevancia no puede ser desconocida, independientemente de la reprochabilidad de la conducta que la originó. Debiéndose confirmar este punto de la sentencia de primera instancia, pero por lo argumentos expuestos.



Retención, deducción y compensación de salarios.

Según lo estipulado por el numeral 1º del artículo 149 del C.S.T., el empleador tiene prohibido deducir, retener o compensar suma de dinero alguna del salario que devenga el trabajador, a menos que cuente, en cada caso, con una autorización suscrita por éste o con una orden judicial que así lo determine.

Establece la norma referida, que quedan especialmente sometidas a esta prohibición: los descuentos o compensaciones por 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; avances o anticipos del salario, entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

El numeral 2º de la citada prohibición establece que, aun cuando medie autorización del trabajador, el empleador no podrá efectuar retenciones o deducciones cuando ellas afecten el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable conforme al artículo 154 y siguientes del C.S.T., o en cuanto el total de la deuda supere el monto del salario en tres meses. No obstante, esta prohibición, en cualquiera de las tres hipótesis señaladas, puede ser levantada mediante autorización especial proferida por el Inspector del Trabajo, cuando previo a ello, hubiese mediado una petición conjunta del empleador y trabajador tendiente a la autorización de préstamos, anticipos, retenciones, deducciones o compensaciones, así lo dispone el artículo 151 ibidem.

Revisadas las pruebas que fueron regular y oportunamente incorporadas al proceso, reposa a folio 10 del archivo 01 del expediente digital, autorización de descuento de salario realizada por el demandante:



Palmira, 17 de Octubre de 2014

Señores
LOGÍSTICA VEHÍCULOS DE COLOMBIA S.A.S
Attn. Gestión Humana
Palmira

Apreciados Señores:

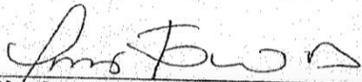
Mediante la presente autorizó expresamente a LOGÍSTICA VEHÍCULOS DE COLOMBIA S.A.S, identificada con NIT. 900 505 349 - 8, para que descuente, deduzca y/o retenga de mis salarios la suma **CUATRO MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS DIECISÉIS PESOS (\$4.772.816.00)**.

Por concepto de Por faltantes presentados en las legalizaciones hechas con contabilidad con respecto al Fondo para Viáticos de Niñeras en lo corrido del año 2014, por valor de: \$4.772.816 (Cuatro Millones Setecientos Setenta y Dos Mil Ochocientos Dieciséis pesos).

Dichos descuentos deseo que se hagan en 7 cuotas mensuales cada una de \$ 600.800 y 1 cuota de \$567.216 a partir del mes de Octubre de 2014, teniendo en cuenta que este monto acordado no excede el máximo legal permitido para este tipo de descuentos.

Así mismo, autorizo a **LOGÍSTICA VEHÍCULOS DE COLOMBIA S.A.S**, para que en caso de que se termine mi contrato de trabajo por cualquier razón o motivo, se descuente, deduzca y/o retenga del valor neto de mi liquidación final de prestaciones sociales, el saldo de la deuda a mi cargo, para lo cual se podrá aplicar el descuento respectivo sobre cualquier emolumento laboral incluido en la mencionada liquidación final.

Atentamente,


Nombre: 941105920

Acto seguido a folio 11 del archivo 01 del expediente digital, se encuentra liquidación de prestaciones sociales, evidenciándose que de la misma se le descontó “faltante contabilidad” por la suma de \$ 4.772.816., documento que se encuentra firmado por el señor LUIS FERNANDO con la anotación “se recibe no conforme por el proceso llevado a cabo con mi desvinculación laboral”.

De otro lado, la parte demandante asevera que la empresa empleadora fue quien realizó la autorización de descuento del dinero faltante, sin embargo, el señor LUIS FERNANDO OSORIO no logró acreditar con los elementos de prueba actos de coerción; carga de la prueba que le competía al actor para lograr lo pretendido en la demanda derivada de la configuración de un vicio del consentimiento en tal autorización, que permitiera siquiera inferir la mala fe de la empresa demandada.

Y si bien, el apoderado judicial de la parte activa alega en su recurso que al haberse reconocido el despido del señor LUIS FERNANDO como injusto hay



lugar a declarar la ilegalidad del descuento efectuado por la empresa empleadora, Sala disiente de tal apreciación, por cuanto en el presente caso la Sala encontró injusto el despido por no cumplir el requisito de inmediatez, sin que de ello se pueda concluir que el descuadre en caja existió o no; en todo caso el señor LUIS FERNANDO bajo su autonomía asumió la responsabilidad de pagar el dinero faltante del fondo de viáticos para los conductores de niñeras.

De lo expuesto concluye la Sala que, tal como lo afirmó el operador jurídico de primer grado, al encontrarse debidamente firmada la autorización de descuento por el demandante y sin que dentro del plenario se hubiese acreditado algún acto de coerción por parte del empleador, pues de la documental se evidencia que el señor LUIS FERNANDO autorizó el descuento del dinero de la liquidación; además, el descuento efectuado no supera el monto de tres salarios devengados por el actor, el trámite goza de legalidad.

En virtud de todo lo anterior, procederá esta Corporación a revocar el numeral primero, y modificar el numeral segundo de la sentencia del catorce (14) de octubre del dos mil veinte (2020) proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali.

7. COSTAS

Para culminar, esta colegiatura no impondrá el pago de costas en esta instancia, de conformidad con lo previsto en el numeral 1o del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa al trámite laboral, toda vez que los recursos interpuestos por los apoderados judiciales de la parte demandante y demandada fueron desfavorables.

DECISIÓN

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



RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del catorce (14) de octubre del dos mil veinte (2020) proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, objeto del recurso de apelación, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS.

TERCERO: DEVUELVA el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de segunda instancia.

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS

Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Magistrada



MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA
Magistrada

Firmado Por:

Gloria Patricia Ruano Bolaños

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **3f2ab9f09c314f08a04d756a73c475577d2d001dfdbe9ee2bf4c9eca77a9ea65**

Documento generado en 08/05/2023 10:53:05 AM

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