



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada ponente

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
RADICADO	760013105 00620160012301
DEMANDANTE	JHON JAIRO DÍAZ
DEMANDADO	ABE CARGO EXPRESS LTDA
ASUNTO	Consulta sentencia
TEMA	Despido injusto
DECISIÓN	Confirma

SENTENCIA NÚMERO 013

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de enero del dos mil veinticuatro (2024), la Magistrada Ponente en asocio con los demás integrantes de la Sala de Decisión Quinta, en atención a lo dispuesto en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 resuelve el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali el 21 de marzo de 2019, en el proceso que **JHON JAIRO DÍAZ** instauró contra **ABE CARGO EXPRESS LTDA.**

I. ANTECEDENTES

JHON JAIRO DÍAZ solicitó la declaración de existencia de un contrato de trabajo con la sociedad ABE CARGO EXPRESS LTDA, entre el 03 de marzo de 194 y el 01 de octubre de 2015, el cual terminó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador. Consecuencia de lo anterior, solicitó el pago de los salarios dejados de cancelar a título de indemnización por despido injusto, la sanción moratoria del Art. 65 del C.S.T y las costas del proceso.

En respaldo de sus aspiraciones narró que suscribió contrato de trabajo con ABE CARGO EXPRESS LTDA para desempeñar el cargo de auxiliar de logística, con un salario de \$939.800, en cumplimiento de un horario de trabajo. La relación se mantuvo durante 21 años, hasta que el 01 de octubre de 2015 la sociedad decidió darlo por terminado aduciendo una justa causa.

La demandada adujo como justa causa, no haber hecho entrega del dinero que tenía bajo su custodia los días 11, 12 y 15 de septiembre de 2015, por valor de \$ 1.738.959, sin embargo, no tuvo en cuenta que el primer día correspondía al sábado, por lo que la duración de la jornada no le permitió hacer el cuadro y entrega, el segundo día, tuvo que asistir a dos citas médicas y el tercero, tenía como actividad principal cargar un camión para las respectivas entregas.

Refiere que la tardanza en el cuadro y entrega de dinero era una situación habitual y que no estaba contemplada como falta grave generadora de sanción o causal de despido. (Cuaderno Primera Instancia folio 16 a 20 y 25).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

ABE CARGO EXPRESS LTDA se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Frente a los hechos, aceptó la existencia de la relación laboral, el valor del salario devengado, el cumplimiento de horario de trabajo y la causal invocada en la comunicación de terminación del contrato. Aclara que los extremos temporales de la relación corresponden al 01 de septiembre de 1998 hasta el 01 de octubre de 2015.

Acepta como cierto los hechos descritos como causal de despido invocada y, frente a las justificaciones, señala que el demandante debió manifestar a la administración que tenía dineros recaudados bajo su potestad, así como la situación de no haber realizado el cuadro de caja. Señala que la entidad siempre ha sido clara con los trabajadores respecto de la prioridad de cuadro y entrega de dineros, por lo que no es cierto que pase por alto dichas situaciones.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito las de «innominada» (f.º33-97, Cuaderno primera instancia).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 86 del 21 de marzo de 2019, resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER a ABE CARGO EXPRESS LTDA de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor JHON JAIRO DÍAZ, según lo expuesto.

SEGUNDO: SI NO FUERE APELADO este fallo, consúltese ante el superior.

TERCERO: CONDENAR al demandante al pago de la suma de \$200.000 por concepto de AGENCIAS EN DERECHO.

Para respaldar tal determinación, la *a quo* comenzó por indicar que el problema jurídico¹ consistía en determinar si había lugar al pago de los salarios dejados de cancelar desde el mes de septiembre de 2015 y en adelante, a título de indemnización por despido injusto, así como la indemnización moratoria prevista en el Art. 65 del C.S.T.

Continuó identificado los aspectos que fueron aceptados por la demandada, como la suscripción de un contrato de trabajo con el actor desde el 01 de septiembre de 1998, inicialmente para el cargo de mensajero conductor y modificado posteriormente a auxiliar de logística el 1 de junio de 2015. También admitió la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Procedió con el análisis de los documentos presentados, entre ellos la carta de terminación y su contenido; de esta prueba destacó que ABE CARGO EXPRESS LTDA citó las causales de terminación establecidas en los numerales 5 y 6 del C.S.T., en concordancia con los numerales 1 y 5 Art. 58 *id.*, relacionadas con hechos ocurridos entre el 12 y el 16 de septiembre de 2015, período durante el cual el demandante no verificó ni hizo entrega de dineros que estaban bajo su custodia y que correspondían al pago de encomiendas de clientes.

Que la demandada llamó a descargos al actor, quien admitió la tardanza en realizar el cuadro y entrega del dinero, aunque intentó justificar la demora razones como falta de tiempo, una cita médica y otras actividades

En cuanto a la prueba testimonial, destacó que la señora

¹ A partir del minuto 1:36

Johana Salgado informó que al actor ya se le había llamado la atención previamente por demora en el cuadro de dineros, pero en la última ocasión la tardanza fue significativa, al punto que el departamento de cartera realizó un cobro al cliente, quien se quejó porque ya había efectuado el pago.

La juez de instancia concluyó que el actor incumplió sistemáticamente con las funciones inherentes al cargo, desobedeciendo las directrices de la empresa. Por ende, consideró justa la causal de despido invocada por la demandada, la cual corresponde al literal A, numeral 6 del Art. 62 del C.S.T. Al no prosperar la pretensión principal, se determinó que las pretensiones accesorias correrían la misma suerte.

IV. CONSULTA

Por no haberse apelado la sentencia de instancia y haber resultado desfavorable la decisión a los intereses del demandante, se impuso a su favor el grado jurisdiccional de consulta conforme lo dispone el artículo 69 del C.P. del T. y S.S

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por remisión del presente expediente por parte del despacho 08 de la sala laboral del TSC a este despacho, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo CSJVAA23-18 del primero (01) de febrero de dos mil veintitrés (2023), *“Por medio del cual se redistribuyen procesos y se adoptan medidas de reparto en la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali – Valle del Cauca, de conformidad con lo reglado en el Acuerdo PCSJA22-12028 del Consejo Superior de la Judicatura.”*, corresponderá a esta sala resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante.

Por medio de auto 156 del 23 de febrero de 2023, este Tribunal corrió traslado a las partes para que formularan alegatos de conclusión de conformidad con la Ley 2213 de 2022. En el término concedido ninguna de las partes alegó de conclusión.

VI. PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con lo anteriormente señalado, a este Tribunal le corresponde dilucidar: (i) si la *a quo* acertó al considerar que hubo justa causa para la terminación del contrato de trabajo celebrado entre las partes en tanto encontró probado que el demandante incurrió en unas faltas graves al omitir entregar el dinero que se encontraba bajo su custodia y realizar el cuadro, o si, por el contrario, la terminación del vínculo devino injusta, puesto que ningún elemento de juicio permite inferir que la comisión de su conducta tiene la tonalidad de grave, al punto de justificar la terminación del contrato laboral (ii) de ser procedente la última postura, tendrá la sala que determinar si procede el reconocimiento de las sanciones e indemnizaciones solicitadas por el convocante en el escrito inaugural.

VI. CONSIDERACIONES

i. Terminación del contrato de trabajo

Sobre este aspecto, cumple recordar que en los casos en los que se aduce la terminación injusta de un contrato de trabajo, le corresponde al trabajador demandante acreditar el despido, mientras que al empleador le compete demostrar que la decisión

está respaldada en una de las justas causas señaladas en el artículo 62 del C.S.T (CSJ SL1680-2019).

En el caso bajo examen, Jhon Jairo Díaz Banguera cumplió con la carga de acreditar el despido con la comunicación enviada por la empresa demandada el 06 de julio de 2009, con la cual se le notifica la decisión de dar por terminado el contrato laboral. En esa oportunidad, la llamada a juicio fundamenta su decisión en el incumplimiento de las principales obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias (folio 45).

Por su parte, para respaldar la existencia de la justa causa alegada y demostrar la observancia del procedimiento durante el despido, la convocada a juicio aportó: (i) el contrato de trabajo (Cuaderno 1. f° 38-41); (ii) Otro sí al contrato de trabajo (folio 42); (iii) Perfil y funciones del cargo de auxiliar de logística (folio 43 a 45); (iv) Acta de la diligencia de cargos y descargos llevada a cabo el 19 de septiembre de 2015 (folio 74-76); (v) Carta de terminación del contrato de trabajo (folio 46-48).

Al revisar los elementos de prueba mencionados, la Sala observa que la empresa ha fundamentado la terminación del contrato laboral en la causal establecida en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Este numeral establece como justa causa imputable al empleador para dar por concluido unilateralmente el contrato de trabajo:

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

Es oportuno señalar que, conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ

SL339-2023), el artículo transcrito contempla dos supuestos que erigen como justas causas para finalizar el vínculo laboral: (i) el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o, (ii) la configuración de una *falta grave* calificada con tal en el contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas.

En el primero de los supuestos señalados, al juez le corresponde calificar si la causal invocada para finalizar el vínculo laboral es, en efecto, un incumplimiento grave de las obligaciones que conlleva a la terminación del vínculo laboral. Por el contrario, en el segundo escenario, la falta grave ha sido calificada por las partes en los instrumentos legales antes referenciados y, por tanto, al funcionario judicial le basta con verificar su ocurrencia. Sin embargo, cuando la disposición contractual, reglamentaria o convencional no resulte clara o corresponda a una descripción genérica que no permita verificar cual fue el incumplimiento de la obligación contractual que motivó el despido, el Juez está habilitado para apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 (SL 2857-2023).

ii. Caso concreto

En primer lugar, como entre las partes no media pacto expreso con relación a la graduación de faltas, corresponde a esta Sala determinar si el actor incurrió en un incumplimiento grave de sus obligaciones que justifique la terminación del contrato laboral. En tal orden de ideas, la Sala comparte la conclusión acertada del a quo con respecto a la ocurrencia de la falta, como se explica a continuación.

El señor Jhon Jairo Díaz se encontraba ejerciendo el cargo de auxiliar de logística, como se desprende de la adenda contractual u otro si, visible a folio 42 del plenario. Dentro de las funciones específicas inherentes al cargo, el trabajador era responsable de:

- Recibir el valor del flete y/o impuestos en el momento de la entrega o recogida de las mercancías
- [...]
- Efectuar cuadro diario de dinero recibido
- Entregar dineros recaudados en la tesorería (Folio 43)

Teniendo en cuenta lo anterior, en la diligencia de descargos se indagó sobre las razones por las cuales no hizo cuadro y entrega de dineros durante los días 12, 14, 15 y 16 de septiembre de 2015, ante lo cual el actor refiere respectivamente:

[...] El día sábado 12 de septiembre del 2015, no realicé el cuadro de los dineros recibidos por los clientes, ya que la instrucción que tengo es que los sábados no realice cuadro porque la jornada laboral es muy corta y la distancia para el reparto del sur es extensa y debo darle prioridad a las entregas.

[...]

El día 14 de septiembre del 2015 llegué a las 8:50 am, tenía permiso por cita médica para valoración de la columna, y en la tarde salí a las 3:40 pm ya que tenía cita médica para valoración de la rodilla. No cuadré porque realicé diligencia de mensajería entre estas bancos (SIC)

[...]

Llegué cargué el camión y salí a ruta, se me olvidó cuadrar.

[...]

No sé qué pasó este día. No recuerdo.

En su declaración durante el interrogatorio de parte, Jhon Jairo Díaz presentó argumentos similares; sin embargo, no contradijo el hecho de no haber verificado ni entregado las sumas recibidas durante un periodo de cuatro días. Además, no proporcionó evidencia testimonial que respaldara la existencia de circunstancias excepcionales que justificaran su incumplimiento con una de sus responsabilidades, especialmente considerando que desempeñaba dicho rol desde el año 1998.

De otra parte, para la Sala el testimonio de la señora Johanna Castro Salgado detalla que la situación ya se había manifestado en otra ocasión, aunque en esa instancia fue por un periodo breve. Por el contrario, los hechos que motivaron el despido muestran que la situación se extendió durante varios días, y la empresa se enteró de ello a través de la queja de un cliente, quien fue contactado por el área de cartera para el cobro de una suma de dinero que ya había abonado.

Como jefa directa del demandante, la señora Castro Salgado relató que efectuó un requerimiento verbal al trabajador y, al constatar que la situación se prolongaba por varios días, el demandante fue convocado a una diligencia de descargos. Además, relata que se le otorgó un plazo para presentar las explicaciones pertinentes, pero el demandante no lo hizo. Después de este incumplimiento, la empresa tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

La testigo subrayó que, aunque es cierto que el demandante solicitó permiso para acudir a citas médicas, aunado al desarrollo de otras actividades como trámites bancarios, esto no debería haber sido un obstáculo para realizar la actividad de cuadro, ya que no consumía todo el día. Así mismo, hizo hincapié de la importancia de la entrega de dineros, por ser fondos entregados por clientes que pertenecen a la empresa, recursos que tienen un destino específico, como el pago de proveedores, y los empleados no están autorizados a retenerlos.

Conforme a lo anterior, se logra constatar la ocurrencia de la falta y su gravedad. El incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades asignadas al señor Jhon Jairo Díaz no se limitó a un simple descuido u olvido, sino que se prolongó durante

varios días sin que existiera una justificación válida para tal omisión.

En cuanto al procedimiento agotado es menester recordar que, para los procesos donde se discute la existencia de una justa causa de despido, habrá de verificarse la existencia un trámite especial fijado en los instrumentos reguladores de la relación laboral ya sea en el contrato de trabajo, convención o pacto colectivo, a fin de observar si se dio respeto del pleno de las garantías que le asisten al empleado como de aportar pruebas y ejercer defensa respecto de conductas o comportamientos que se atribuyen (Sentencias CSJ SL 15245 de 2014, SL 2351 de 2020 y SL 679 de 2021).

En este caso, la ausencia de un procedimiento especial no implica la falta de respeto a las garantías del debido proceso. Se evidencia claramente la detallada especificación de los hechos imputados durante la diligencia de descargos, los cuales fueron replicados de manera consistente en la carta de despido, y la inmediatez de la decisión del despido. Estos elementos, junto con la ocurrencia y verificación de la justa causa, son suficientes para confirmar la sentencia absolutoria.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta 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: CONFIRMAR la sentencia consultada No. 086 del 21 de marzo de 2017, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali.



SEGUNDO: Sin costas por el grado jurisdiccional de consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Carolina Montoya L

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada

Firma electrónica

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada

FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado

Firmado Por:

Maria Isabel Arango Secker

Magistrada

Sala 013 Laboral

Tribunal Superior De Cali - 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: **4d2e5efd94481aded7b9751167f3ebd79b12752b37bda8bbbc899d06634fdafd**

Documento generado en 30/01/2024 05:57:13 PM

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