



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 002 2021 00092 02

Gilberto Córdoba Sissa vs Técnicas de Combustión y Tratamiento de Aguas SAS

Bogotá D. C., diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala **el recurso de apelación** interpuesto por el demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 13 de junio de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Gilberto Córdoba Sissa, mediante apoderada judicial, promovió proceso ordinario laboral contra Técnicas de Combustión y Tratamiento de Aguas SAS, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 5 de enero de 2016 al 19 de marzo de 2020, el cual terminó por causa imputable al empleador; en consecuencia, solicita el pago la indemnización del artículo 64 del CST, sanción por no consignación de las cesantías del año 2018, lo *extra* y *ultra petita* y costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada en la fecha enunciada, con un salario final estipulado en la suma de \$4.000.000, junto con el pago de un auxilio extralegal de transporte no constitutivo de salario por la suma de \$2.000.000; señala que en una oportunidad cuando viajó a San Martín - Cesar, el 16 de noviembre de 2019, en cumplimiento de sus funciones, se regresó en un carro particular con su compañero de trabajo Cristian Díaz, y el 17 del mismo mes y año presentó a la empleadora un recibo de caja menor por valor de \$70.000 y concepto de servicio de transporte, siendo que no era obligatorio utilizar algún medio de transporte específico.



Señala que luego de lo ocurrido estuvo dispuesto a devolver el dinero y de hecho se lo descontaron; refiere que le pagaron las cesantías del año 2018 hasta el 19 de marzo de 2020; que finalmente le terminaron el contrato de trabajo por el no cumplimiento y acatamiento de las órdenes e instrucciones que impartía la accionada, y por el presunto incumplimiento al régimen de prohibiciones de los trabajadores, en lo que tiene que ver con el uso de útiles y herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado.

Informa que la entidad demandada adujo que esa situación fue conocida hasta el 4 de marzo de 2020, pero la legalización del dinero se comunicó al jefe inmediato desde el 23 de diciembre de 2019; relata que la pasiva considera que el valor entregado como anticipo fue usado en un objeto distinto al inicialmente concedido, situación que a su parecer no es cierta, porque el desplazamiento desde Cesar a Bogotá, si se realizó; también dijo la accionada que fue una falta porque se legalizó el dinero cuando se había transportado en un vehículo particular y que el mismo se informó por concepto de un transporte en bus intermunicipal, lo que considera que no fue cierto, pues en el recibo de caja menor se anotó: “servicio de transporte de San Martín Cesar – Bogotá proyecto pad sur.”

La demanda fue admitida mediante auto del 14 de mayo de 2021.

2. Contestación de la demanda. la entidad demandada contestó con oposición a las pretensiones del libelo, pero aceptó la existencia del contrato de trabajo en los extremos señalados por el demandante, respecto a la justa causa para terminar el contrato de trabajo, mencionó: *“(...) La empresa consideró que el incumplimiento en la legalización de los gastos era grave sobre todo porque se trata de un trabajador que de manera permanente debía efectuar legalizaciones, lo que implica que debe ser muy riguroso en la presentación de los gastos de tal suerte que la situación financiera de la empresa no se viera empeorada por conductas desleales como la cometida por el entonces trabajador hoy demandante. De esta manera se concluyó que se trató de una falta grave a las obligaciones de los trabajadores como es el acatamiento de las instrucciones entregadas por la empresa en relación con los valores que debían ser legalizados... Estas circunstancias de iliquidez obligaron a mi mandante a realizar el pago tardío de las obligaciones laborales del señor Gilberto Córdoba, como lo es la consignación de auxilio de las cesantías y el pago de las prestaciones sociales, situación que se presentó con posterioridad a la crisis económica que generó la iliquidez de la empresa. Con el ánimo de hacer notar que no se trató de un deseo malévolo de mi mandante o que, con el ánimo de defraudar al trabajador, se conversó con el trabajador reiterando pese a que ya ... conocía las circunstancias complejas de tipo financiero por la que atravesaba la empresa, y se llegó a un acuerdo el cual quedó en un contrato de transacción...”*



En ejercicio de su derecho de defensa, propuso las excepciones de mérito denominadas transacción, prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, reconocimiento oficioso de excepciones.

3. Sentencia de primera instancia.

El Juez Segundo laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 13 de junio de 2023, resolvió: *“Primero: Declarar no probada la tacha de sospecha propuesta contra los testigos Andrés Arias y Gisel Orduña. Segundo: Declarar que entre el demandante Gilberto Córdoba Sissa y la sociedad Técnicos en Combustibles y Tratamientos de Aguas S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia del 5 de enero de 2016 al 19 de marzo de 2020. Tercero: Declarar probadas las excepciones de buena fe e inexistencia de la obligación propuestas por la convocada. Cuarto: Absolver a Técnicos en Combustibles y Tratamientos de Aguas S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante. Quinto: Condenar en costas de primera instancia a la parte vencida. En su liquidación, inclúyase la suma de medio salario mínimo por concepto de agencias en derecho a cargo de la parte demandante y a favor de la contraparte”.*

4. Recurso de apelación parte demandante: Inconforme con la decisión, el demandante presentó recurso de apelación, manifestado que se tengan en cuenta cada uno de los hechos probados en la demanda con las documentales, así como las demás pruebas practicadas (testigos); que se ratifica en los alegatos de conclusión. Respecto a la terminación del contrato de trabajo dice que está probado que fue sin justa causa teniendo en cuenta que la empresa presenta unas causales de terminación diferentes a las enunciadas en la citación a descargos, y a las presentadas al momento de rendir descargos, razones que no son valederas o que no sustentan de fondo la terminación del contrato de trabajo. Solicita se tenga en cuenta la sentencia del principio de inmediatez (SL3108-2019 Rad. 78842); que no pueden pasar como en este caso ocurrió, más de 3 o 4 meses para imputarle al trabajador unos hechos que habían ocurrido el año anterior y que el empleador tenía conocimiento; que no se está debatiendo la forma en que el trabajador se transportó porque eso está claro, sino, lo que se discute es la terminación del contrato en sí, no puede señalarse que desobedeció las órdenes impuestas por el empleador, porque desde que el empleador tuvo conocimiento desde diciembre de 2019 de la legalización de los \$70.000 acordaron la forma o el procedimiento para efectuar la devolución o legalización de dicha suma de dinero, por lo que en ningún momento el trabajador desobedeció a su jefe inmediato, el ingeniero Andrés Arias, para lo cual pide se tenga en cuenta todas las documentales, específicamente los correos electrónicos que tanto



el trabajador le enviaba al ingeniero y el ingeniero le contestaba a él, en correo electrónico de fecha 9 de marzo de 2020 (fl. 97), el trabajador entrega la legalización de esa misma fecha donde se verifica la devolución de esos \$70.000, lo que quiere decir que la devolución se dio anterior a la citación de descargos que presentó el trabajador. No puede aceptarse que el área de talento humano manifieste que no tenía conocimiento al momento de despedir al trabajador, que él ya había devuelto ese dinero, porque es claro que en la liquidación final entregada al trabajador le devolvieron las sumas de dinero que la empresa le debía al trabajador, el trabajador de su bolsillo prestaba para desplazarse, los proyectos en los cuales él estaba desempeñando su trabajo, y en ningún momento le hicieron descuento de los \$70.000. No se causó ningún perjuicio no se desconocieron las órdenes por los superiores, y tampoco se utilizaron herramientas o útiles para algo diferente, porque ese dinero no se lo dio la empresa, sino que contrario a ello el trabajador de su “bolsillo” prestaba el dinero para ejecutar muchas labores a la misma empresa.

Respecto a la sanción por la no consignación de las cesantías, alega que pese a que existió un contrato de transacción, al trabajador no se le indicó que era por las cesantías del año 2018, es claro que se transaron las cesantías del año 2016, y por eso la empresa consignó la suma acordada de \$4.300.000, tal como quedó consignado en el contrato, y al día siguiente, como consta en extracto de fondo de cesantías realizó el pago de las cesantías correspondiente al año 2016, si la empresa hubiese transado la indemnización por no consignación de la cesantías del año 2018, pues lógicamente al día siguiente hubiese consignado tanto la cesantías del año 2016 como las del 2018, pero no lo hizo así, porque en ningún momento le señalaron eso al trabajador, incluso la empresa consignó primero las cesantías del año 2019 que las del mismo 2018, porque casualmente tres días antes de terminarle el contrato hizo esa consignación de las cesantías del año 2018, por tanto es clarísimo y está demostrado, la mala fe con la que actuó la empresa al consignar esas cesantías posterior al año 2019. Cita sentencia SL47048-2016.

5. Alegatos de conclusión. Dentro del término de traslado ambas partes presentaron alegaciones de segunda instancia así:

5.1. De la parte demandante: Básicamente reiteró los argumentos expuestos en el recurso de apelación, para que se revoque de la sentencia de primer grado y por consiguiente se acceda a las pretensiones relacionadas con las indemnizaciones de los artículos 64 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, señalando: *“Es de resaltar su señoría,*



que la empresa empleadora no solo actuó de mala fe al despedir al trabajador como se argumentó anteriormente, sino que también lo hizo respecto al pago de las cesantías del año 2018, pues al tomar la decisión de despedir al trabajador decide consignar las cesantías precisamente 1 día antes de que este rindiera descargos y coincidentalmente pagó estos aportes hasta el 16 de marzo de 2020, es decir tres días antes de finalizar el contrato laboral con el demandante, demostrando una vez más la mala fe patronal con la cual obró...”

5.2. De la parte demandada: En su escrito solicita que se confirme la decisión de primer grado.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A del CPT y de la S.S., corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico: ¿El juez a quo incurrió en un dislate valorativo cuando encontró probada la justa causa para la terminación de la relación laboral? ¿Hay lugar al pago de la sanción por la no consignación de las cesantías?

7. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada parcialmente** para en su lugar ordenar el pago de la indemnización del art. 64 del CST y **confirmada** en lo demás.

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 64 CST, 61 del CPTSS 99 Ley 50 de 1990; CSJ SL3821-2020, CSJ SL5288-2021, entre otras.

Consideraciones.

En este asunto no se discute la existencia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes, con vigencia desde el 5 de enero de 2016 al 19 de marzo de 2020, lo que dicho sea de paso fue aceptado por ambas partes y declarado en primer grado; y en cuanto al salario aparece a fl. 72 del PDF 01 la liquidación del contrato por terminación con justa causa, en donde se establece que el último salario del demandante fue la suma de \$4.280.000, monto que tampoco fue objeto de reparo.

A continuación, procede la Sala a dar solución a los problemas jurídicos planteados así:

Como ya se mencionó en los antecedentes de esta sentencia, el Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, si bien declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes en el interregno señalado, seguidamente declaró prosperas algunas de las



exceptivas propuestas, en consecuencia, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de condena de la demanda.

Motivó lo decidido en que, en el acta de descargos el trabajador reconoció que de ninguna manera empleó un servicio de transporte público para desplazarse desde el departamento del Cesar hasta la ciudad de Bogotá, sino, que lo hizo en un carro particular de propiedad del señor Cristian Díaz, trabajador de la empresa, y esa situación fue ratificada por el demandante en su interrogatorio de parte, en esa medida se acreditó la conducta endilgada por la pasiva – indebida legalización de viáticos por la suma de \$70.000-, sin que se observe que el trabajador hubiese reintegrado a la pasiva lo que cobró por concepto de transporte. Dijo que si bien es cierto hasta marzo de 2020 se inició con el proceso de recursos humanos, no puede entenderse ese actuar por parte de la demandada como una aceptación de esa situación irregular, por el contrario, el representante del empleador en todo momento le exigió que hiciera la correspondiente legalización del servicio de transporte; encontrando así el titular del juzgado demostrada la justeza del despido que habilita la terminación de la relación laboral, con base en el reglamento interno de trabajo y las normas citadas por la accionada en la misiva de terminación del contrato de trabajo, que los elementos otorgados a su disposición no fueron empleados para el ejercicio de sus funciones.

En lo que tiene que ver con la sanción moratoria por la falta de consignación de las cesantías, dijo que observado el documento denominado contrato de transacción de fecha 21 de enero de 2020 quedó establecido de manera clara que se zanjaba la sanción del numeral 3º del art. 99 de la Ley 50 de 1990 en la suma de \$4.300.000; no se concilió el pago de las cesantías y el trabajador aceptó que le fueron canceladas durante la vigencia del vínculo, dicho rubro, lo que estaba tranzando era el pago de la sanción de un derecho incierto y discutible, susceptible de dicho acuerdo; tampoco se observa en el documento que las partes hubiesen acordado que el mismo correspondía única y exclusivamente a uno de los periodos adeudados por el empleador al trabajador, por lo que mal se puede interpretar apreciaciones que no se encuentran en el mismo, por lo cual no existen razones válidas para condenar a la pasiva por ese rubro; y en todo caso, la accionada demostró que se encontraba en una precaria situación económica.

La parte demandante en su apelación argumenta que no existió inmediatez en la terminación de la relación laboral, que lo manifestado en el comunicado de la diligencia de descargos no coincide con lo decidido, que en todo caso, antes de la diligencia de



descargos el actor había devuelto la suma de \$70.000, por lo cual no había lugar a considerar la justeza del despido y no puede decirse que el demandante incumplió con sus obligaciones; en cuanto a la sanción por la no consignación de las cesantías manifestó que la transacción no la cubrió frente a la no consignación de las cesantías del año 2018, por lo tanto, hay lugar a fulminar condena por dicho emolumento.

A propósito, tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, que en tratándose del finiquito de una relación laboral con “justa causa,” al trabajador le basta con acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; para este último aspecto no es suficiente la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que se demuestre que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le endilgan; y es que no puede perderse de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).

De otra parte, nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: “i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...” (SL496-2021 Rad. 76197).

Ahora, en cuanto a la sanción moratoria por la falta de consignación del auxilio de cesantías a un fondo de cesantías la misma se encuentra regulada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la cual fue consagrada para castigar al empleador moroso que no cumple su deber legal a más tardar el 14 de febrero del año siguiente de consignar el auxilio a las cesantías; dicha sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo mientras esté vigente el contrato de trabajo.



La jurisprudencia laboral tiene dicho que como esta tiene origen en el incumplimiento contractual del empleador, goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición no es automática e inexorable, es decir, que no se erige como una respuesta automática frente al hecho objetivo de haber dejado de consignar la cesantía completa o parcial, sino que está condicionada al análisis y apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe patronal, razón por la cual es necesario que en cada caso particular, se verifique si el empleador, en el marco del proceso, aportó o no razones de peso, serias, sólidas y atendibles que justifiquen su omisión, lo que, de acreditarse con claridad y precisión, conllevaría a que se ubique ese proceder en el terreno de la buena fe (CSJ SL5288-2021).

Precisado lo anterior, se verifica que al proceso se allegaron y practicaron las siguientes pruebas:

Obra en el fl. 31 del PDF 06 la citación a la diligencia de descargos de fecha 13 de marzo de 2020, en la cual se le informa al demandante lo siguiente: *“me permito solicitarle, se presente... para que rinda los descargos con el fin de aclarar las presuntas inconsistencias en la legalización presentada por usted donde se reporta un viaje en flota desde el Cesar hasta Bogotá, el día 17 de noviembre de 2019, día en el cual usted fue transportado por un vehículo de la compañía...”*

Obra a fls. 32 a 35 ib. la diligencia de descargos de fecha 17 de marzo de 2020, en donde el actor reconoce que debió viajar al departamento del Cesar para cumplir con las funciones de su cargo (octubre o noviembre de 2019), que la empresa asumió los gastos del viaje; sabe cuál es el procedimiento para legalizar los gastos, esto es, presentando un formato adjunto con los soportes. Dijo que realizó una legalización para el 17 de noviembre de 2019, la cual se presentó a la empresa hasta el mes de diciembre; que en esa fecha él no viajó en un vehículo de propiedad de la demandada, en el trayecto Cesar – Bogotá, que el viaje lo realizó en el vehículo de propiedad de Cristián Díaz coordinador de montaje; que lo hizo por error involuntario y lo habló con su jefe inmediato Andrés Arias, quien le manifestó que en la siguiente legalización se debe descontar el respectivo valor, dice: *“tengo un correo del ingeniero Andrés sobre esta legalización donde manifiesta que no he aplicado los \$70.000 y que puedo en cualquier factura o varias facturas...”* dijo que el descuento se realizó el 13 de marzo de 2020 teniendo en cuenta lo estipulado por el ingeniero Andrés.

Obra a fls. 36 a 38 ib., misiva de terminación del contrato de trabajo de fecha 19 de marzo de 2020, donde se menciona que conocieron de los hechos ocurridos hasta el 4 de marzo de 2020: *“lo anterior permite concluir que no se trata de una mera equivocación, como*



quiera que este es el único gasto que se requiere que el trabajador realice de su puño y letra el diligenciamiento del recibo de caja menor, y teniendo en cuenta que el trabajador manifiesta que para la legalización del mes de diciembre realizó dos viajes desde el departamento del Cesar hasta Bogotá, no es posible que tal equivocación se generará como un simple error involuntario, pues el diligenciamiento requiere conciencia y voluntad para realizar las inscripciones de concepto y valor. Asimismo la empresa encuentra demostrado que usted incurrió en una de las prohibiciones a los trabajadores dispuestas tanto en el reglamento interno de trabajo como en la legislación laboral vigente, como quiera que se observa que el valor entregado como anticipo fue usado con una actividad distinta al inicialmente concebido. Debe notarse que si usted como trabajador no usó el dinero que legalizó como un transporte no utilizado, ese dinero debió haber sido devuelto de manera inmediata a la empresa toda vez que el mismo no fue gastado, y de esta manera no esperar a que la empresa se diera cuenta de una situación irregular, pues en el evento que la empresa no se hubiese percatado de la situación, se considera que dichos dineros no hubieran sido objeto de ingreso a la contabilidad. Lo anterior si se tienen cuenta que usted como trabajador indica que esperó a que su jefe inmediato le indicara cómo se debía efectuar la legalización, cuando se insiste ese dinero debió haber sido devuelto a la compañía por cuanto el mismo no fue usado en el propósito que usted indicó en la legalización. Debe indicarse que el reglamento interno de trabajo de Tecca SAS se estableció en el literal B del artículo 65 que la violación grave de las obligaciones, prohibiciones dará lugar previo procedimiento disciplinario a constituir una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y de igual manera debe señalarse que en el numeral cuarto del artículo 66 se indicó que la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones, prohibiciones legales, actividades contractuales o reglamentarias constituyen una falta grave. Con base a lo anterior y en la aplicación de lo dispuesto en el artículo 65 y 66 del reglamento interno de trabajo los cuales se adoptaron en concordancia con lo establecido en el numeral sexto del artículo 62 del código sustantivo del trabajo y de la Seguridad Social, la empresa... Terminar con justa el contrato de trabajo a término indefinido... causa acreditada en el numeral 1º del artículo 61 y numeral 8º del artículo 63 en concordancia con lo establecido en el artículo 65 y 66 del reglamento interno de trabajo, los cuales se encuentran en consonancia con lo establecido en el numeral 6º del artículo 62 del CST..."

Obra a fls. 56 a 59 PDF 01 el acuerdo de transacción celebrado entre las partes de fecha 21 de enero de 2020 en el cual se estipuló en los numerales segundo a quinto de los antecedentes lo siguiente: *“Que las partes de manera directa adelantaron conversaciones con el propósito de dar cumplimiento y acordar el pago por concepto de indemnización contemplada en el numeral tercero artículo 99 de la ley 50 de 1990. Las partes han llegado a un acuerdo transaccional con el fin de precaver un litigio laboral y o civil entre ellas por derechos inciertos y discutibles. Las partes declaran y aceptan que el pago de los valores señalados en el presente contrato de transacción no implica ningún tipo de reconocimiento y que el mismo es celebrado de buena fe tanto por la empresa como por el trabajador. Las partes declaran y aceptan que este acuerdo tiene efectos vinculantes de cosa juzgada entre los suscritos...”* y en la cláusula segunda del contrato de transacción se establece: *“Concesiones mutuas. A título de transacción, la empresa pagará al trabajador la suma de \$4.300.000...”*



Obra a fl. 72 del PDF 01 la liquidación del contrato por terminación con justa causa, en donde no se observa descuento por la suma de \$70.000.

Obra a fl. 83 y 84 ib. la legalización de servicio de transporte San Martín – Cesar a Bogotá del 17 de noviembre de 2019, por valor de \$70.000.

Obra a fl. 88 ib. el correo electrónico enviado por el demandante al señor Andrés Arias de fecha 2 de enero de 2020, en donde menciona que: *“el tema del viático si es error mío, y en la próxima legalización descuento el valor, si ud Andrés esta de acuerdo...”*

Obra a fl. 89 ib. el correo electrónico enviado por el demandante a Andrés Arias de fecha 27 de febrero de 2020, en donde menciona que: *“Adjunto legalización de los transportes de 3 cordilleras, tengo pendiente reembolsar \$70.000, del transporte de pad sur... favor su revisión y aprobación para dejar únicamente un recibo de Joaquín por valor de \$20.000...”*

Obra a fl. 99 ib. correo electrónico de fecha 5 de marzo de 2020, enviado por Andrés Arias y dirigido al demandante, en donde señala: *“todo conforme con su legalización, lo único es que no veo que haya aplicado la devolución de los \$70.000, los puede aplicar en cualquier factura o varias facturas...”*

Obra a fl. 100 a 105 ib. correo electrónico enviado por el demandante al señor Andrés Arias y otros, en donde se adjunta la legalización a corte del 9 de marzo de 2020, y en el documento adjunto se relacionan unos gastos no cobrados a la empresa por servicio de transporte compra de bridas y distribuidor y otros.

Obra a fls. 188 a 229 el RIT de la empresa demandada en cuyo numeral 1º art. 61 se establece como obligación especial del trabajador, entre otras: *“realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido...”* el numeral 3º del art. 63 consagra: *“usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado...”* el literal e del art. 65 menciona: *“La violación grave de las obligaciones, prohibiciones, dará lugar previo procedimiento disciplinario a constituir justa causa para da por terminado el contrato de trabajo...”* el art. 66 dispone cuáles son las faltas graves: *“1. El retardo injustificado del trabajador que cause perjuicio grave a la empresa, para los trabajadores de operaciones, quienes realizan trabajo por turnos se presume cuando no ha recibido o entregado de manera formal el turno. 2. El retardo de 15 minutos o más en la hora de entrada del trabajo sin excusa suficiente por quinta vez durante el año calendario. 3. La falta total del empleado en la mañana, en el día, o en el turno correspondiente sin excusa suficiente. 4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones, prohibiciones, legales, actividades contractuales y/o reglamentarias. 5. Violación grave o leve, y desatención del empleado de las medidas*



de salud y seguridad suscritas en normas, reglamentos, políticas en la empresa o sus clientes. 6. La negación por parte del trabajador a prestar ayuda en urgencia o riesgo durante las operaciones, actividades y labores sin justa causa presentada por parte del trabajador...” y el art. 69 menciona cuál es el procedimiento para realizar el proceso disciplinario.

También se recibieron las pruebas personales contenidas en los interrogatorios de las partes y los testimonios.

El demandante en su interrogatorio señaló que su compañero el señor Cristian Diaz le manifestó que se iba a desplazar a la ciudad de Bogotá que si viajaba con él; que si igual se hubiese desplazado en un vehículo particular o servicio público acarrea un costo, y se generó un recibo de caja menor por el monto de \$70.000 (17 noviembre 2019) de transporte en bus desde la ciudad de San Martín a la ciudad de Bogotá, y por eso la demandada le dice que hizo mal uso de esos recursos, y ese dinero fue regresado. Que cuando se le liquidó su contrato de trabajo se le adeudaba el valor de \$2.400.000 o más que el prestó para que los proyectos avanzaran. Que a la finalización del vínculo le cancelaron las cesantías. Que el hizo una transacción para zanjar lo que tenía que ver con la indemnización por la no consignación de las cesantías, pero para el año 2016; pero en el contrato de transacción no quedó estipulado año, y recibió \$4.300.000, le adeudaban las cesantías del año 2018 que fue cancelada el 16 de marzo de 2020, y se pagaron primero las cesantías del año 2019. El valor que supuestamente legalizó de \$70.000 no lo utilizó para transportarse; que el compañero con el que se transportó cubrió los costos de combustible y peaje, porque el carro era de su propiedad, que la colaboración radicó en alimentos y bebidas que fueron consumiendo durante el trayecto.

En el interrogatorio el representante legal de la demandada, dijo que el demandante incumplió el reglamento interno de trabajo al pretender legalizar un gasto inexistente (legalización transporte en bus), porque se devolvió en el vehículo de propiedad de un compañero quien legalizó el gasto de movilización, peajes y transporte, sin que haya devuelto el dinero, y el tema se llevó al área de recursos humanos; que se firmó un contrato de transacción por la demora en el pago de las cesantías, en general respecto de las cesantías que estaban pendiente de pago a la fecha de firmar la transacción incluidas las del 2018. Que lo de los viáticos correspondió al mes de noviembre o diciembre del año 2019, que el ingeniero Andrés Arias (cargo directivo dentro de la empresa) solicitó al demandante que devolviera el dinero, en los siguientes dos meses, y hasta la fecha que rindió los descargos, no había devuelto el dinero.



El declarante Andrés Díaz, quien trabaja para la demandada, era jefe del demandante, responsable de revisar las legalizaciones que presentaba el actor, manifestó que a finales del 2019 el accionante estuvo en San Martín Cesar y presentó legalización de ese viaje, que cuando acompañó la legalización el testigo la aprobó porque no tenía todas las legalizaciones de los trabajadores que estuvieron en San Martín, que cuando recibió la legalización de otro trabajador, en diciembre de 2019, reportando el regreso en el carro de otro trabajador, pedía viáticos de gasolina y peaje por el regreso desde San Martín hasta Bogotá, y las fechas no coincidían entre la legalización de Gilberto y el del otro trabajador (Cristian Díaz), que cuando le pregunta al otro trabajador que sí había regresado soló, le manifestó que se regresó con Gilberto; le hizo el comentario a Gilberto y este le dijo que cometió un error, y en ese momento acordaron que él debía hacer la devolución del dinero, lo cual no lo hizo efectivo en la siguiente legalización que presentó en enero o febrero de 2020, razón por la cual el testigo decidió pasar el caso a recursos humanos; que se debe legalizar lo que realmente consuman, y el gestor estaba informado de eso; que la devolución consistía que en el siguiente proyecto en que iba a estar, saliera del bolsillo de él y no se le cobrara a la empresa; que le parece que al final de la cadena de correos, cuando a Gilberto se le había citado a descargos presentó alguna legalización haciendo la corrección.

La testigo Gisel Orduña, quien también trabaja para la demandada, dijo que al demandante se le terminó el contrato de trabajo por utilizar útiles o herramientas para objetivos distintos al trabajo, y no acatar ni cumplir funciones de su superior jerárquico, de hacer el reintegro de un dinero de un transporte que no se realizó, que la empresa lo supo por el jefe directo Andrés Arias; que Andrés le dio la instrucción que hiciera la devolución de ese dinero en la siguiente legalización, y en enero y febrero no ocurrió por lo que intervino el área de gestión humana, que es el área donde pertenece la testigo, y se hizo el procedimiento de descargos, que Andrés le contó más en detalle. Que en principio en la compañía cuando sucedió el tema de revisión de la legalización en el mes de diciembre, se conoció de manera verbal por parte del ingeniero Andrés, y que se le dio la opción de reembolsar el dinero, y ya a finales del mes de febrero el ingeniero les notificó que no se había llevado a cabo el reembolso, y entraron a participar desde el área de gestión humana para tener el procedimiento de escuchar a Gilberto; El reembolso hasta la fecha que se hizo el descargo no se había efectuado, pero no le consta que eso se realizó. Que el acuerdo de transacción tenía como finalidad prevenir un litigio por la sanción por la no consignación de las cesantías, y en ese momento tenían dos periodos pendientes para consignar 2016 y 2018. Que por parte de gestión humana antes de la terminación del contrato de trabajo no se revisó



la devolución de las sumas de dinero que el demandante debía legalizar; que no recuerda que al momento de liquidar el contrato de trabajo se le haya hecho un descuento por el valor de los \$70.000.

A pesar de que los anteriores testigos fueron tachados por sospecha no se notan que hayan sido parcializados con el ánimo de favorecer a la demandada, por lo que se les da pleno valor probatorio a sus testimonios, además quien mejor que ellos, trabajadores de la pasiva, para informar lo sucedido con el demandante.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que el juzgador de instancia desacertó al establecer que se logró demostrar objetivamente la justa causa del despido; pero no se equivocó al no fulminar condena por concepto de la sanción por la no consignación de las cesantías del año 2018, tal como pasa a verse.

1. De la terminación del contrato de trabajo.

Como se sabe, la jurisprudencia laboral ha sido enfática en ilustrar que, basta con que se acredite por lo menos una de las conductas que se le endilgan al trabajador, para eventualmente avalar la decisión del despido, si encuadra en una justa causa para la finalización del contrato de trabajo, siendo que al juez laboral también le corresponde adecuar las conductas enrostradas conforme lo establece la norma laboral y cuando se invoca el numeral 6 del art. 62 del CST, y si previamente no se encuentra calificada la conducta como grave para la terminación del contrato, también le corresponde evaluar la gravedad de la misma.

En el presente asunto se aportó el reglamento interno de trabajo en el cual se estableció un proceso para la terminación de la relación laboral (arts. 65 y 69 del RIT), pero en el mismo no se estipuló que la conducta desplegada por el demandante, puntualmente, se consideraba como grave para la terminación de la relación laboral, si existe un listado de conductas graves para el finiquito de contrato, pero ninguna encaja en la situación particular del demandante.

Al gestor se le endilgaron dos conductas a saber: la primera haber tratado de defraudar a la empresa presentando un recibo de caja menor para legalizar unos costos de



transporte que no se causaron; y la segunda no haber devuelto ese dinero que indebidamente recibió por parte de la empresa.

En esta causa se acreditó que antes de la decisión de terminación del contrato de trabajo se le informó al actor la conducta endiligada (13 de marzo del 2020), él tuvo la oportunidad de rendir su versión de los hechos (17 de marzo del 2020); siendo que el gestor en la diligencia de descargos no negó haber legalizado un gasto por transporte en la suma de \$70.000 cuando en realidad se transportó en el vehículo personal de uno de sus compañeros de trabajo, pero que había devuelto la correspondiente suma de dinero; la terminación del contrato de trabajo se produjo el 19 de marzo de 2020 cumpliéndose así con el procedimiento estipulado en el RIT que no es objeto de discusión.

En cuanto a la inmediatez, cumple precisar que si bien el hecho generador, esto es, el traslado de San Martín Cesar a Bogotá ocurrió el 17 de noviembre de 2019, el demandante presentó la legalización indebida de gastos en diciembre del mismo año, la empresa a través de su representante el señor Andrés Arias se enteró en este último mes; y como hasta marzo se le termina el contrato por dicha conducta es evidente que respecto a la situación de haber presentado los recibos de caja menor para legalizar unos costos de transporte que no sufragó, operó la falta de inmediatez, porque transcurrieron tres meses y la empresa no realizó ningún acto para reprender la conducta del actor al contrario condonaron la falta y este hecho no puede ser invocado como justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Ello es así, porque no puede olvidarse que el jefe inmediato del accionante, previo a iniciar cualquier proceso disciplinario, le dio la oportunidad para que hiciera la devolución del dinero, y solo cuando esto no ocurre, a finales de febrero de 2020, es que el señor Andrés, quien tiene un cargo directivo al interior de la empresa, como lo aceptó el representante legal de la demandada, y encargado de la supervisión de los gastos que presentan los trabajadores, decidió escalar el caso a gestión de recursos humanos, como lo informó la testigo Orduña.

Así las cosas, como se dijo, no existe inmediatez para analizar la conducta de la presentación de los recibos de caja menor, por imputarse de manera extemporánea, menos cuando la misma empresa a través de su representante había disculpado la conducta.



No ocurre lo mismo con la segunda conducta, consistente en la devolución del dinero, que fue puesta en conocimiento de la demandada en febrero de 2020, luego debe ser desde este mes que se contabiliza la inmediatez, pero para el hecho de no haber devuelto el dinero indebidamente obtenido por el demandante, y en esa medida esta conducta que se le imputó al actor que ocurrió a finales de febrero (la no devolución del dinero) del 2020, supuestamente, y la terminación del contrato se produjo en marzo siguiente, sin que la decisión del finiquito de la relación laboral luzca alejada del rango razonable para su culminación, como para establecer que no hubo inmediatez en el mismo, por lo tanto este requisito respecto de la segunda conducta sí se cumplió.

Continuando con el análisis, es claro que la única conducta que eventualmente se le pudo endilgar al demandante es la no devolución de la suma de \$70.000, porque resulta que su jefe inmediato, en el momento que supo de lo ocurrido, no comunicó dicha eventualidad a gestión de recursos humanos, sino que acordó con el actor que debía efectuar la devolución del dinero, por lo tanto la Sala considera, salvo mejor criterio, como se dijo en párrafos precedentes, que no tiene razón de ser que se le impute la indebida legalización de los gastos de transporte, cuando fue la misma empresa que consintió que el señor Gilberto Córdoba, en principio, retribuyera la suma indebidamente obtenida, sin ninguna amonestación, y es que así también lo reconoció el representante legal de la demandada, ellos contaban con pleno conocimiento del acuerdo que hizo Andrés Arias y el aquí libelista.

Y fue solo hasta el 5 de marzo de 2020 cuando el señor Andrés Arias le explicó al actor la forma en que debía devolver el dinero: *“no veo que haya aplicado la devolución de los \$70.000, los puede aplicar en cualquier factura o varias facturas...”*, ya que según se observa en el correo electrónico de enero y febrero de 2020, el demandante reconoció su error en la legalización de gastos de transporte de noviembre de 2019, *“el tema del viático si es error mío, y en la próxima legalización descuento el valor, si Ud. Andrés está de acuerdo...”* y acepta que adeuda la suma de \$70.000: *“Adjunto legalización de los transportes de 3 cordilleras, tengo pendiente reembolsar \$70.000, del transporte de pad sur... favor su revisión y aprobación para dejar únicamente un recibo de Joaquín por valor de \$20.000...”*; y en marzo se le explica cómo debe hacer la devolución, tal y como quedo visto; luego no puede mencionar el testigo que el accionante incumplió lo convenido, cuando ni siquiera le había explicado la forma en cómo debía proceder, y esto solo sucedió, se insiste, hasta marzo de 2020.

Ahora, el mismo testigo Andrés Arias reconoció que el demandante cuando se le citó a la diligencia de descargos presentó una legalización de gastos y corrigió lo



relacionado con la suma de \$70.000, lo que coincide con lo manifestado por el actor en la diligencia de descargos y lo observado en el correo electrónico del 9 de marzo de 2020, en donde aparecen unos gastos más o menos por la suma de \$70.300 asumidos por el gestor, y que no fueron cobrados a la empresa, a esto se le suma que realizada la liquidación final del contrato, por ninguna parte aparece que se le hayan descontado los \$70.000 por indebida legalización de gastos de transporte, lo que a todas luces evidencia que la deuda ya se había saldado antes de la finalización de la relación laboral que ocurrió el 19 de marzo de 2020.

Lo anterior, permite concluir que como solo se puede analizar la circunstancia de la devolución del dinero la suma de \$70.000, y como el accionante lo hizo antes de que finalizara la relación laboral, no existe ninguna justa causa para la terminación del contrato de trabajo, y en esa medida no existe otro camino que revocar la sentencia apelada en ese sentido.

Por consiguiente, como la relación laboral se suscitó desde el 5 de enero de 2016 al 19 de marzo de 2020, y el actor devengó como último salario básico la suma de \$4.280.000., efectuadas las operaciones aritméticas, en atención al art. 64 del CST, le corresponden al trabajador 94 días de salario, por concepto de indemnización por despido injustificado equivalentes a la suma de **\$13.410.666.**

2. Sanción por la no consignación de las cesantías establecida en el numeral 3º del art. 99 de la Ley 50 de 1990.

En este punto, baste con decir que, de cara a este rubro, las partes transaron cualquier suma por dicho concepto en un monto de \$4.300.000, sin que ahora el demandante pretenda unilateralmente desconocer ese acuerdo de voluntades suscrito con la demandada; y del que no se alegó algún tipo de vicio en el consentimiento, pues el objeto de la transacción no lo fue respecto a un derecho cierto e indiscutible, en la medida en que la sanción que aquí se reclama no encaja en dicho concepto.

Y tampoco se puede pensar que la transacción solo cobijaba la eventual sanción por la no consignación de las cesantías del año 2016, porque resulta que tal acuerdo transaccional se celebró en enero de 2020, luego bien se puede inferir que se involucró también la sanción por la no consignación de las cesantías de año 2018, sin que le sea dable al actor en esta oportunidad cambiar el sentido de lo pactado a su



conveniencia, cuando en el momento oportuno para hacerlo no efectuó alguna manifestación en contra de lo consensuado entre las partes.

En ese orden de ideas, por sustracción de materia, no hay lugar a realizar un análisis de la conducta desplegada por la demandada en cuanto al no pago de las cesantías del año 2018, porque fueron las mismas partes, quienes previamente a la interposición de esta demanda, de manera libre y voluntaria, decidieron zanjar sus diferencias en cuanto a dicho concepto, tal y como lo argumentó el juzgador de primer grado.

De manera que se confirmará la sentencia en este aspecto, sin que se hagan necesarias mayores argumentaciones.

Sin costas ante la prosperidad parcial del recurso de apelación, las de primera quedan a cargo de la parte demandada.

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

Resuelve:

Primero: Revocar parcialmente el numeral 4º de la sentencia apelada, para en su lugar condenar a la demanda a pagar en favor de demandante la suma de **\$13.410.666** por concepto de indemnización establecida en el art. 64 del CST, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

Tercero: Sin costas en esta instancia, ante la prosperidad parcia del recurso. Las de primera quedan a cargo de la parte demandada.

Cuarto: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado