

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el veintiocho (28) de febrero de dos mil veintidós (2022), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN:	54-001-31-05-003-2020-00311-01 P.T. No. 19384
NATURALEZA:	FUERO SINDICAL (Levantamiento de fuero sindical – Permiso Despedir)
DEMANDANTE	COMERCIAL NUTRESA S.A.S.
DEMANDADO:	HORACION RINCÓN JAIMES.
FECHA PROVIDENCIA:	VEINTIOCHO (28) DE FEBRERO DE 2022.
DECISION:	“PRIMERO: CONFIRMAR, la decisión proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta el día 20 de noviembre de 2020, dentro del proceso especial de fuero sindical adelantado por la sociedad NUTRESA SAS contra el señor HORACIO RINCÓN JAIME. SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandada, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijan como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a un (1) salario mínimo mensual vigente a cargo del señor HORACIO RINCÓN JAIME y en favor de la demandante.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica en la página de la Rama Judicial y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy cuatro (4) de marzo de dos mil veintidós (2022).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

El presente edicto se desfija hoy ocho (8) de marzo de 2022, a las 5:00 p.m.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'G' followed by a dot.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta
SALA LABORAL

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-003-2020-00311
PARTIDA TRIBUNAL: 19384
JUZGADO: TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA
DEMANDANTE: NUTRESA SAS
DEMANDADO: HORACIO RINCÓN JAIME
ASUNTO: APELACIÓN SENTENCIA
TEMA: PERMISO PARA DESPEDIR

San José de Cúcuta, febrero **veintiocho (28)** de dos mil veintidós (2022)

Procede la Sala de decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada en contra de la sentencia proferida el día 20 de noviembre de 2020 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical seguido bajo el radicado No. 54-001-31-05-003-2020-00311 y P.T. No. 19348 promovido por la empresa NUTRESA, S.A.S. en contra del trabajador HORACIO RINCÓN JAIME y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS, TERCERIZADORAS Y SIMILARES “SINTRACOLTES”.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes

I. ANTECEDENTES

La empresa NUTRESA, S.A.S., por intermedio de apoderado judicial, interpone demanda especial de levantamiento de fuero sindical con el fin de que se declare que el señor HORACIO RINCÓN JAIME incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, y en consecuencia, se ordene el levantamiento del fuero sindical de que goza el trabajador, concediéndose el permiso para despedirlo.

II. HECHOS

La demandante fundamentó sus pretensiones en los hechos narrados en el libelo originario, los cuales serán expuestos brevemente, de la siguiente manera:

1. Indicó que el señor HORACIO RINCÓN JAIME celebró un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la Sociedad COMERCIAL NUTRESA S.A.S. desde el 05 de septiembre de 2011, desempeñando actualmente el cargo de “Ayudante de Distribución”.
2. Que mediante comunicación de fecha 13 de septiembre de 2020, la SUBDIRECTIVA CÚCUTA de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS, TERCERIZADORAS Y SIMILARES “SINTRACOLTES” le notificó a la empresa que el señor HORACIO RINCÓN JAIME ostenta la calidad de Segundo Suplente de esta organización.
3. Que el señor HORACIO RINCÓN JAIME su calidad de Segundo Suplente de la Junta Directiva de la SUBDIRECTIVA CÚCUTA de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS, TERCERIZADORAS Y SIMILARES “SINTRACOLTES”, goza actualmente de la garantía de fuero sindical.
4. Que el señor HORACIO RINCÓN JAIME fue capacitado por COMERCIAL NUTRESA S.A.S. en el procedimiento de entrega de producto y recaudo.
5. Que el día 04 de septiembre de 2020, al realizar el proceso de legalización por parte del señor HORACIO RINCÓN JAIME, se evidencia un faltante de dinero en efectivo por valor de \$2.863.033.
6. Que el dinero en efectivo extraviado por el trabajador se aplicó al pago en efectivo realizado por el cliente Jesús Alberto Santiago Bayona, cuya Factura con Referencia No: 021202000105664010693643 tenía un valor total de \$3.306.108. y fue cobrada por el señor HORACIO RINCÓN JAIME el día de la pérdida.
7. Que el día 07 de septiembre de 2020, el señor Jhon Jairo Toloza Díaz en su calidad de Coordinador de Operaciones Logísticas presentó ante la empresa, reporte de novedades disciplinarias, en el que se informó que el señor HORACIO RINCÓN JAIME no entregó el dinero completo en la legalización de la ruta por presunta pérdida del dinero en el recorrido.
8. Que mediante comunicación de fecha 18 de septiembre de 2020 suscrita por LILIAN JOHANA RIVERA MENDOZA, se citó a diligencia de descargos al señor HORACIO RINCÓN JAIME para el día 21 de septiembre de 2020 a las 7:00am.
9. Que el 21 de septiembre de 2020 se adelantó diligencia de descargos, en presencia del señor JHON JAIRO TOLOZA DIAZ Coordinador Logístico, LILIAN JOHANA RIVERA MENDOZA, Jefe de Desarrollo Humano Organizacional Regional y, OSCAR DANIEL MESA APARICIO y ROGER HUMBERTO BARAJAS, representantes de la Organización Sindical “SINTRACOLTES”.
10. Que en diligencia de descargos de fecha 21 de septiembre de 2020 el señor HORACIO RINCÓN JAIME acepta que una de las obligaciones que tiene a su cargo es ingresar el dinero recaudado inmediatamente en la caja fuerte dispuesta para tal fin, aceptando también que el día en que efectuó el recaudo extraviado, contaba con una caja fuerte en el vehículo en el que se transportaba.

11. Que en dicha diligencia el demandando manifestó que él coloca la plata en el piso del vehículo antes de guardarla y que ese es el procedimiento que él siempre realiza y que una vez efectuado el recaudo él se reparte “la plata en los bolsillos”.
12. Que las conductas omisivas y/o que se desconozcan las obligaciones y prohibiciones establecidas por la ley, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y las Políticas de la Compañía se configura como un incumplimiento a las obligaciones laborales del señor HORACIO RINCÓN JAIME, tal como lo dispone el contrato de trabajo del demandado y el Reglamento Interno de Trabajo.
13. Que mediante comunicación de fecha 14 de octubre de 2020, le notificó al señor HORACIO RINCÓN JAIME, de la decisión adoptada por la Compañía frente a la terminación de su contrato de trabajo, decisión que está sujeta a la sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical.
14. Que mediante escrito de fecha 17 de octubre de 2020, el señor HORACIO RINCÓN JAIME presenta “Recurso de Reposición en subsidio de apelación a sanción impuesta”, confirmándose la decisión de dar por terminado el contrato mediante comunicación del día 23 del mismo mes y año.

III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Notificado de la demanda presentada en su contra, el señor HORACIO RINCÓN JAIME dio formal contestación a la misma, oponiéndose a las pretensiones de la demanda, manifestando que no obra en el plenario, prueba sumaria que acredite la comisión de algunas de las faltas disciplinarias aquí argüidas como fundamento de la acción, es decir esta carece de los presupuestos facticos y jurídicos para ser calificada como una justa causa de terminación del contrato.

Explicó que si bien es cierto que apenas se recibe el dinero se debe disponer de este de manera inmediata en la caja fuerte, este procedimiento se puede ver modificado, ya que la estructura y morfología de la caja fuerte en lo que respecta a su ranura para introducir el dinero, es muy angosta y delgada, lo que impide que se deposite de manera inmediata, pues se debe de dividir de manera previa en fajos mucho más pequeños que permitan la entrada del dinero a través de la ranura, razón por la cual sitúa el dinero en el piso del vehículo, previo a dicha división.

Como excepciones de fondo propuso las que denominó buena fe y falta de causa para demandar.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, el Juzgado de conocimiento que lo fue el TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO CÚCUTA, en sentencia de fecha 20 de noviembre de 2020 resolvió declarar como no probadas las excepciones propuestas por el demandado y, en consecuencia, levantó el fuero sindical de que goza el trabajador HORACIO RINCÓN JAIME y concedió el permiso a NUTRESA, S.A. para despedirlo.

Para resolver lo anterior, argumentó que de las pruebas aportadas al proceso, se evidencia que se configuró la justa causa que alega NUTRESA para dar por terminado el contrato de trabajo del señor RINCÓN JAIME, en el entendido que fue probada la conducta alegada por la empresa, la cual se encuentra calificada como grave, y por tanto, es aplicable el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST.

V. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDADA

Inconforme con la anterior sentencia, el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación en contra de lo decidido, indicando que si bien es cierto hay unas situaciones o unas cláusulas pactadas en el contrato de trabajo y otras que por adhesiones están expuestas en el reglamento interno de trabajo, debe tenerse en cuenta que la situación fáctica específica en cuanto a la supuesta negligencia o falta de cuidado alegada por la demandante no se configura, toda vez que el trabajador cumplió cabalmente con el proceso establecido, lo cual se desprende del interrogatorio de parte y de los testimonios allegados; que hay una situaciones particulares dependiendo de situaciones externas, y se debe modificar un poco ese procedimiento, pero no en su esencia, y eso fue lo que hizo el señor Horacio Rincón Jaimes a la hora de recibir el dinero donde un cliente: disponerse a dirigirse al carro, colocarlo en el suelo del carro mientras este era dividido para que pudiese caber por la ranura o la rendija de la caja fuerte, lo cual no es ningún comportamiento negligente.

Insistió en que la pérdida del dinero no obedece a una voluntad expresa del señor Horacio Rincón Jaimes, sino a una circunstancia accidental que está prevista dentro de este protocolo que tiene la empresa para el manejo y recaudo de dinero, circunstancia que se podía solucionar de acuerdo a ese protocolo, que era la devolución del dinero, dentro de las 24 horas siguientes, pero tal circunstancia no le fue puesta en conocimiento y tampoco le fue permitida por parte de la empresa al trabajador, hasta el punto que el jefe inmediato de él, el señor John Jairo Tolosa Díaz así lo reconoció en declaración a la hora de rendir su testimonio; que esto muestra que la empresa hace un trato discriminatorio y demás atentatorio porque el señor Horacio Rincón Jaimes es miembro de la junta directiva de la organización sindical SINTRALCOTES, una organización sindical que a la fecha ha tenido en sus directivos varias diligencias de descargos practicadas, pudiéndose inferir que se está configurando una conducta de persecución sindical en contra de esta organización, de allí que el señor John Jairo Tolosa en

declaración hubiese admitido el sinnúmero de procesos disciplinarios y el levantamiento de fuero y el despido de los trabajadores miembros de la organización sindical.

VI. CONSIDERACIONES

La Sala asume la competencia para decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, conforme a lo dispuesto en el artículo 117 del CPL, sin que se observe causal de nulidad que invalide lo actuado.

Al respecto el artículo 113 del CPL señala: *“La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un Municipio distinto, deberán expresar la justa causa invocada.”*

Conforme a los concretos planteamientos contenidos en el recurso de apelación, el problema jurídico planteado por la Sala, de manera metodológica, se circunscribe a establecer si en el sub-examine la sociedad COMERCIAL NUTRESA SAS, logró acreditar la ocurrencia de las JUSTAS CAUSAS invocadas en contra del trabajador HORACIO RINCÓN JAIME, con el objeto de obtener el pertinente permiso judicial para proceder a su despido.

En primer lugar, es menester aclarar que no se discute en el proceso el contrato de trabajo existente entre las partes, ni el hecho que el trabajador goza de la garantía de fuero sindical por desempeñarse como Segundo Suplente de la Junta Directiva de la Subdirectiva de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS, TERCERIZADORAS Y SIMILARES “SINTRACOLTES”; así mismo, no es objeto de debate que hubiera sido debidamente observado el procedimiento disciplinario consagrado en el reglamento interno de trabajo de la empresa para proceder al despido de un trabajador.

Ahora bien, sobre el particular, como ya se indicó, es menester por parte de la Sala no solo establecer la existencia de las conductas imputadas al trabajador, sino DETERMINAR si aquellas se ajustan a las causales previstas en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1.965 y a las concretas faltas señaladas por el empleador en el reglamento interno de trabajo, todo ello conforme a los hechos endilgados al señor HORACIO RINCÓN JAIME en la carta de despido de fecha 14 de octubre del año 2020 vista a folios 153 a 156 del archivo de “04. Pruebas Demanda” del expediente digital.

En ese contexto, la concreta conducta imputada al trabajador según la aludida documental se edifica en que el demandado *“inclumplió con sus obligaciones laborales como trabajador, lo que denota claramente un acto omisivo y negligente de su parte, ya que incumplió de manera grave con sus*

*obligaciones laborales establecidas en el artículo 64 numerales 1°, artículo 69 numerales 41°, artículo 71 numerales 6°, artículo 86 numerales 24° y 35° del Reglamento Interno de Trabajo, el procedimiento de venta, recaudo y entrega de dinero fijado por la Empresa, así como el numeral 1° del artículo 58 y los numerales 2° y 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo”, acusación esta que la sociedad demandante fundamenta en que recibió información de que el trabajador **“habría presentado un descuadre de dinero en efectivo por valor de \$2.863.033 en el proceso de legalización del manifiesto de carga del 04 de septiembre de 2020”**.*

En ese orden de ideas, conforme a la descripción de la conducta imputada, se hace necesario por parte de la Sala a efecto de resolver el problema jurídico planteado, y establecer conforme a las pruebas allegadas al proceso si la conducta alega en efecto tuvo lugar y si la misma se encuadra dentro de las causales alegadas por la empresa para proceder al despido con justa causa del trabajador.

ANÁLISIS PROBATORIO

La Sala tendrá en cuenta la prueba documental aportada por las partes o a solicitud de ellas para decidir el litigio puesto a su consideración, advirtiendo que no se propuso tacha alguna por falsedad respecto de los documentos allegados al plenario; así mismo, se tendrá en cuenta los testimonios e interrogatorios recepcionados, en lo pertinente, analizándolos de conformidad con el principio de la Sana Crítica en los términos del artículo 61 del C.P.T.S.S.

ESTRUCTURACIÓN DE LA CONDUCTA IMPUTADA

De la comunicación de terminación del contrato de trabajo enviada al señor RINCÓN JAIME y de los hechos narrados en el libelo demandatorio, así como de su contestación, evidente surge que la empresa NUTRESA S.A. alega que el trabajador no habría dado observancia a los procedimientos establecidos por la Empresa para el recaudo del dinero en efectivo cobrado a los clientes, y en consecuencia, el día 04 de septiembre de 2020 se presentó un faltante por un valor de \$2.863.033, situación esta que fue puesta de presente al demandado en diligencia de descargos que tuvo lugar el día 21 de septiembre de 2020, cuya acta se observa a folios 136 a 143 del archivo “04.Pruebas Demanda” del expediente digital.

En dicha diligencia, al momento de cuestionarle al trabajador acerca de sus responsabilidades, indicó que eran “manejar el vehículo, hacer la entrega, el recaudo y cuando lleguemos a la empresa sacar el dinero de la caja y hacer el cuadre en caja”; aceptó que para el día de los hechos, el vehículo asignado para la ruta disponía de caja fuerte; informó, con respecto al procedimiento que empleaba en el recaudo de los clientes, que “la ranura de la caja es muy pequeña, solo le caben \$600.000 pesos, no más yo acomodo la plata así: yo la coloco en el piso no en el tablero porque la ven afuera, y empiezo a

guardar por fajos y echar de poquito en poquito porque la ranura no le cabe más es muy pequeñita, no le cabe más yo pongo la plata en el piso para que no la vean de la calle, igual uno asegura las puertas (...); narró que otra opción es “llamar y que autoricen abrir la caja completa, siempre lo hago yo (...) la apertura nosotros tenemos una llave y también podemos espichar el botón y satelitalmente nos la abren pero en parte segura, yo solamente la abro cuando llego a la empresa y estoy en el parqueadero, yo en la ruta no la abro (...).”

Con respecto a los hechos por los cuales fue citado a la diligencia de descargos, el trabajador indicó que “todo iba normal hasta que llegué a la empresa y me di cuenta cuando empecé a cuadrar y no me cuadraba por ningún lado, le pedí el favor a un compañero a ver si estaba cuadrando mal pero la plata estaba faltando, me fui al carro a revisar, revisé en el carro de nuevo, abrí la caja de nuevo, Jhon me acompañó, buscamos en todo el piso en todos lados y nada, volvimos a contar el dinero otra vez y nada”; y al intentar justificar dicha pérdida, manifestó que “no estoy seguro porque yo hago el recaudo y lo que escribí en la versión la única plata bastante que recogí fue la del cliente de los 7 millones, yo pienso que fue ahí de pronto se me quedó en el piso, lo otro fue donde el cliente que paga un pedido de seis millones y empieza que tome tres o tome dos y uno los va guardando o de pronto los deja, tengo esas dos versiones no estoy seguro de cuál es la correcta, no sé qué fue lo que pasó”; también relató que “es donde los acomodo, donde yo los coloco para empezar a guardar en fajos pequeños, tal vez no me supe explicar, de pronto fue que los boté con el pie, o de pronto es la otra versión que los boté donde el cliente (...) yo me reparto la plata en varios bolsillos, por ejemplo salí del cliente con los 7.000.000 los saco y ahí es donde empiezo a echarlos en la caja de poquito porque no cabe más, no es que quepa mas es por la rendija de la caja”.

Solicitó a la empresa el trabajador en dicha diligencia que la compañía le permitiera cancelar ese dinero, lo cual, según indicó, no había realizado dado que no contaba con esa cantidad.

Vista la información recaudada en la diligencia, NUTRESA le comunicó al demandado mediante misiva del 14 de octubre de 2020 lo siguiente:

“Teniendo en cuenta que, tal como Usted lo manifestó en la diligencia de descargos, Usted hizo el recaudo del dinero del cliente **pero no realizó el procedimiento conforme lo tiene establecido la Compañía, ya que no depositó el dinero en la caja fuerte y no tiene certeza cómo lo perdió, de esta manera está incumplimiento con el deber que le asiste como trabajador de la Compañía de garantizar que el dinero que se recaude sea guardado de manera inmediata en la caja de seguridad dispuesta para ello.** Es por esto que su conducta no es aceptable para la Compañía, pues nada lo exime de la responsabilidad que tenía de garantizar y asegurarse que los dineros recaudados quedaran debidamente depositados y guardados en la caja de seguridad y evitar que se presentaran descuadres de dinero.

Su conducta reviste de mayor gravedad puesto que usted manifestó en la diligencia de descargos que el vehículo asignado para la ruta disponía de una

caja fuerte interna, sin embargo Usted también indica que “Yo acomodo la plata así: la coloco en el piso no en el tablero porque la ven afuera y empiezo a guardar por fajos y echar de poquito en poquito porque la ranura no le cabe mas (...) yo pongo la plata en el piso (...) ese es el proceso que siempre hago yo”, por lo que se le preguntó qué instrucción tiene Usted acerca de cómo debe guardar el dinero en la caja fuerte y si se le ha indicado que debe dejar primero el dinero en el piso y Usted respondió “Es no me lo han dicho acá (...) hago ese proceso porque lo veo más factible (...)”, lo que demuestra que Usted es consciente que una vez recibe el dinero del cliente debe introducir debidamente el dinero en la caja fuerte, pero en este caso usted omitió proceder con la debida diligencia y cuidado que requiere la labor que se le encomendó, lo que generó que se produjera un descuadre de una suma considerable de dinero en efectivo, incumpliendo de esta manera el procedimiento señalado para el recaudo de dinero, lo que no obsta para que usted tomara las medidas necesarias que permitieran el depósito adecuado del dinero en la caja.

(...)

Lo anterior permite evidenciar que en el ejercicio de sus labores como trabajador de la Compañía, Usted no tuvo la precaución ni el cuidado suficiente que permitiera evitar que se produjera un faltante de dinero, y se pudo observar que a pesar que se debe emplear un mayor nivel de diligencia en el manejo del efectivo recibido de los clientes, a través de su conducta no se tomaron todas las medidas necesarias para ello, y por ende, no cumplió con estos parámetros para dar plena observancia de los procedimientos de la Compañía, siendo esta conducta inaceptable en los trabajadores al servicio de la Empresa”.

Ahora bien, en el interrogatorio de parte rendido por el señor HORACIO RINCÓN JAIME dentro del presente proceso ratificó en lo manifestado en la diligencia de descargos; *“indicó que conoce el procedimiento para recaudo de dinero de los clientes de la empresa, narrando que “según el monto, le digo que según el monto porque a veces pues recibimos 10 millones, 8 millones, 5 millones; pues según como lo, como lo llevé yo, en los bolsillos del pantalón y ahí llego, donde el cliente me lo reparto así en varios tramos para no llevar un solo bulto de plata, o sea un solo trabajo, me dirijo al carro, la caja está acá detrás del cojín, echo el cojín para adelante, colocó el dinero aquí abajo en mis pies para que no sea visible de la calle y empiezo a echar fajo por fajo, o sea pero por fajo por fajo me refiero a que yo tengo que sacar de 600.000, de 500.000 porque la ranura de la caja es muy pequeña para poder ingresar fajo por fajo”, aceptando que no es parte del procedimiento dejar el dinero en el piso del carro, y que no está autorizado por la empresa para hacerlo; indicó que debe contar el dinero una vez lo recibe los clientes e inmediatamente lo ingresa a la caja fuerte.*

De lo anterior, diáfano resulta que se encuentra acreditada la conducta imputada objeto de despido, ya que en ejercicio de las funciones del actor, el día 04 de septiembre de 2020 **hubo un descuadre de cuentas en su ruta, existiendo un faltante de dinero en efectivo por un valor de \$2.863.033, sin que el demandante tenga claras las circunstancias o razones del**

mismo; aduciendo que no sabe si dejó el dinero en el establecimiento del cliente del que efectuó el recaudo o si se le cayó del vehículo, después de haber puesto el dinero en el piso de este para dividirlo en fajos y poder introducirlo en la caja fuerte, procedimiento este que debía realizar ya que la ranura de la caja era muy angosta.

ESTRUCTURACIÓN DE LAS CAUSALES ALEGADAS

Teniendo claro lo anterior, es menester proceder a verificar si la conducta presentada por el actor y los sucesos que tuvieron lugar, se encuadran dentro de las causales alegadas por NUTRESA para proceder al despido con justa causa del actor.

Se tiene entonces que, con respecto a la normativa alegada por la entidad demandada como fundamento para dar por terminado el contrato de trabajo, manifestada al demandante en su carta de despido, tenemos lo siguiente:

- i. Del Reglamento Interno de Trabajo: De este instrumento fueron mencionados los siguientes artículos:
 - **Artículo 64.** Los trabajadores de la Empresa tienen como deberes generales, los siguientes: 1. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento interno de trabajo, bajo un modelo de actuación alineado con la cultura y filosofía corporativa de la Empresa; de tal forma, darán cabal cumplimiento a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo, Código de Buen Gobierno Corporativo, Programa de Ética Empresarial, Reglamento de Higiene y Seguridad industrial, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema Integrado de Gestión, Política de Derechos Humanos, Sistema de Gestión de Calidad; Política de Gestión para la Prevención y Control del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo; Política de Anticorrupción, Antifraude y Anti soborno; Código de conducta para proveedores; Matriz de riesgos, soborno trasnacional y LA/FT; modelo de actuación en pro de la diversidad de inclusión; política de prevención y control del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas (SPA); política de seguridad vial y demás políticas, procedimientos y normas internas de La Empresa para mantener el orden, la seguridad y la armonía acciones laborales.
 - **Artículo 69:** Son obligaciones especiales del trabajador(a), además de las consignadas en los diferentes capítulos del presente Reglamento Interno de Trabajo: (...) 41. **Cumplir cabalmente con los procedimientos, políticas y manejo de los procesos de ventas, entrega y recaudo, custodia, devolución, consignación y Políticas de Cartera de los dineros de la Empresa o de terceros que le han sido entregados a la Empresa para su uso.**
 - **Artículo 71:** Se prohíbe a los trabajadores: (...) 6. Aplicar métodos, registros, procedimientos, políticas y/o instrucciones de trabajo de

manera incorrecta o por descuido; o bien cambiar los mismos sin autorización de su jefe o de la persona responsable de éste.

- **Artículo 86:** Además de las causales establecidas en la Ley, las faltas enumeradas a continuación se consideran como graves y darán lugar a la cancelación unilateral por justa causa del contrato de trabajo, así, en adición a las faltas calificadas como graves en otros apartes del texto de este reglamento: (...) 24. Incurrir en faltas contra la moral, las buenas costumbres, o contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos organizacionales en las relaciones con sus superiores, trabajadores, clientes, proveedores, accionistas, y en general con cualquier persona o entidad con la que la Empresa tenga relación. Se precisa para efectos de otorgar la claridad requerida, que la moralidad y las buenas costumbres responden al conjunto de valores y principios organizacionales adoptados por la Compañía; así como al conjunto de normas de conducta consignadas en sus códigos empresariales, entre ellos el Código de Buen Gobierno Corporativo, y sus políticas, entre ellas, la política de Derechos Humanos, normas todas estas que enmarcan la actuación de la Compañía y de sus trabajadores, como una guía de convivencia armónica, que responde al mutuo respeto entre quienes comparten un ambiente de trabajo y con quienes deben relacionarse en virtud o como causa de una relación de trabajo. (...) 35. Cualquier acto grave de negligencia, omisión o descuido en relación con dineros, títulos valores, documentos de garantía, escrituras, pólizas, cajas de caudales, equipos y demás elementos de trabajo, entre ellos los vehículos, que el empleado reciba, tenga en su poder o le corresponda manejar o vigilar por razón de su oficio. El aprovechamiento ilícito en su propio favor o en el de terceros de tales bienes, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos, la indiscreción frente a terceros o en asuntos confidenciales que conozca en virtud de la índole de su trabajo o por el carácter de su posición.

ii. Código Sustantivo del Trabajo

- **ARTICULO 58.** OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador: 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- **ARTÍCULO 62.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: Literal a. Por parte del patrono: (...) 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros 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.

Así mismo, en concordancia con lo anterior, se observa que en el contrato de trabajo suscrito entre las partes el día 03 de septiembre de 2011 visto a folios 1 a 13 del archivo "04.Pruebas Demanda" del expediente digital, fue pactado en la cláusula SÉPTIMA lo siguiente:

SÉPTIMA. FALTAS GRAVES. Los contratantes de común acuerdo califican como graves las siguientes faltas del TRABAJADOR que constituirán justas causas para que el EMPLEADOR pueda dar por terminado unilateralmente en cualquier tiempo el presente contrato de trabajo, además de las establecidas en el literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en las disposiciones reglamentarias y en el reglamento interno de trabajo:

1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones especiales establecidas por el artículo 58 del CST.
2. La realización de actividades en contravención de órdenes superiores o de reglamento, de carácter culposo, negligente, omisivo o doloso que atenten o incidan negativamente contra los intereses del EMPLEADOR o de terceros.
13. Cualquier acto de negligencia, descuido u omisión en que incurra el TRABAJADOR en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.
15. La existencia de faltante, descuadre en dinero o la pérdida, el extravío o deterioro de cualquier documento bajo la responsabilidad del TRABAJADOR.

De esta manera, con fundamento en el caudal probatorio recopilado dentro del expediente, en el sub-examine se encuentra cabalmente probada la conducta imputada por el empleador en la carta de despido de fecha 4 de octubre del año 2020, concretada en que el trabajador *"habría presentado un descuadre de dinero en efectivo por valor de \$2.863.033 en el proceso de legalización del manifiesto de carga del 04 de septiembre de 2020"*, conducta que como acertadamente lo indica el A quo se tipifica dentro de la causal 2ª, 6ª del literal a) del artículo 62 del CST, la cual exige el despliegue de una falta calificada por las partes como grave, como en efecto se da en los numerales 13 y 15 de la cláusula 7° del contrato de trabajo suscrito entre las partes y que fueron transcritos previamente, frente al actuar negligente del actor en el ejercicio de sus funciones y la existencia de un faltante o descuadre de dinero en efectivo, respectivamente.

Y es que dicha negligencia es evidente en la conducta del trabajador, quien no empleó la diligencia necesaria en el manejo de las sumas de dinero recaudadas de los clientes de su empleadora, habiendo indicado en varias ocasiones que no sabe cómo ni dónde extravió el faltante, sin que este seguro si lo dejó donde el cliente del que lo recibió o si, al ponerlo en el piso del vehículo para dividirlo en fajos para introducirlo en la caja fuerte, se le cayó al bajarse, lo cual demuestra, como se dijo, una ausencia de cuidado en el

ejercicio las funciones para las cuales fue contratado, lo cual demuestra que la conducta se encuadra dentro de lo consagrado en el reglamento interno de trabajo, más específicamente en el numeral 35 del artículo 86, no siendo de recibo lo manifestado por el apelante, en cuanto considera que no se dio tal negligencia ya que *el trabajador cumplió cabalmente con el proceso establecido, lo cual se desprende del interrogatorio de parte y de los testimonios*, ya que de haber empleado el cuidado exigido en el manejo del dinero, habría notado en qué momento o en qué lugar ubicó los fajos de dinero faltantes.

Así mismo, frente al argumento del apelante en el sentido de que el trabajador debe modificar un poco el procedimiento de introducción del dinero en la caja fuerte, debido a que el tamaño de la ranura de la misma es muy pequeño y por tanto debe dividirlo en fajos, es claro que esto no justifica el hecho que el demandante no se hubiera dado cuenta de que había dejado unos fajos del dinero recaudado en el piso del vehículo los cuales no había depositado en la caja fuerte, mostrando esta hipótesis narrada por el mismo trabajador, como se dijo, una conducta completamente negligente frente al ejercicio de sus funciones de custodia del dinero.

Ahora bien, frente a la alegación respecto de que el trabajador contaba con 24 horas para reponer el dinero faltante, pero esto no le fue comunicado, se tiene que, el demandado, en su interrogatorio de parte, al ser cuestionado acerca de que si su jefe le informó esta posibilidad, indicó lo siguiente:

“- El sábado yo me acerqué y le pregunté, ¿cómo hacíamos? El me entregó a mí ¿que si tenía el dinero? Yo le dije no.

JUEZ: ¿O sea si se lo dijo, dígame sí o no?

DEMANDADO: Pues en sí, yo fui el que me le acerqué y le pregunté ¿qué íbamos a hacer? Y él me dijo pues mire esto y esto, si usted no llegó hoy con el dinero pues ya la empresa, hay que esperar la decisión que la empresa.

JUEZ: ¿O sea que usted tenía que reintegrar dinero en ese tiempo, al día siguiente?

DEMANDADO: Sí, pero no lo tenía”

Así las cosas, evidente resulta que el demandante a pesar de conocer que podía reponer el dinero el día siguiente a su extravío, no contaba con dicha suma, y por tanto, no ejerció esa potestad, no teniendo cabida el argumento esbozado por el apelante.

Por último, es menester aclarar que, en este caso, dado que la conducta desplegada por el actor fue calificada como grave por las partes, tanto en el reglamento interno de trabajo, como en el contrato de trabajo suscrito, no le compete al juez laboral realizar el estudio de la conducta con el fin de determinar si esta es considerada como grave o no, pues estas emanan del poder subordinante del patrono para establecer cuáles conductas, ameritan la terminación del contrato de trabajo.

En efecto, y tal como lo establece el numeral 6 del literal a) del CST, se permite que previamente se califique una falta como grave en instrumentos tales *como pactos o convenciones colectivos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*, lo cual tuvo lugar en este caso, permitiéndosele conocer al trabajador, de antemano, las conductas que serían consideradas como graves y, por tanto, como justa causa, para un eventual despido.

De esta manera, queda resuelto el problema jurídico planteado, en cuanto considera esta Sala que la sociedad COMERCIAL NUTRESA SAS, logró acreditar la ocurrencia de las JUSTAS CAUSAS invocadas en contra del trabajador HORACIO RINCÓN JAIME, con el objeto de obtener el pertinente permiso judicial para proceder a su despido, y en consecuencia, se CONFIRMARÁ la sentencia apelada en tanto levantó el fuero sindical de que goza el trabajador.

Se condenará en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandada, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijarán como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a un (1) salario mínimo mensual vigente a cargo del señor HORACIO RINCÓN JAIME y en favor de la demandante.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, por intermedio de su SALA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR, la decisión proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta el día 20 de noviembre de 2020, dentro del proceso especial de fuero sindical adelantado por la sociedad NUTRESA SAS contra el señor HORACIO RINCÓN JAIME.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandada, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijan como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a un (1) salario mínimo mensual vigente a cargo del señor HORACIO RINCÓN JAIME y en favor de la demandante.

N O T I F Í Q U E S E



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE



ELVER NARANJO
MAGISTRADO



NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES
MAGISTRADA

Certifico: Que el auto anterior fue notificado
Por ESTADO No. 018, fijado hoy en la
Secretaría de este Tribunal Superior, a las 8 a.m.
Cúcuta, 01 de marzo de 2022.



Secretario