

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2020-00013-01  
**DEMANDANTE:** IRIS MARÍA HENRIQUEZ FURNIELES  
**DEMANDADO:** COMFACESAR  
**DECISIÓN:** CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023)

La Sala decide el recurso de apelación interpuesto por **IRIS MARÍA HENRIQUEZ FURNIELES** contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 25 de marzo de 2021, dentro del proceso ordinario laboral que sigue a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CESAR – COMFACESAR**.

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

Iris María Henríquez Furnieles a través de apoderado judicial, pidió que se declare: *i)* que entre ella y la Caja de Compensación Familiar del Cesar – Comfacesar, existió un contrato de trabajo a término indefinido; *ii)* que el despido de que fue objeto se dio de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador. En consecuencia, se condene a la empresa demandada a pagar *iii)* las sumas relacionadas por concepto de auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios y vacaciones; *iv)* la sanción moratoria por falta de pago y no consignación de las cesantías; *v)* ultra y extra petita, más las costas y agencias en derecho.

**2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que, entre Iris María Henríquez Furnieles y la Caja de Compensación Familiar del Cesar –

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2020-00013-00  
**DEMANDANTE:** IRIS MARÍA HENRIQUEZ FURNIELES  
**DEMANDADO:** COMFACESAR

Comfacesar, existió un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 12 de mayo de 2012 y finalizó el 22 de enero de 2018, mediante comunicación del 19 de enero de 2018, en el que se adujo una justa causa para el despido.

Que la actora se desempeñaba como auxiliar de tesorería, para lo cual debía recaudar los dineros que ingresaban a la empresa demandada por la prestación de sus servicios; que cumplía un horario de trabajo y el último salario devengado fue la suma promedio de \$2.295.000.

Que, a la finalización de la relación laboral, el empleador no canceló las prestaciones sociales ni las vacaciones a las que tenía derecho la demandante, además que consignó en forma incompleta las cesantías anuales en el respectivo fondo.

### **3. ACTUACION PROCESAL**

La demanda fue admitida mediante auto del 3 de febrero de 2020 y, hecha la notificación de la demandada, procedió a contestar en los siguientes términos:

Aceptó la existencia del contrato de trabajo en los extremos temporales señalados, pero que terminó debido a la comprobación de las causales previstas en los numerales 5° y 6° del artículo 88 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 5° y 6° del literal (a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, luego de adelantada la respectiva investigación disciplinaria con garantía de los derechos fundamentales a la defensa y contradicción.

Adujo que, no adeuda suma de dinero alguna por los conceptos reclamados, comoquiera que durante la vigencia del vínculo contractual pagó de manera oportuna las prestaciones sociales conforme a la legislación laboral y, a la finalización de éste, fue autorizada expresamente por la actora para descontar de la liquidación final el valor del saldo adeudado por el crédito de libranza No. 0032687.

Indicó, además, que el auxilio de cesantía correspondiente a los años 2012, 2013, 2014 y 2015 fue consignado al fondo al que se encontraba afiliada, dentro de la oportunidad legal. Frente a los años 2016 y 2017,

realizó los pagos de forma anticipada previa solicitud de ésta, por lo que no hubo lugar a la consignación en el fondo.

En ese orden de ideas, se opuso a la totalidad de las pretensiones de la parte actora. Como excepciones de mérito propuso «*inexistencia de la obligación*», «*Cobro de lo no debido*», «*pago total del auxilio de cesantía*», «*buena fe*», y «*compensación*».

#### **4. SENTENCIA APELADA**

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia calendada 25 de marzo de 2021, en la que se declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes; se absolvió a la empresa demandada de todas y cada una de las pretensiones del libelo inaugural; se declararon probadas las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y pago total de la obligación y, se condenó en costas a la demandante.

Para adoptar tal determinación, el *a-quo* inició haciendo un breve relato de lo narrado en la demanda y la contestación, para señalar que no hay debate alguno frente a la existencia del contrato de trabajo a partir del 2 de mayo de 2012 hasta el 22 de enero de 2018.

Luego, al analizar las pruebas obrantes en el expediente, concluyó que la relación laboral terminó de manera unilateral y con justa causa comprobada, en el marco del proceso disciplinario que adelantó la demandada en contra de Iris María Henríquez Furnieles, al incumplir la trabajadora la obligación que le correspondía en su rol de auxiliar de tesorería, de conformidad con el reglamento interno de trabajo, y las causales de terminación por justa causa consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, máxime cuando no desconoció el debido cuidado que debía tener en sus funciones laborales.

En cuanto al pago de prestaciones sociales y vacaciones, indicó que, en la liquidación final se encuentran reflejadas las acreencias laborales a que tenía derecho la demandante, que ascienden a la suma de \$23.611.401, evidenciándose concretamente un documento suscrito por ésta para la autorización de descuento por concepto de crédito de libranza por valor de \$20.000.000.

Al respecto, añadió que, si bien no hay norma que regule específicamente los descuentos de la liquidación final, al referirse la Ley 1527 de 2012: *“que el pagador tiene el deber de retener o efectuar los descuentos sobre las sumas de dinero a pagar a sus asalariados”*, abarca todos los emolumentos que recibe el trabajador, sin que por ello se entienda que renuncia a derechos mínimos laborales, en concordancia con el artículo 150 del CST y el artículo 4 de la Ley 920 de 2004.

En ese sentido, dijo que tampoco resultan procedentes las indemnizaciones moratorias reclamadas en la demanda, sumado a que el auxilio de cesantías generado en el año 2017, debía ser pagado a la finalización de la relación laboral y no consignado en el correspondiente fondo.

## **5. RECURSO DE APELACION**

La parte demandante presentó inconformidad con la sentencia de primera instancia, señalando que por el simple hecho de haberse iniciado un proceso disciplinario y, seguido unas formalidades señaladas en la convención colectiva y reglamento interno de trabajo, no es razón suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando el mismo consistió en un faltante de caja en el que Iris María Henríquez Furnieles no tuvo culpa alguna, ni fue debido a una negligencia de ésta, ni se apropió de tales dineros.

Asimismo, que se debe dar aplicabilidad al artículo décimo primero de la convención colectiva de trabajo respecto a las faltas contra los disciplinados, debiendo ser reconsiderada la determinación que se adoptó en ese proceso -disciplinario-, al ser imputados unos cargos que no implican la gravedad que se asignó.

Considera también que procede la indemnización moratoria por no consignación del auxilio de cesantías, en tanto, si bien la demandada afirma que las consignó en debida forma en el respectivo fondo, no enunció las cantidades canceladas en cada uno de los años. Que, en los años 2016 y 2017 no se pidió un anticipo, sino un pago parcial y lo recibido no concuerda con el salario devengado ni con la cantidad que debiera tener acumulada desde el 2010, sin que se puedan tener como prueba los formatos aportados donde no se indica la cantidad exacta que se canceló.

## **6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.**

El vocero judicial de la parte demandada solicitó la confirmación de la sentencia de primera instancia, esgrimiendo, en síntesis, los argumentos vertidos en el escrito de contestación de demanda.

### **II. CONSIDERACIONES**

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso en los términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS

#### **1. PROBLEMA JURÍDICO.**

Conforme lo historiado, identifica el tribunal dos problemas jurídicos a resolver: *i)* si los hechos endilgados en la carta de terminación del vínculo contractual que unió a las partes, constituyen o no la justeza del despido y, si el mismo se surtió conforme al régimen disciplinario convencional establecido para tal fin; *ii)* Si el pago del auxilio de cesantías a que tenía derecho la actora, se realizó de forma completa y oportuna y, si hay lugar o no a acceder a la sanción moratoria consagrada en el artículo 99 de la ley 50/1990.

#### **2. TESIS DE LA SALA**

La respuesta que se dará a los problemas jurídicos planteados será declarar acertada la decisión de primera instancia por encontrarse demostrado que la terminación del contrato de trabajo se dio por justa causa comprobada, y se ciñó al procedimiento establecido en la norma convencional. Además, las cesantías debidas a Iris María Henríquez Furnieles fueron liquidadas conforme a derecho y pagadas de manera oportuna, por lo que resulta improcedente la sanción moratoria por la consignación deficitaria del auxilio de cesantías en un fondo.

### **3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO**

Por encontrarse acreditado y no haber sido discutido en sede de alzada, no es objeto de debate en esta instancia: *i)* que entre Iris María Henríquez Furnieles y la Caja de Compensación Familiar del Cesar – Comfacesar, existió un contrato de trabajo a término indefinido, suscrito el 12 de mayo de 2012<sup>1</sup>; *ii)* la relación laboral llegó a su fin el 22 de enero de 2018, de manera unilateral por parte del empleador, quien alegó una justa causa de despido<sup>2</sup>.

### **4. DESARROLLO DE LA TESIS:**

Para resolver el asunto puesto a consideración de la Sala, debe resaltarse que el *a quo* fundó su decisión absolutoria, bajo la consideración de haberse probado que la justa causa invocada por el empleador para despedir a la trabajadora, de conformidad con los numerales 5° y 6° del artículo 88 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 5° y 6° del literal (a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, que a la actora no se le adeuda suma alguna por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, debido a una autorización suscrita por ésta para descontar de la liquidación final el valor insoluto por el crédito de libranza No. 0032687.

De su orilla, el extremo apelante sustenta su inconformidad en que la conducta endilgada para despedir a la trabajadora no tiene la gravedad que se le impuso, de acuerdo con el régimen disciplinario consagrado en el artículo decimoprimerero de la convención colectiva de trabajo. De otra parte, controvierte lo correspondiente al auxilio de cesantías y absolución de la indemnización moratoria por no consignación de las mismas, al señalar que fueron pagadas de forma incompleta.

Así las cosas, tenemos que la parte recurrente no ofreció discusión sobre la existencia del vínculo laboral, sus extremos temporales, forma de terminación, ni lo atinente al pago de la liquidación final de prestaciones sociales y demás emolumentos laborales, en el sentido de que fue

---

<sup>1</sup> Archivo “CTTOS DE TRABAJO – IRIS MARIA HENRIQUEZ FURNIELES (1).pdf” del cuaderno digital de primera instancia.

<sup>2</sup> Folio 71. Archivo “EXPEDIENTE PROCESO DISCIPLINARIO IRIS MARIA HENRIQUEZ FURNIELES.pdf” ibidem.

descontado el valor adeudado por la demandante, en virtud del aludido crédito de libranza.

Con ello en consideración, por conveniencia metodológica, los reparos formulados serán desatados en el siguiente orden:

#### **4.1. Debido proceso convencional frente a la terminación del contrato de trabajo.**

Como punto de partida, debe recordarse que por regla general no se requiere agotar un procedimiento previo disciplinario para finiquitar un contrato de trabajo, a menos que así se tenga estipulado en una convención colectiva, pacto colectivo, acuerdo, laudo o reglamento<sup>3</sup>, por no ser el despido una sanción disciplinaria.

Sobre el asunto, nuestro órgano de cierre ordinario se ha pronunciado en reiteradas ocasiones como en la sentencia CSJ SL3049-2020, en la cual explicó:

*“Ahora, con todo si la Sala entrara a analizar la decisión del Tribunal desde el punto de vista jurídico, en tanto la censura le cuestiona que no hubiera concluido que la terminación del contrato no se trató de una decisión unilateral sino de una sanción disciplinaria, encontraría que no le asiste razón, pues esta Corporación ha sostenido que al despido no se le puede extender las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto que son figuras no equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disímiles (sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394).*

*Lo anterior resulta relevante en la medida en que el despido lleva implícita la finalización del vínculo, toda vez que el empleador en ejercicio de la potestad discrecional prescinde de los servicios del empleado, mientras que la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.*

*Por otro lado, la Sala en reiteradas oportunidades ha señalado que en principio el despido no es una sanción, salvo que en el orden interno de la entidad se le hubiese dado ese tratamiento, lo cual en el presente caso no ocurrió, pues tal como lo encontró establecido el Tribunal, en el párrafo del artículo 46 del reglamento interno de trabajo (f.º 80 cuaderno 2) la terminación del contrato por justa causa era una decisión de la entidad y no una sanción disciplinaria, aspecto que no fue derruido a través del primer cargo”.*

Luego, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, como quiera que se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador,

---

<sup>3</sup> CSJ SL3174-2019

sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa, en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previo.

En el caso bajo análisis, se verifica que la actora tiene la calidad de beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Comfacesar y el sindicato nacional de trabajadores de las cajas de compensación familiar “SINALTRACOMFA”<sup>4</sup>, la cual en su artículo decimoprimer -régimen disciplinario<sup>5</sup>, prevé:

*“ARTÍCULO DÉCIMOPRIMERO. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO: Con el fin de tratar y solucionar los problemas que por faltas disciplinarias se presenten entre COMFACESAR y sus trabajadores, las partes acuerdan el siguiente régimen disciplinario.*

*A. Cuando un trabajador (a) cometa una falta o supuesta falta su jefe inmediato, dentro de los dos (2) días siguientes informará de ello al Jefe de Personal o en su defecto al Jefe de Gestión Humana o como en el futuro se denomine y éste dentro de los cinco (5) días siguientes, comunicará por escrito al trabajador inculpado los cargos, para que dentro de los cinco (5) días siguientes a la citación presente sus descargos. Copia de la comunicación será entregada al SINDICATO para su conocimiento y correspondiente asesoría al trabajador inculpado. Escuchados los descargos, se señalará la fecha y hora para practicar y estudiar las pruebas pertinentes que no podrán ser en un término superior a cinco (5) días hábiles y que deberá contar con la presencia del trabajador. Practicadas las pruebas o si no hubiera necesidad de ella, dos (2) representantes de COMFACESAR y dos (2) representantes del SINDICATO, tomarán por mayoría la decisión sobre si hubo o no falta y si se sanciona o no al trabajador. Tal decisión será de obligatorio cumplimiento para COMFACESAR.*

*B. Terminada cada instancia se firmará un Acta en la que se dejará constancia de lo tratado y acordado.*

*C. La sanción por la primera falta, no podrá exceder a tres (3) días de suspensión y por la segunda falta no podrá ser superior a ocho (8) días. En ningún caso se podrá pretermitir este procedimiento.*

***D. COMFACESAR, solo despedirá o dará por terminados los Contratos de Trabajo cuando exista justa causa de despido comprobada de conformidad al procedimiento anterior. (...)*** -negrillas de la Sala-

Al tenor literal de ese instrumento extralegal, se desprende la obligatoriedad de agotar un trámite disciplinario establecido en el (literal a), previo al despido de un trabajador cuando se alegue una justa causa (literal d).

En armonía con ese procedimiento disciplinario diseñado para despedir al trabajador por justa causa comprobada, se advierte que la extinción de la relación laboral que unió a las partes, se produjo en el marco

<sup>4</sup> Página 53. Archivo “EXPEDIENTE PROCESO DISCIPLINARIO IRIS MARIA HENRIQUEZ FURNIELES.pdf”

<sup>5</sup> Folios 7 – 8. Archivo “CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.pdf”

del proceso disciplinario No. CC2017-022 que se inició en contra de Iris María Henríquez Furnieles<sup>6</sup>; luego de citada y realizada diligencia de descargos el 9 de enero de 2018<sup>7</sup>; traslado de pruebas y diligencia de testimonio el 11 de enero siguiente<sup>8</sup>, practica y estudio de pruebas el 16 de enero<sup>9</sup> y, toma de decisión, en conjunto con la asistencia de dos representantes del sindicato.

Como puede verse, la empresa demandada no vulneró el derecho al debido proceso de la demandante frente a su despido, así como tampoco inaplicó el régimen disciplinario consagrado en el artículo decimoprimer de la convención colectiva de trabajo.

En este punto, debe clarificar la Sala, si es que a eso se refiere el apelante cuando insiste que se inobservó el régimen disciplinario establecido en el artículo decimoprimer de la convención colectiva de trabajo, que mal puede confundir las sanciones disciplinarias determinadas en el literal (c) de la citada norma convencional, para concluir que la determinación tomada dentro de la investigación disciplinaria adelantada en contra de la actora no tiene la gravedad que se le impuso, toda vez que, en el literal (d) claramente se habilita al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa comprobada, siempre y cuando se lleve a cabo el procedimiento señalado en el literal (a).

#### **4.2. Acreditación de la justa causa.**

El artículo 62 del CST, subrogado por el art. 7 del Decreto Ley 2351 de 1995, parágrafo, establece: *“la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*, lo que hace que solamente sean discutibles los hechos que fueron expuestos en la carta de despido.

Siendo ello así, en lo que atañe a la comunicación de la causal, en esta debe existir una manifestación clara e inequívoca, donde puede: a) citarse exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, b) expresar la situación que la configura sin ninguna cualificación o invocación

---

<sup>6</sup> Páginas 14 a 25. Archivo “EXPEDIENTE PROCESO DISCIPLINARIO IRIS MARIA HENRIQUEZ FURNIELES.pdf” del cuaderno digital de primera instancia.

<sup>7</sup> Páginas 14 a 25. Ibidem.

<sup>8</sup> Páginas 55 a 57 ibidem.

<sup>9</sup> Páginas 63 a 66 ibidem.

normativa y, c) manifestando la situación fáctica y calificando jurídicamente o mencionando las normas que lo respaldan como causal de terminación<sup>10</sup>.

Del mismo modo, conforme lo ha adoctrinado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, son las partes mismas las llamadas a calificar en primera medida la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En desarrollo de ese planteamiento, se ha dicho que la norma en comento establece dos hipótesis: la falta grave, que requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, y la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador, cuya calificación si le corresponde realizarla al juez<sup>11</sup>.

En el presente asunto, mediante comunicación de fecha 19 de enero de 2018<sup>12</sup>, la empresa accionada informó a la actora su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, al haberse configurado las causales previstas en los numerales 5° y 6° del artículo 88 del reglamento interno de trabajo, concordantes de los numerales 5° y 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo la siguiente situación fáctica:

*“tal determinación se da con ocasión del INFORME FINAL DE ARQUEO DE CAJA DE TESORERÍA CENTRO DE SERVICIO DE LA 14, informe N° IA 111 de 2017, realizado el 19 de diciembre de 2017 por el jefe de auditoría interna de la corporación a su puesto de trabajo, en el que se identificó un faltante por valor de CIENTO QUINCE MIL UN PESOS (\$115.001.00), se logró demostrar que usted, en su rol de auxiliar de tesorería, incumplió los deberes, obligaciones y prohibiciones contractuales, legales y reglamentarias que le asisten como trabajadora de la Caja de Compensación Familiar del Cesar COMFACESAR, toda vez que omitió dar cumplimiento al procedimiento dispuesto por la corporación para el recaudo y custodia de los dineros, del cual usted tenía pleno conocimiento para la época de los hechos investigados, pues no ejecutó de buena fe las labores correspondientes a su cargo ni se ciñó a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se le impartieron para lograrlo de la mejor forma, no detectando ni reportando de manera oportuna las inconsistencias presentadas en el resultado de sus labores (...)”*

Precisado lo anterior, se observa que la falta endilgada a la demandante está relacionada con un faltante de dinero y descuadre de caja

---

<sup>10</sup> CSJ SL7038-201

<sup>11</sup> Sentencia CSJ SL8028-2014

<sup>12</sup> Página 71 a 73. Archivo “EXPEDIENTE PROCESO DISCIPLINARIO IRIS MARIA HENRIQUEZ FURNIELES.pdf” del cuaderno digital de primera instancia.

en su cargo de auxiliar de tesorería, correlativamente con haber incumplido su deber de realizar el reporte respectivo ante la empresa.

Revisado el resumen ejecutivo del informe final de arqueo de caja de tesorería No. IA 111 de 2017<sup>13</sup>, se evidencia el siguiente hallazgo:

*“Al consolidar el movimiento de los servicios facturados vs importe del efectivo físico, se refleja un faltante por valor de ciento quince mil un pesos (\$115.0001.00) M/C, al sociales dicho faltante con la responsable de la caja, la señora IRIS MARIA (sic) HENRIQUEZ FURNIELES, aceptó y firmó el valor del faltante antes mencionado, y se comprometió a reintegrarlo para el viernes 22 de diciembre del año en curso”*

En el acta de descargos<sup>14</sup>, se muestra como la demandante admitió la conducta que se le endilgó como falta. Veamos, cuando se le preguntó sobre el aludido informe, expresó:

*“CONTESTÓ.*

***sí lo acepté, el descuadre fue en el turno que yo me quedo en la caja, en el horario de la tarde y cumplí con el compromiso del reintegro que se refleja en el arqueo que nos hicieron nuevamente y lo acepté no porque me robé ningún dinero ni tomé dinero de la caja sino que cometí un error y es de humanos errar, vuelvo y digo no tengo la experiencia en el cargo y mucho menos del software, dejo como evidencia copia del nuevo arqueo que me realizaron para que verifiquen el reintegro del dinero.***

*(...)*

*PREGUNTADO. ¿sabe que debe reportar oportunamente las novedades que se presenten en el ejercicio de su cargo?*

*CONTESTÓ.*

*Si claro lo sé.*

*PREGUNTADO. ¿Indique por qué no informó del faltante a su superior jerárquico?*

*CONTESTÓ.*

***En el momento del arqueo nos estaban realizando auditoria y ellos, el señor Santiago, nos informó que eso pasaría a nuestro jefe.***

*PREGUNTADO. ¿informó usted a su jefe o a otro funcionario de COMFACESAR el presunto reintegro del dinero efectuado por usted a la base de la caja y del cual señaló en esta diligencia no contar con comprobante de ingreso o recibo de caja?*

*CONTESTÓ.*

*Pues le pregunté a mi compañera que es la que maneja mejor el cargo y me informó que solamente había que colocar el dinero en la base y al ver que nos llegó un nuevo arqueo que nos hizo auditoria lo dejamos como constancia”*

En la misma dirección, en el contexto de la investigación disciplinaria seguida en contra de la actora, se advierte el testimonio rendido por la señora Marcela Novoa Pérez, coordinadora de tesorería, quien dijo que la responsabilidad de Iris María Henríquez Furnieles “es recibir los dineros, entregar la facturación al cliente, custodiarlo, posteriormente entregar el

<sup>13</sup> Página 42 ibidem.

<sup>14</sup> Páginas 14 a 25 ibidem.

*dinero al mensajero para pago, o sea el arqueo que deba hacer, constatar lo recaudado con lo que tiene en efectivo y en tarjeta de crédito y de débito, cualquiera de las dos”. Igualmente, afirmó que no es usual que se presenten descuadres en sumas de dinero en la caja, que “de vez en cuando hay faltante o sobrante pequeño...”*

Cuando se le preguntó respecto al proceso de arqueo y cierre de caja realizado por las funcionarias que manejan el cargo de auxiliar de tesorería, informó: *“actualmente hay dos turnos en la tesorería, trabaja Cindy hasta las 3 de la tarde y el turno de iris de 7:30 am a 12m y de 2:00am a 5:00pm. En las horas de la mañana las dos reciben y recaudan los ingresos, cada una con su usuario, deben de hacer su arqueo, verificar el monto del dinero, verificar la base y cuadran, para ser consignados en las horas de la tarde porque ese es el proceso. En las horas de la tarde si ya tiene el usuario de Iris el recaudo, nada más ella, ya no participa Cindy, solo se queda ella recaudando y se debe de hacer el arqueo, para ser entregado al día siguiente al mensajero...”*

Por su parte, Cindy Liliana Pareja Rondón, auxiliar de tesorería y compañera de trabajo de la demandante, describió el procedimiento realizado el 19 de diciembre de 2017, así: *“pues llegaron los encargados de la auditoria. Santiago Fernández y Edwin Vásquez, hicieron el arqueo de caja y determinaron que había un faltante, no recuerdo el monto, eran ciento quince algo, **en ese momento IRIS asumió la responsabilidad del faltante porque ese dinero hacia falta del día anterior de la jornada de la tarde en la que ella atendió.** Los encargados del arqueo le hicieron firmar a ella el arqueo donde ella asumía la responsabilidad y se comprometía a consignarlos”. -negrilla de la Sala-*

De un análisis objetivo de las pruebas obrantes en el expediente, concluye la Sala que fue debidamente demostrada la comisión de la conducta imputada a la demandante en la carta de finiquito laboral, y que merece ser calificada como justificativa del despido, en razón al incumplimiento de sus deberes y obligaciones como auxiliar de tesorería, responsable del recaudo y custodia de los dineros ingresados a la empresa por la prestación de servicios.

Véase que la actora aceptó en el acta de descargos las circunstancias del actuar descrito, esto es, el faltante del dinero en la extensión de caja, y su omisión de realizar el debido reporte ante la empresa, sin que sea de recibo para justificar su omisiva y comportamiento irregular, su falta de experiencia en el cargo, manejo del software de tesorería o la congestión de personal en la prestación del servicio, tal como lo señaló en esa diligencia -descargos-, máxime cuando contaba con más de 5 años ejerciendo la labor.

Como tampoco es de recibo su manifestación de no haber realizado la respectiva novedad porque los encargados de la auditoria harían el reporte necesario, puesto que precisamente eso, con independencia de las situaciones externas, hace parte de los deberes y obligaciones asignados a su cargo, más aun tratándose de un tema sumamente delicado como los es el manejo de dineros, que han sido confiados a su custodia.

Así las cosas, a juicio de la Sala, se encuentra plenamente acreditado que el despido de la demandante se encuentra revestido de una justa causa, a las luces del numeral 6° del artículo 62 del CST, y el artículo 88 reglamento interno del trabajo, citados en precedencia; máxime si se tiene en cuenta que la conducta fue tipificada como falta grave por el literal 5° del artículo 89 del reglamento interno de trabajo, que prevé: *“cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, bienes, valores, y elementos de producción y herramientas que reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o disponer de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o no rendir cuenta del manejo de tales (...)”*.

En consecuencia, la conclusión a la que arriba este Tribunal no puede ser otra distinta que a la que llegó el juez de primer grado, esto es, que el despido del que fue objeto Iris María Henríquez Furnieles por parte de la Caja de Compensación Familiar del Cesar – Comfacesar, el 22 de enero de 2018, lo fue por una justa causa comprobada.

#### **4.3. Del pago del auxilio de cesantías y de la sanción por la consignación deficitaria de cesantías en un fondo.**

El auxilio de cesantías se encuentra regulado por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, del cual se desprenden diversas situaciones, una de esas es que su liquidación debe efectuarse a 31 de diciembre de cada año, y el valor debe ser consignado antes del 15 de febrero del año siguiente en el

respectivo fondo; cuya omisión de esa obligación implicará para el empleador el pago de una sanción equivalente a un día de salario por cada día de retardo, conforme lo establece el numeral 3° de ese precepto normativo. La otra ocurre cuando a la terminación de la relación laboral, existen saldos de cesantías a favor del trabajador, evento en el que el empleador debe pagarlos a éste directamente con los intereses legales causados.

A su vez, resulta importante señalar que la H. Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, tiene ampliamente decantado que la sanción moratoria no solo se origina por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantías, sino también cuando el pago es deficitario o parcial. (CSJ SL403-2013).

En *sub examine*, con las constancias de pago aportadas por la empresa demandada, se acredita que consignó oportunamente las cesantías debidas a Iris María Henríquez Furnieles para los años 2012<sup>15</sup>, 2013<sup>16</sup>, 2014<sup>17</sup>, 2015<sup>18</sup>.

Para el año 2016, se comprueba que la actora recibió por parte de la demandada por auxilio de cesantías las sumas de \$845.033, \$1.108.049 y \$725.839, además que para esa data devengó un salario promedio de \$2.678.921, de lo que se evidencia sin dubitación alguna que las mismas le fueron pagadas de forma completa. Para el año 2017, se observa que recibió por ese concepto las sumas de \$378.225, \$832.066 y \$1.051.471<sup>19</sup>, montos que cubren esa obligación, atendiendo el promedio de lo devengado por la trabajadora, de acuerdo a los comprobantes de nómina aportados al plenario.

Ahora, en relación con este aspecto, debe indicarse que la parte demandante se limitó a afirmar en el libelo inaugural que Comfacesar consignó de forma incompleta el auxilio de cesantías a que tenía derecho, por lo que solicita la sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50/1990. Sin embargo, no es viable acceder a ese reclamo, dada la generalidad de la solicitud, toda vez que no indicó, ni siquiera de manera sucinta, cual es la

---

<sup>15</sup> Archivo "Cesantia\_2012\_IRIS MARÍA HENRIQUEZ FURNIELES.pdf" del cuaderno digital de primera instancia.

<sup>16</sup> Archivo "Cesantia\_2013\_IRIS MARÍA HENRIQUEZ FURNIELES.pdf" ibidem.

<sup>17</sup> Archivo "Cesantia\_2014\_IRIS MARÍA HENRIQUEZ FURNIELES.pdf" ibidem.

<sup>18</sup> Archivo "Cesantia\_2015\_IRIS MARÍA HENRIQUEZ FURNIELES.pdf" ibidem.

<sup>19</sup> Archivo "Nomina IRIS HENRIQUEZ 2017.pdf" ibidem.

diferencia que echa de menos o cual fue el error que pudo existir en su liquidación. Recuérdese que en casos como el que se analiza, es necesario delimitar los hechos soporte de tales súplicas y no de forma abstracta o genérica, pues de lo contrario se podría lesionar los derechos de defensa y contradicción de la contraparte, al dificultar asumir una posición congruente frente a lo que se implora<sup>20</sup>.

Al respecto, en sentencia CSJ SL20738-2017, la alta corporación recordó:

[...]

*Sobre la necesidad de exhibir con claridad los pilares de la reclamación, esta Corporación en providencia SL 9318 – 2016, del 22 de jun. 2016, rad. 45931, enseñó:*

[...]

*Es que en verdad la demanda se exhibe débil e inconsistente, toda vez que si el actor aspiraba a obtener en un juicio laboral, por ejemplo el pago de horas extras, dominicales y festivos y, por ende, el reajuste de sus prestaciones sociales, era menester asumir la carga procesal de indicar, en forma diáfana y cristalina, las razones y soportes de su inconformidad. Las súplicas generales o abstractas, a no dudar, lesionan frontalmente los derechos de defensa y contradicción, ya que ponen a la contraparte en la imposibilidad de asumir una oposición congruente frente a lo que se implora.*

Puestas de esa manera las cosas, a esta Sala no le queda otro camino que confirmar en su integridad la sentencia apelada, lo que conlleva a condenar en costas al recurrente tal y como lo ordena el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

Dadas las resultas de la alzada, las costas estarán a cargo de la recurrente vencida.

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

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 25 de marzo de 2021, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, conforme a las consideraciones expuestas.

---

<sup>20</sup> CSJ SL3126-2022

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2020-00013-00  
**DEMANDANTE:** IRIS MARÍA HENRIQUEZ FURNIELES  
**DEMANDADO:** COMFACESAR

**SEGUNDO:** Costas a cargo de la parte recurrente, fijese como agencias en derecho por esta instancia la suma de \$200.000. liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

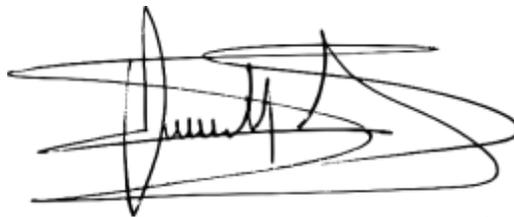
**TERCERO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)  
**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado