

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO VEINTIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ
D.C.

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE MARÍA GRACIELA MORENO
EN CONTRA DE RECAUDO BOGOTÁ S.A.S.

Bogotá D.C., veinticinco (25) de septiembre de dos mil veintitrés
(2023).

ASUNTO A DECIDIR

El Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia de fecha 22 de noviembre de 2022, proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Once Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá.

ANTECEDENTES

DEMANDA

Por medio de apoderado judicial, la señora María Graciela Moreno presentó demanda en contra de Recaudo Bogotá S.A.S., para que, mediante los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia se declare que la demandada terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo de la actora; como consecuencia de lo anterior, se condene a Recaudo Bogotá S.A.S. al pago de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Como fundamento a las pretensiones se afirma que la señora María Graciela Moreno inició labores al servicio de la demandada el 18 de diciembre de 2015, donde se desempeñaba como Representante de Atención, devengando un salario de seiscientos cuarenta y cuatro mil trescientos cincuenta pesos (\$644.350) mensuales.

Se señala, que el 17 de julio de 2018, Recaudo Bogotá S.A.S. abrió un proceso disciplinario en contra de la demandante por el presunto incumplimiento de procedimiento por el faltante de la suma de \$500.000 en el recaudo realizado el 13 de junio de 2018 en la estación “Suba Av. Boyacá”. Respecto de este proceso, se señala que se faltó al debido proceso puesto que, el encargado de surtir esta diligencia fue negligente en su práctica, y adicional a ello, se señaló cierto material probatorio el cual nunca fue proporcionado a la accionante.

Conforme este proceso el 31 de julio de 2018, Recaudo Bogotá S.A.S. decidió terminar el contrato de trabajo bajo una justa causa al determinar que la accionante faltó a su obligación de custodiar y cuidar el dinero que radicó en el faltante señalado, decisión que le fue notificada a la presente el 3 de agosto de 2018; adicional a ello, la demandante presentó recurso de revisión el cual fue resuelto por la demandada el 31 de agosto de 2018, donde confirmó su posición inicial.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La apoderada designada por Recaudo Bogotá S.A.S. manifestó oponerse a las pretensiones de la demanda, señalando que el despido se efectuó bajo una justa causa, como quiera que la accionante omitió el cumplimiento de las normas previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y lo señalado en el artículo 62 del C.S.T. Frente a los hechos aceptó los contenidos en los numerales 1, 2, 15, 16, 20, 21 y 22, los cuales hacen referencia a que la demandante prestaba sus servicios de forma personal para la demandada, que en virtud de esta relación se le cancelaba un salario, la fecha y hora de la diligencia de descargos, la entrega de acta de Atlas y formatos de operación; igualmente, aceptó el hecho relacionado con la terminación del contrato laboral y el relativo a que la demandante interpuso recurso de revisión el cual explicó fue contestado por la gerente de gestión humana el 31 de agosto de 2018, negando los demás.

Propuso como excepciones de fondo las siguientes: inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa de la demandante, enriquecimiento sin causa, la justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la demandante, pago, compensación, buena fe de la demandada, mala fe de la demandante, prescripción y la denominada “*genérica*”.

SENTENCIA DE INSTANCIA

En audiencia del 22 de noviembre de 2022, practicadas las pruebas y oídas las alegaciones de las partes, la Juez Once Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por la parte demandada, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada RECAUDO BOGOTÁ S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por MARÍA GRACIELA MORENO, de conformidad con lo dispuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: CONDENAR EN COSTAS a la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma \$50.000, por secretaria

efectúese la respectiva liquidación de costas en oportunidad procesal pertinente.

CUARTO: ENVIAR *al Centro de Servicios Administrativos y Jurisdiccionales para los Juzgados Civiles y de Familia para que el presente proceso sea repartido a los Juzgados Laborales del Circuito de Bogotá, con el fin de que se surta el grado jurisdiccional de CONSULTA.”.*

Como argumento de su decisión, el *a quo* indicó que la demandante incumplió políticas de la empresa demandada, recayendo claramente en una violación a lo expresado en el Reglamento Interno de Trabajo; consideró que en la declaración de parte de la actora esta aceptó que fue capacitada por la demandada y que sí incumplió con los protocolos de la empresa, aunque indica que fue por fuerza mayor. Adicional a ello, aceptó que para el momento de la falta tuvo un sobrante respecto del valor máximo que puede tener la caja, y que el procedimiento era guardar este sobrante; sin embargo, afirmó que prefirió esperar al compañero para ingresar un sobre a la caja, siendo distinto el ensobrado al ingreso a la caja. Así entonces, el *a quo* indicó que la señora María Graciela Moreno hizo caso omiso a los procedimientos previstos por parte de la empresa incurriendo en una falta grave.

Agregó que las pruebas permitieron establecer cuál es el procedimiento a seguir cuando se presenta un sobrante; adicional a ello, observó cómo se realizó el proceso disciplinario en el cual resaltó que sí se brindaron garantías y se controvertió el relato de la demandante respecto de las anomalías en el mismo. Resáltese la declaración brindada por el representante legal de la demandada, quien informó que la actora ya había tenido sanciones respecto de sus funciones, y explicó que, con anterioridad cuando faltaba un sobrante estos se descontaban de la nómina del trabajo, lo cual fue modificado y se estableció como una falta grave que conllevaba entonces a la terminación del contrato de trabajo.

Para finalizar, adujo que los hechos relatados por la demandante señalaban en principio que en los descargos se vulneró el debido proceso y que estos se realizaron sin acompañamiento del sindicato, situación que, fue esclarecida por la misma actora al confesar que sí estuvo acompañada por miembros del sindicato, por ello consideró desvirtuada la violación del debido proceso que alegaba la parte actora.

ALEGACIONES

Mediante auto del 11 de agosto de 2023, este Despacho admitió la consulta, y corrió traslado a las partes para que presentaran alegaciones de conclusión, conforme lo previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020 subrogado por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Al respecto, el apoderado de Recaudo Bogotá S.A.S. presentó sus alegaciones de conclusión ratificándose en las razones presentadas en la contestación de demanda y los alegatos presentados ante el Juez de única instancia. Por su parte, el apoderado de la demandante guardó silencio en esta etapa procesal.

PROBLEMA JURÍDICO

Radica en determinar si la demandante María Graciela Moreno fue despedida sin justa causa por la demandada Recaudo Bogotá S.A.S. el 31 de julio de 2018. En caso afirmativo, determinar si a la actora le asiste el derecho al pago de la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del C.S.T.

CONSIDERACIONES

En primera medida no es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo que tuvo como extremos el periodo comprendido entre el 18 de diciembre de 2015 hasta el 03 de agosto de 2018, según se desprende de las documentales visibles a folios 12 a 16 del PDF 05 y folios 67 as 69 del PDF 15, y de la carta de terminación del vínculo laboral, folio 9 a 10 del PDF 05 y folios 60 a 61 del PDF 15, todos de la carpeta denominada *01CUADERNOPRIMERAINSTANCIA*, lo cual da cuenta que la accionante se desempeñó en el cargo de *Representante de atención*, bajo la modalidad de contratación a término indefinido.

Ahora bien, es necesario considerar que según lo establecido por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, existen unas circunstancias que dan lugar a justa causa para terminación del contrato de trabajo por cualquiera de las partes, las que se encuentran determinadas en el artículo 62 del C.S.T.

También se debe tener cuenta que en reiteradas ocasiones la H. Corte Suprema de Justicia, ha dicho que al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido, y al empleador la justa causa en que se apoyó esa decisión, y para exonerarse de la indemnización proveniente de la terminación del contrato debe comprobar que existió una de las causales señaladas en la ley (SL 491 de 2022).

Igualmente, ha sostenido la jurisprudencia que para calificar como justo el despido, es necesario motivarlo en causal reconocida por la ley, y probar en juicio la veracidad de esta; adicionalmente, se deben cumplir las formalidades o ritos necesarios plasmados en normas laborales, convencionales o en reglamentos internos y en caso de no observarse dichos procedimientos el despido puede ser calificado como ilegal, aunque exista la justa causa que lo motive.

De acuerdo a la normatividad que prescribe lo referente a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, y siguiendo los lineamientos jurisprudenciales pertinentes, se prevé que esta circunstancia, es procedente siempre y cuando el empleador demuestre en el juicio que el trabajador incurrió en alguna de las causales consagradas en la ley para dar por terminado el vínculo y que la conducta es de tal entidad que ameritó la desvinculación; por consiguiente, que el hecho de finiquitar unilateralmente la relación laboral deviene directamente de esa disposición que faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sin que medie sanción alguna por la decisión tomada a quien se ampara en una causa legal. Siendo obligación del empleador expresarle al trabajador en forma clara y concisa la causa o motivo que lo llevó a tomar esa determinación, calificando la falta adecuadamente como trascendental y capaz de romper el vínculo contractual que los une.

Para resolver el problema jurídico planteado es menester indicar que como lo ha reiterado la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, frente al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, quien alega su configuración está en la obligación de demostrar ese hecho. En tal sentido, como ya se dijo el despido realizado por la parte demandada se realizó a través comunicado obrante a folios 9 a 10 del PDF 05 y folios 60 a 61 del PDF 15 de la carpeta 01CUADERNOPRIMERAINSTANCIA, con fecha 31 de julio de 2018, recibido por la señora Moreno el 03 de agosto del mismo año, el cual, en su contenido se especificó que la terminación obedecía a lo siguiente:

“Por medio de la presente me permito informarle la decisión de la Compañía de terminar su contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa, finalización que se hará efectiva a partir del día 03 de agosto de 2018, teniendo en cuenta para el efecto los graves hechos que a continuación se señalan y que motivan esta decisión:

La Compañía tuvo conocimiento que usted incumplió con sus obligaciones laborales contenidas en los numerales 1° y 5° del artículo 43 y los numerales 5° y 8° del artículo 38 del Reglamento Interno del Trabajo, en concordancia con el numeral 1° y 5° del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que usted el 13 de junio de 2018 omitió su obligación de custodiar y cuidar el dinero de su recaudo generando como consecuencia un faltante por valor de quinientos mil pesos (\$500.000) en el recaudo del sobre a su cargo 53862810.

Los hechos anteriormente relacionados fueron objeto de investigación disciplinaria mediante la diligencia de descargos celebrada en fecha 18 de julio de 2018, oportunidad en la que Usted tuvo la posibilidad de manifestarse al respecto, así como conocer y controvertir las pruebas existentes y aportar las que

considerase necesarias, garantizándosele plenamente su derecho a la defensa y al debido proceso, recordándole que dentro del proceso disciplinario se tuvieron en cuenta las siguientes pruebas, las cuales le fueron puestas de presente:

- Acta de conteo emitida por la transportadora de valores Atlas.
- Relación de fajo de fecha 13 de junio de 2018.
- Formatos de la operación de fecha 13 de junio de 2018.

Para mayor claridad frente a sus incumplimientos, usted se manifestó en los siguientes términos:

En primer lugar, debe resaltarse que como trabajadora de la Empresa usted debe conocer y cumplir el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, las normas, procesos y procedimientos señalados por la Empresa para el ejercicio de su cargo como representante de atención, por lo que resulta completamente inaceptable que Usted haya obrado de forma tan irresponsable y negligente en fecha 13 de junio de 2018, al no haber cuidado y custodiado debidamente su recaudo, lo cual tuvo como consecuencia un faltante por el valor de quinientos mil pesos (\$500.000) en el recaudo del sobre No. 53862810 el cual se encontraba a su cargo.

Profundizando en lo anterior, cuando se le cuestionó si usted sabía que presentar faltantes en el recaudo asignado constituye un incumplimiento de sus obligaciones laborales, usted afirmó: **“Si (...)”**; de igual manera, se le cuestionó si dentro de la capacitación de la Compañía y frente a la retro-alimentaciones realizadas se le informó que usted es responsable de su recaudo, a lo que usted dijo: **“Claro yo soy responsable de mi recaudo”**, respuestas que ponen de presente que usted tenía pleno conocimiento que dentro de sus obligaciones laborales se encontraba la custodia del dinero el recaudo, pues el descuido del mismo podría generar faltantes; por lo que la Empresa esperaba que usted actuara de forma diligente con el fin de evitar que se presentara algún tipo de descuadre o novedad en su recaudo.

Adicionalmente, cuando se le preguntó por qué se presentó un faltante de quinientos mil pesos (\$500.000) en su recaudo, usted manifestó: **“No sé porque se presentó”** respuesta que no es de recibo por la Empresa, pues es su obligación responder por el recaudo a su cargo como usted misma lo manifestó; sin embargo, en el acta de fecha 13 de junio de 2018 emitida por la transportadora Atlas, se evidencia un faltante por el valor de quinientos mil pesos (\$500.000) en el recaudo del sobre 53862810, sobre de recaudo que se encontraba a su cargo; por lo que su actuar es muestra clara del incumplimiento de sus obligaciones, en atención a que era usted la encargada de responder por el recaudo del sobre número 53862810 ya que el mismo se encontraba a su cargo; no obstante, no lo hizo evidenciando una conducta que es inadmisibles, pues fue negligente, irresponsable y descuidado conductas con las cuales

no sólo puso en riesgo el recaudo de la Compañía sino que concreto el mismo con el faltante evidenciado.

Hechas las anteriores precisiones, es importante dejar de presente que usted, con los comportamientos explicados, ha defraudado de forma definitiva la confianza depositada en usted por la Empresa al no tener una conducta ajustada a los intereses de la Compañía, y al incumplir de manera negligente con sus obligaciones como trabajador, ya que la Empresa esperaba que usted adoptara una posición y conducta leal, responsable e idónea respecto al recaudo de la misma, pero en cambio quedó claro que usted no se encuentra facultado para desempeñar las funciones que le han sido encomendadas en virtud del grado de responsabilidad que las mismas implican.

Por todo esto, la Empresa ha perdido la confianza depositada en Usted como trabajador, lo cual hacen compatible su presencia en la Compañía, Situación que conlleva a que se dé por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa de conformidad con los numerales 2°, 4° y 5 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo , en concordancia con el numeral 1° y 5° del artículo 58 del mismo código; en correspondencia con el numeral 1° y 5° del artículo 43, numerales 5° y 8° del artículo 38 y el numeral 4 del artículo 48 del Reglamento Interno del Trabajo de la Compañía.

En caso de no estar de acuerdo con la decisión usted podrá solicitar de forma escrita revisión de la misma dentro de los tres días siguiente a la notificación ante la oficina de recursos humanos, la petición de revisión o aclaración no suspende la aplicación de la decisión de despido.”

Así entonces, la demandada dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa, alegando que la demandante habría incurrido en grave incumplimiento de sus obligaciones al no desempeñar de forma responsable e idónea la labor de recaudo de acuerdo con los procedimientos, así como la inadecuada gestión del efectivo, señalando que la terminación del contrato de trabajo atendía al incumplimiento de normas legales y reglamentarias.

Señalado lo anterior, no queda duda que la demandante cumplió con la carga de demostrar que fue la demandada quien tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Ahora bien, las partes con la finalidad de probar su dicho allegaron las siguientes pruebas documentales:

- Carta de terminación del contrato de trabajo (folios 9 a 10 del PDF 05 y folios 60 a 61 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Decisión de recurso de revisión presentado por la demandante (folios 1 a 3 del PDF 05 y 67 a 69 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).

- Apertura de proceso disciplinario del 17 de julio de 2018 (folio 11 del PDF 05 y folio 48 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Descripción del cargo de “Representante de atención” (folios 11 a 16 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Recomendaciones ensobrado (folios 29 a 37 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Apertura proceso disciplinario y acta de descargos a la demandante del 06 de enero de 2018, por mal uso de tarjeta funcionario por varios días (folios 38 a 41 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Apertura proceso disciplinario y acta de descargos a la demandante del 06 de enero de 2018, llegar tarde sin dar aviso a jefe inmediato (folios 42 a 45 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Suspensión del contrato de trabajo por tres (03) días con ocasión de las faltas cometidas (folios 46 a 47 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Acta de descargos realizado el 18 de julio de 2018 (folios 54 a 59 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Acta de revisión de videos de Transportadora Atlas donde se evidenció el faltante (folio 49 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Relación de sobres depositados en la caja fuerte el 13 de junio de 2018 (folio 50 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Reporte diario de la operación del 13 de junio de 2018 (folios 51 a 52 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Tirilla con ID de operador María Graciela Moreno del 13 de junio de 2018 (folio 53 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Manual de manejo de bases, ensobrado y depósitos de sobres (folios 157 a 164 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Manual de actualización de procesos de taquilla (folios 166 a 172 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Reglamento interno del trabajo (folios 173 a 192 del PDF 15, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Certificación del director de Workforce y Reporting, Wilfer Alfonso Salgar, respecto de las capacitaciones a los jefes de operación y supervisores de operaciones de la Troncal Av. Suba, zona en la que desempeñaba funciones la demandante, realizadas el 21 a 28 de mayo de 2018 (folio 4 del PDF 33, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Certificado resultado de conciliación del 3 de junio de 2018 de la demandante, donde se evidenció faltante de quinientos mil pesos (\$500.000) entre el recaudo por venta y el dinero depositado en la caja fuerte al cierre del turno (folio 9 a 10 del PDF 33, 01CuadernoPrimeraInstancia).
- Certificación de Transportadora Atlas, referente al serial que tenían la bolsas de seguridad en las que se depositaba el dinero,

y negando la entrega del video al señalar que los mismos solo se conservan treinta (30) días (PDF 37, 01CuadernoPrimeraInstancia).

Asimismo, se recepcionaron los interrogatorios de parte, tanto del representante legal de la sociedad demandada como del demandante, de la siguiente manera:

- **INTERROGATORIO DE PARTE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA DEMANDADA:** En síntesis, adujo que, respecto del procedimiento de ensobrado, cada representante de atención una vez cuenta en su monedero con la suma equivalente a dos millones de pesos (\$2.000.000), tiene la obligación de sacar una bolsa de seguridad y depositar la suma en el sobre, diligenciarlo con el valor detallado y otros datos, pero que una vez el sobre se cierra no es posible volverlo a abrir sin romperlo. Explicó que los sobres de seguridad son recolectados por la empresa Atlas, quien los transporta a un bunker donde se cuenta el dinero frente a una cámara por un “contador”. Adujo que, en el caso de la demandante se encontró un faltante de quinientos mil pesos (\$500.000), diferencia que consistía entre el valor consignado en los datos del sobre y el efectivo entregado (por ventas realizadas en su horario laboral bajo su ID); que se realiza una constancia con el área de seguridad de recaudo y se verifica el video y el conteo, levantando un acta con esta anotación. Agregó que los sobres se diligencian por el representante de atención, donde debe escribir nombre, cantidad de dinero, fecha y serial de la bolsa; que se presentan faltantes con frecuencia pero que estos no superan los diez mil pesos (\$10.000). En cuanto al proceso disciplinario, dijo que la empresa valora con anterioridad los antecedentes de cada empleado, y que para el caso puntual de la señora Moreno esta ya había tenido 2 investigaciones disciplinarias.
- **INTERROGATORIO DE PARTE A LA DEMANDANTE:** Señaló conocer el procedimiento de ensobrado del efectivo y lo explicó de la siguiente manera: que cada dos millones de pesos (\$2.000.000) se ensobraba; que iniciaban con una base de doscientos mil pesos (\$200.000); que antes de ensobrar debía hacer un conteo del dinero y rectificar el monto; que después se ingresaba el dinero al sobre y se marcaba con los datos y se sellaba; que cada sobre tenía un numero de sticker; que este proceso debía realizarse en presencia de un compañero quien solo cumplía como testigo pues no tenía contacto con el sobre, ni con el dinero. Adujo que, conoce los reglamentos de la demandada por unas guías que le remitían y por unas “reuniones” que les hacían. En cuanto a los hechos del 13 de junio de 2018, informó que su compañera se encontraba en el break y por esto se pasó de los dos millones máximos permitidos

en el monedero, pues no tenía testigos para el ensobrado; que el mismo día tuvo un sobrante de veinte mil pesos (\$20.000) pero que estos no eran reales, lo cual consignó en la planilla; que realizó un recuento del dinero ya que no había cerrado los sobres. Dijo que asistió a la diligencia de descargos en compañía del Sindicato y que tuvo conocimiento que el dinero faltante ya no se podía reembolsar por directriz de la compañía.

Igualmente, se recibieron los siguientes testimonios:

- **DIANA MARÍA ACOSTA BARRERA:** Señaló ocupar el cargo de Gerente de Gestión Humana. Explicó que la demandante fue despedida con justa causa por incumplimiento en los protocolos de recaudo, pues había consignado quinientos mil pesos (\$500.000) que no estaban en el sobre pero que, si se observaban en la tirilla con el total que indicaba el sistema, y que estos valores deben coincidir. Informó que existe un área específica que se encarga de realizar las conciliaciones diarias del recaudo; que cuando el área identifica que hay faltante real realizan un reporte a Coordinación de Relaciones Laborales, quien inicia proceso disciplinario remitiendo las pruebas para que se realicen los descargos y los procedimientos establecidos; que después de los descargos se realiza un análisis a fin de determinar si hace falta información, ampliar declaraciones o llamar a testigos; que posteriormente, cada caso es revisado por unos asesores jurídicos quienes determinan la gravedad de la falta y toman la decisión correspondiente. Agregó que los reembolsos frente a los faltantes fueron permitidos hasta mayo de 2018, pues hubo un cambio en el modelo de desempeño, cambio que señaló quedó plasmado en documentos y se socializó por las capacitaciones realizadas a los colaboradores a través de sus supervisores y jefes de operación.
- **WILFER SALGAR:** Señaló ocupar el cargo de director de Workforce y Reporting. Explicó que los taquilleros tienen una tarjeta de operador a la que se le asigna un ID, para poder loguearse o autenticarse en un dispositivo de recarga y poder vender los pasajes; que el dispositivo no permite vender pasajes hasta que el taquillero no se loguea; que cuando salen a descanso se desloguean y al regresar se deben loguear nuevamente. Informó que el dispositivo donde trabajó el recaudador imprime una tirilla con los movimientos del día asociados a ese ID. En cuanto al proceso que adelanta la transportadora Atlas, adujo que una vez terminado el proceso de conteo, esta remite reporte o certificación para ser contrastada con la información del sistema, encontrando que se pueden dar 3 resultados que consisten en: que la operación esté conciliada, que tenga un sobrante o que tenga un faltante; para el caso de la demandante, dijo que esta tuvo un faltante, es decir, que se

presentó una diferencia entre lo que recaudó la persona y los que recogió la transportadora; que el faltante correspondía a la suma de quinientos mil pesos (\$500.000), y aclaró que el faltante no se debió a billetes falsos ni cambio mal dado. Informó que cuando se presenta un faltante tan representativo, un representante de Recaudo Bogotá en conjunto con una persona de la transportadora de valores, entran a verificar el proceso de conteo de los sobres respecto de la trabajadora que tuvo el faltante, quiere decir que el faltante es identificado por los dos funcionarios y como evidencia de ello ambas partes firman el acta. Indicó que la transportadora de valores tiene acceso al compartimiento de la caja fuerte donde se encuentran los sobres, los cuales posteriormente meten en una tula de seguridad y firman una planilla indicando cuántos sobres se llevaron; aseguran la tula, relacionan el número del precinto y se llevan el dinero a sus instalaciones para ser contado mediante un procedimiento propio de esa Compañía. Narró, que cuando existe alguna novedad el empleado que está realizando el conteo levanta la mano para que un “contador líder” verifique que el conteo que hizo la persona fue correcto, a fin de determinar si hay una diferencia entre lo relacionado en el sobre y el valor que fue enviado, lo cual reiteró en el caso de la demandante correspondió a un faltante de quinientos mil pesos, los cuales fueron consignados en el sobre, pero no estaba de forma real. En lo que tiene que ver con el modelo de gestión de desempeño, dijo que había brindado capacitación a los jefes de operación, quienes fueron los encargados de divulgar los cambios realizados a cada uno de los representantes que tuvieran a su cargo y que estas capacitaciones fueron realizadas entre mayo y junio de 2018, sin embargo, indicó no recordar fecha exacta, para lo cual la Juez a quo le solicitó emitir una certificación al respecto.

- **ALBA LILIANA OLARTE CASTRO:** En su calidad de coordinadora de Relaciones Laborales, manifestó que era la encargada de la revisión de procesos disciplinarios antes de la toma de alguna decisión; en el caso de la accionante, manifestó que inicialmente se reportó un incumplimiento al proceso de custodia y recaudo de dinero en efectivo como representante de atención. Explicó, que la demandante era responsable del dinero desde su recaudo hasta el depósito en el sobre de seguridad, ya que posteriormente pasa a manos de la transportadora de valores, la cual reportó un faltante de quinientos mil pesos (\$500.000). Informó que el acta que expide la empresa Atlas, se utiliza como prueba dentro del proceso disciplinario, al que se cita a la demandante y se le escucha en diligencia de descargos; que a través de esta diligencia, se busca determinar si hubo incumplimiento en el procedimiento y que el resultado en el presente caso fue la desvinculación de la señora Moreno, pues

aunque la misma negó la responsabilidad, las pruebas condujeron a establecer que si hubo conducta grave dada la falta de custodia que tuvo consecuencias negativas para la Empresa. Señaló que la demandante en sus descargos, había aceptado haber tenido por fuera de la caja fuerte más del monto permitido que correspondía a dos millones de pesos (\$2.000.000) y que esa sola conducta ya constituía un incumplimiento directo a los protocolos de seguridad; adicional a ello, señaló que hubo un faltante que fue indicado por la demandante como no real, incumpliendo nuevamente con el procedimiento, ya que la misma manifestó haber realizado un recuento, lo cual no está permitido ya que de ser así todos ajustarían su recaudo; igualmente, la accionante también aceptó haber tenido los sobres sin cerrar, aduciendo que no contaba con la compañera que verificara el ingreso del sobre a la caja fuerte, pero que tampoco solicitó a su supervisor la presencia de un compañero o testigo, lo que permitió que acumulara mucho más del monto permitido. Aclaró, que los videos de Atlas no están dispuestos para su divulgación o publicación por protocolos de seguridad y por confidencialidad de la información, ya que estos no sólo transportan los dineros de Recaudo Bogotá, sino de muchas otras empresas, explicando así que solo un funcionario es el encargado de realizar las verificaciones pertinentes, y que ni siquiera ella tiene acceso a esos videos. Concluyó, indicando que no existen procesos especiales al interior de la compañía para la terminación de los contratos de trabajo con justa causa, ya que las faltas son las mismas del Código Sustantivo del Trabajo.

- **RUBÉN DARIO LEÓN MUETE:** Indicó ser director de estaciones. Explicó que para verificar las conciliaciones diarias se debe verificar que el trabajador estaba en turno, que había sido programado y que haya ejecutado las labores; adicionalmente, se deben verificar las planillas en las taquillas donde se relacionen los dineros producto del recaudo; asimismo, que se haya cumplido con el debido proceso en cuanto al almacenamiento de los dineros en el cofre de seguridad, junto con su documentación relacionada en el sobre y en la planilla; que una vez se ingresa el dinero, se debe sellar y diligenciar el sobre; si tiene un compañero al lado, éste verifica que el sobre haya quedado bien diligenciado y con el consecutivo correcto previo al ingreso al cofre; que el monto máximo es de dos millones de pesos (\$2.000.000) en caja. Aclaró, que el recuento no se debe hacer ya que no está estipulado, pues el procedimiento dice que una vez el sobre esté lleno y sellado, inmediatamente se debe depositar en el cofre de seguridad, y si el compañero no se encuentra presente, se pueden realizar dos acciones: una es avisar al supervisor para que envíe un relevo o la otra es dejar el sobre sellado y diligenciado en un comportamiento del cofre denominado “bases de cambio”. En el

caso de la demandante, explicó que existió una novedad de faltante, por lo que se debieron solicitar los videos a la compañía Atlas, a fin de que se levantara acta con los hallazgos principales, que en el presente caso correspondió a faltante de la suma de quinientos mil pesos (\$500.000), ante lo cual dijo que si los procedimientos se cumplen al pie de la letra, no tendrían por qué existir faltantes ni sobrantes, sin embargo, que en el caso de los faltantes, usualmente se deben a mal cambio o moneda falsa.

Revisado el elenco probatorio, sin hesitación alguna puede afirmarse que en la terminación del contrato de trabajo de la actora medió justa causa, como quiera que se acreditó en el juicio que esta incumplió sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, de la siguiente manera:

- Falta grave comprobada establecida en los numerales 4° y 5° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Incumplimiento de obligaciones establecidas en el numeral 1° y 5° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Falta grave comprobada establecida el numeral 4° del artículo 48 del Reglamento Interno del Trabajo en concordancia con el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el numeral 1° y 5° del artículo 43 del Reglamento Interno del Trabajo.

Aunado lo anterior, para este Despacho hay varios puntos a tomar en cuenta para confirmar esta decisión, el primero de estos sería las manifestaciones de la misma demandante tanto en la diligencia de descargos rendidos ante la demandada como en el interrogatorio de parte practicado, pues ésta admitió no haber seguido el protocolo establecido para el recaudo de dinero cuando la caja/monedero superaba la suma de dos millones de pesos (\$2.000.000), además del recuento realizado sin autorización y en contravía de los procedimientos establecidos por la demandada, y asimismo, el faltante por valor de quinientos mil pesos (\$500.000) que se evidenció entre lo reportado y consignado en los sobres de seguridad y lo que efectivamente había recaudado en su labor del 13 de junio de 2018, lo cual no tuvo explicación alguna en las declaraciones de la actora.

Ahora bien, en cuanto a los videos propiedad de la Transportadora Atlas que indica la demandante no le fueron puestos en conocimiento, debe señalar esta juzgadora que de conformidad con lo señalado por los testigos conocedores de estos procedimientos, los mismos no son de dominio publico ni de libre disposición, como quiera que su divulgación podría afectar la seguridad de esa compañía y adicionalmente, porque basta con el acta levantada y suscrita por los dos trabajadores (uno de Recaudo Bogotá S.A.S. y otro de Transportadora Atlas) para determinar que existió una anomalía en los dineros depositados en los sobres de seguridad por la señora María Graciela Moreno.

Es por ello que, de las múltiples pruebas expuestas en precedencia, se pudo evidenciar que en efecto la demandante faltó a su deber de cuidado y fue negligente en la gestión de manejo del efectivo. Es un hecho entonces, de acuerdo con las pruebas antes reseñadas que como lo concluyó la juez *A quo*, en el juicio se demostró que la demandante incurrió en un proceder irregular en el desempeño de sus funciones, lo cual se constituye en faltas graves que no pueden calificarse de otra forma a como lo hizo la empresa demandada al desvincularla de su relación laboral, pues en efecto incurrió dentro de las causales legales que facultan al empleador para dar por terminado con justa causa el respectivo contrato de trabajo, ya que incumplió con sus deberes y obligaciones.

Para concluir, se debe tener en cuenta, que no existe obligatoriedad de agotar un procedimiento disciplinario previo a la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, y su ausencia en manera alguna vicia o afecta de validez el despido, pues por sabido se tiene, que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha indicado que el despido no es una sanción disciplinaria por lo que no es necesario el adelantamiento previo a éste de un proceso disciplinario, máxime cuando como ocurre en el sub lite no se acreditó la existencia de norma convencional o de reglamento interno del trabajo, que así lo dispusiera; no obstante lo anterior, tal como ya se indicó, el demandando Recaudo Bogotá, sí efectuó las debidas investigaciones y citó a la actora a diligencia de descargos, a fin de respetar su derecho al debido proceso y ser escuchada.

Así entonces, las situaciones que rodearon la desvinculación de la demandante, se comprobaron con fuerza de plena prueba y por consiguiente generan en esta juzgadora la convicción inequívoca acerca de que el despido de que fue objeto, se soportó en causales legalmente establecidas como justas.

Aunado a lo anterior, para que el trabajador se haga acreedor a la protección legal y sea merecedor de la indemnización por despido injusto, debe demostrar que cumplió con todas las obligaciones inherentes al contrato de trabajo bajo los parámetros y en las condiciones estipuladas por su empleador; por lo cual es claro entender que la violación de tales obligaciones resulta suficiente para dar por finalizado el vínculo.

Por lo expuesto, no es posible entrar a estudiar las demás pretensiones incoadas y que dependen de la principal. En consecuencia, procede la absolución de la condena pretendida por despido injusto, como lo consideró la *a quo*, razones por las cuales se confirmará la sentencia consultada.

COSTAS

Sin condena en costas por tratarse del Grado Jurisdiccional de Consulta.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO EL JUZGADO VEINTIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión proferida por el Juzgado Once Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, el 22 de noviembre de 2022, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: REMITIR el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.



DIANA ELISSET ALVAREZ LONDOÑO
Juez