



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA LABORAL  
Magistrada Ponente: ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**

Acta número: 45

Audiencia número: 518

En Santiago de Cali, a los seis (06) días del mes de diciembre de dos mil veintiuno (2021), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional, con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al grado jurisdiccional de consulta de la sentencia número 036 del 09 de marzo de 2020, emitida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso Ordinario Laboral promovido por JHOAN HENRY GUERRERO BETANCOURT contra la CAJA DE COMPENSACION DEL VALLE DEL CAUCA – COMFAMILIAR ANDI

**ALEGATOS DE CONCLUSION**

El mandataria judicial de la entidad demandada, al formular alegatos de conclusión ante esta instancia, afirma que de conformidad con las pruebas obrante en el plenario se evidencia que el demandante en su calidad de trabajador al servicio de COMFAMILIAR, incumplió de manera grave varias de las disposiciones del reglamento interno de la empresa, al haberse comprobado que se llevó un dinero de la caja menor por varios días, el cual no fue reportado como recibido, ni realizó la grabación de reembolso en el aplicativo que maneja la corporación; violando así, el instructivo sobre el manejo de caja menor, que dieron lugar a la terminación del contrato con justa causa.



A continuación, se emite la siguiente

### **SENTENCIA No. 433**

Pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo que existió con la demandada y que rigió del 19 de noviembre de 1995 el que terminó por causa imputable al empleador el 19 de noviembre de 2017. Reclamando el pago de la indemnización por despido injusto, debidamente indexada. Además, solicita el pago de las horas extras no canceladas desde mayo de 2017 a la fecha de terminación del contrato laboral, así como la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST. Pretende igualmente, el pago de los perjuicios morales causados a su vida de relación por razón de la terminación del contrato laboral sin justa causa.

En sustento de esas pretensiones, manifiesta el actor que se vinculó mediante contrato laboral, inicialmente a término fijo, que se tornó en indefinido, como trabajador de la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA – COMFANDI, desde el mes de julio de 1995 hasta el 19 de noviembre de 2017, fecha en que en forma unilateral por parte de la entidad demandada se dio por terminado el contrato.

Que durante la vigencia del contrato laboral fue Auxiliar de Archivo, Asesor y Analista de portes y pagos parafiscales, Auxiliar de proceso del programa del fondo de subsidio al desempleo, encargado de la Coordinación de ese mismo fondo, Asesor de Proyectos de Emprendimiento y Creación de Empresas, Líder de proyectos de emprendimiento, Gestor Logístico de eventos corporativos, Analista de eventos de recreación y deporte, Administrador Centro Comfandi Arroyohondo. Percibiendo como último salario la suma de \$2.906.320.

Que recibió la orden de trabajar horas extras a partir de mayo de 2017, sin que éstas hubiesen sido canceladas. Cuando el horario establecido por la empresa era de 8.00 a.m. a 5.00 p.m. Pero dada las exigencias, la jornada laboral fue de 6 a.m. a 10 p.m. y en ocasiones hasta las 3 a.m. Que la excusa dada por la demandada para no pagar el tiempo



suplementario era que se trataba de un empleado de manejo y confianza, hecho que sólo se pactó el 06 de junio de 2017 en otro sí del contrato.

Que, durante los últimos meses de la relación laboral, la entidad realizó varios cambios, traducidos en órdenes verbales de la señora CAROLINA RODRIGUEZ, quien era su jefe inmediata, entre ellos la fusión de dos cargos: analista de eventos y el de administrador, el cual configuraba nuevos procedimientos de manejo de dineros, procesos y protocolos. Sin que hubiese recibido inducción alguna, en especial con el manejo de la caja menor e ingresos al centro, limitándose la entidad demandada a ordenarle que apoyara a la señora VIVIANA ECHANDIA quien estaba como la segunda administradora y quien recibió en responsabilidad de la administradora anterior CAROLINA RODRIGUEZ los cuadros de caja de ingresos y egresos del centro.

Que el 03 de noviembre de 2017 VIVIANA ECHANDIA segunda administradora y como responsable de la caja menor, le solicitó de manera verbal al actor, el favor que le reclamara un reembolso en la sede administrativa de Comfandi el Prado por la suma de \$774.000. Orden cumplida por el demandante, quien reclamó el reembolso y guardó el dinero en la maleta hasta las 5 p.m., pero sólo podía entregarlo el día martes porque disfrutaba del descanso de fin de semana y de un festivo.

Que el actor al retornar al trabajo, comenta que el dinero le había sido sustraído y que inmediatamente lo repuso. Que la señora VIVIANA ECHANDIA lo induce a que deje por escrito lo ocurrido. Pero posteriormente advertida la jefe inmediata, hace una reunión en la que además participa VIVIANA ECHANDIA y DIEGO OSPINA, éste último como testigo, a discutir sobre la culpa del demandante. Que conllevó a que se terminara el contrato laboral del actor, quien llevaba más de 22 años al servicio de la demandada y nunca recibió llamado de atención.

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

La demandada atendió el llamado judicial mediante apoderado judicial, aceptó la vinculación laboral en el interregno señalado, pero éste terminó con justa causa, al haberse comprobado



que el empleado incurrió de manera grave con varias de las obligaciones y deberes dispuestos en el Reglamento Interno de Trabajo de COMFANDI, entre ellos el artículo 40 literales e), g) y h) del artículo 45 parágrafo numerales 27 y 51. En relación con el tiempo suplementario, anuncia que no se indica el número de horas extras, sin que se pueda hacer suposiciones, además que cuando el actor fue promovido al cargo de Administrador de Centro de Servicios, se modificó el contrato a partir del 06 de julio de 2017, considerándose un trabajador de confianza y manejo, debido a las responsabilidades y funciones. Afirma que, en la historia laboral del actor, se observa seis sanciones disciplinarias, que dieron lugar a llamados de atención y suspensión. Que, dentro de las funciones del nuevo cargo ocupado por el actor, tenía algunas referentes al control de la operación y uso de los recursos para la prestación del servicio desde la apertura hasta el cierre del centro recreativo; habiendo recibido la correspondiente capacitación para el manejo de los aplicativos que le correspondían, se le indicaron las funciones, responsabilidades; además se le hizo el acompañamiento durante los primeros días.

Que la señora BIBIANA ECHANDIA le solicitó al actor que reclamara el reembolso el día 01 de noviembre, por valor de \$827.000, orden que éste cumplió el día 03 de noviembre, sin que se hubiese informado de ello a la señora Echandía y que cuando ella le preguntó por el reembolso, éste le contestó que no lo había reclamado, cuando eran manifestaciones falsas. Que sólo el 14 de noviembre de 2017 la Coordinadora de Centro de Servicios recibe información acerca de lo ocurrido con el reembolso de caja menor, sin que a esa data se hubiera grabado en la caja menor, porque el demandante, sólo informó que había recibido el dinero y que once días atrás se lo habían sustraído. Por consiguiente, el actor no hizo la grabación de ese reembolso en el aplicativo SAP y mucho menos devolvió o entregó ese dinero a la caja menor. Hechos que el actor aceptó en la reunión que se hizo. Además, se le adelantó un proceso disciplinario, donde éste confesó esas irregularidades que se subsumen en varias disposiciones del reglamento interno de trabajo, consideradas como graves.

Bajo esos argumentos se opone a las pretensiones y formula las excepciones de mérito que denominó: carencia de derecho sustancial, pago total, petición de lo no debido, inexistencia de las obligaciones demandadas, innominada y prescripción.



## DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, mediante la cual el A quo declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, propuestas por la demandada, a quien absolvió de todas las pretensiones.

Para arribar a la anterior conclusión, el operador judicial, consideró que, de acuerdo con la carta de terminación, la causal invocada para el fenecimiento del contrato laboral fue la trasgresión de sus deberes, calificada como grave. Que omitió la demandada allegar el reglamento interno de trabajo a fin de demostrar que conductas son calificada como graves; pero ante la competencia que tiene el juzgador para determinar si existió incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, hace el análisis del recaudo probatorio, encontrando que se acreditó con la prueba testimonial rendida por la señora VIVIANA ECHANDIA, DIEGO FERNANDO OSPINA RAMIREZ y DIEGO ESCOBAR SARRIA, la comisión de la falta por parte del actor, además de la confesión que éste hizo, al absolver el interrogatorio de parte y al dar respuesta al cuestionario presentado en la diligencia de descargos, donde expuso conocer los manuales de la compañía. Que el demandante recibió la suma de \$827.000 el día 03 de noviembre, sin que los hubiese allegado a la demandada el día hábil siguiente, sino que sólo lo vino a ponerlos de presente cuando fue requerido por la señora VIVIANA ECHANDIA, el 14 de noviembre, cuando se hizo un arqueo y que la explicación del actor, no tiene sustento, al aducir que se le había extraviado ese dinero. Que no se puede aceptar la afirmación del demandante de desconocer las políticas de reembolso, porque en la diligencia de descargos éste aceptó que conocía del manejo de tales recursos, así además lo afirmó la señora VIVIANA ECHANDIA con quien compartía la administración del centro recreacional, que si bien, entre ellos se hicieron una distribución de funciones, la responsabilidad era dual, máxime que fue el actor quien recibió el dinero fruto del reembolso y era su obligación de acuerdo con las políticas de la empresa, éstas allegadas al plenario, que a más tardar el día siguiente hábil se entregara el dinero, sin que lo hubiese hecho en esa oportunidad, además que si bien el actor devolvió el dinero no lo hizo de manera voluntaria, porque antes hubo varios llamados de tesorería a la señora Viviana quien era la persona que maneja el aplicativo SAP, sin que releve al demandante de la responsabilidad de la devolución del dinero producto de un reembolso.



## GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Las partes no mostraron inconformidad con la decisión de primera instancia, llega a esta Colegiatura para que se surta el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, de conformidad con el artículo 69 del CPL y SS.

## TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Corresponderá a la Sala determinar primer lugar, si hay lugar al reconocimiento de tiempo suplementario y en segundo lugar, definir si existió una justa causa que conlleven a la terminación unilateral del contrato de trabajo.

No es materia de discusión la existencia del contrato laboral, toda vez que fue un hecho no desconocido por la parte pasiva de la litis, amén de que se allegaron los ejemplares de éstos, que permiten establecer que inicialmente el contrato fue a término fijo, que inició el 17 de julio de 1995 y luego se suscribe uno a término indefinido.

En cuanto al primer cuestionamiento planteado, encuentra la Sala que sólo se hizo la afirmación en la demanda del horario que desplegó el actor como Administrador del Centro Recreativo de Comfandi, omitiendo que correspondía a quien hace la afirmación del hecho, su acreditación, como lo dispone el artículo 167 del Código General del Proceso, norma aplicable en materia laboral con la remisión que hace el artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social. Tema del que igualmente, se ha ocupado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en providencia radicado 45931 del 22 de junio de 2016 con ponencia del Dr. Gerardo Botero Zuluaga:

*“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 dudarlo, 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”.*

Reitera al Sala que en el escrito demandatorio no se anunció qué días efectiva y realmente trabajó el actor al servicio de la empresa demandada, ni los horarios, razón por la que no es posible acceder a la pretensión del pago de tiempo de trabajo suplementario y complementario, recargos nocturnos, máxime que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia, no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas. Razón por la cual sobre ese pedimento se absolverá a la demandada. Manteniéndose sobre este punto, la decisión de primera instancia.

En relación con el otro eje temático, esto es, la terminación del contrato laboral, debe recordarse que cuando se reclama el reconocimiento de la indemnización por despido injusto, hay cargas probatorias que deben asumir las partes, correspondiéndole al trabajador acreditar el hecho del despido y al empleador demostrar que la terminación de la relación o contrato laboral obedece a una justa causa que lo exonere de la indemnización solicitada.

En el presente caso, el promotor de este proceso cumplió con su deber, allegó al plenario copia de la carta de terminación del contrato, la que aparece incorporada a folios 85. mediante la cual se exponen como hechos unas irregularidades presentadas en el desempeño de las funciones.

Para la Sala resulta relevante traer en cita el documento que contiene el texto de la carta de terminación del contrato laboral, a fin de establecer sí la parte pasiva de la litis dio cumplimiento a su deber procesal, esto es, acreditar que la motivación de prescindir de los servicios del actor se encuentra ajustada a derecho que conlleven a la exoneración de la indemnización por despido injusto reclamada.

Se copia parte de esa misiva que se encuentra en el expediente digital y en la que se expresan los hechos.



85

Tu mano amiga

CD-042991 R010210201

Santiago de Cali, 17 de noviembre de 2017

Señor  
**JHOAN HENRY GUERRERO BETANCOURTH**  
Administrador Centro de Servicios II  
Ciudad

**Asunto:** Terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.

De conformidad con lo anunciado en el asunto, mediante el presente escrito nos permitimos comunicarle que LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA – COMFAMILIAR ANDI - COMFANDI en ejercicio de sus facultades legales, y tomando en consideración los motivos que adelante describimos, ha decidido terminar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo suscrito con usted, por lo cual, su vinculación laboral con esta corporación finaliza el día de hoy.

Esta decisión se ha adoptado teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

1. De acuerdo con la información remitida por la Coordinadora de Centros de Servicio (E) se puso en conocimiento de esta gerencia una serie de hechos conocidos el día 14 de noviembre del presente año y en los cuales se identificó la no grabación de un reembolso de caja menor cobrado el día 3 de noviembre de 2017 con recibo No. 25189836 perteneciente al Centro Recreativo Comfandi Arroyohondo.

Una vez enterado de esto, la Coordinadora solicita a la Administradora Bibiana Echandía justifique las razones por las cuales no se habían realizado la grabación del reembolso del mencionado recibo, la cual señaló que lo había autorizado a usted desde el 1 de noviembre de 2017 para hacer el cobro de los dineros, sin que hubiera realizado ésta labor. En dicho momento usted se dirige al CIS a solicitar los valores, regresando con el recibo No. 25189836, el cual tenía fecha 3 de noviembre de 2017 y sin presentar el dinero.

Luego de advertido que el dinero se había recibido el día 3 de noviembre de 2017, la Coordinadora se reúne con usted y con la Administradora Bibiana Echandía, momento en el cual usted señaló que el dinero se había extraviado el día 3 de noviembre de 2017, que asumía la responsabilidad de no cumplir con el proceso de grabación y legalización de caja menor y además que estaba esperando a que el día 15 de noviembre se hiciera el pago de la quincena para reponer los valores.

La Administradora de Servicio le indica que el dinero debía ser repuesto de inmediato, a lo cual, usted procedió a salir de las instalaciones, retornado en 1 hora y 20 minutos, con el dinero \$827.000. En dicho momento, usted se dirigió hacia el centro recreativo Comfandi Arroyohondo para iniciar una auditoría, en la cual se pudo identificar el faltante por el valor señalado y adicional a esto, otro de \$45.000 de un recibo no legalizado.

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA - NIT. 890.303.208-5  
Regional Cali, Carrera 23 No. 26B-46, El Prado. - Pbx: 334 0000, Centro de Contacto 684 1000 - A.A. 1991  
Regional Buga, Calle 5 No. 16-78 - Pbx: 237 5858 - Regional Cartago, Carrera 4 No. 9-45 - Pbx: 211 0111  
Regional Palmira, Calle 32A No. 28-03 - Tel. 270 5800 - Regional Tuluá, Calle 26 No. 21-20 - Tel. 224 4004  
www.comfandi.com.co

Visilado SuperSubsidio

17



2. A fin de garantizar su derecho a la defensa, la empresa la escuchó en diligencia de descargos el pasado 17 de noviembre de 2017, los cuales damos aquí por reproducidos sin que las explicaciones dadas por usted justifiquen en lo más mínimo su actuar.
3. Una vez analizado el caso, se ha concluido que con sus actuaciones, usted incumplió de forma grave con sus obligaciones y prohibiciones como trabajador, al desconocer sus responsabilidades consignadas en la política de Caja Menor, la cual era plenamente conocida por usted.

Lo anterior reviste de mayor gravedad si se tiene en cuenta que su compañera Bibiana Echandía, le había solicitado desde el día 1 de noviembre de 2017, reclamara estos dineros, siendo informado por usted en reiteradas ocasiones que no había recibido los mismos, hecho que se advirtió, no era cierto, el día 14 de noviembre del presente año, fecha en la cual presentó el recibo de caja No. 25189836 del 3 de noviembre de 2017, es decir, desde esta fecha usted tenía estos dineros en su poder, sin dar razón de los mismos, pese a que eran propiedad de la Caja.

Por si fuera poco lo anterior, se identificó que usted no solo, no informó a su compañera, ni tampoco efectuó la legalización pese a tener los dineros desde el 3 de noviembre del 2017, sino que, afirma, supuestamente haberlos extraviado desde dicha fecha, sin haber informado de esto a la coordinación o al área financiera y sin ningún tipo de justificación para ello.

Con lo anterior, resulta claro que usted rindió información falsa a su compañera Bibiana Echandía, respecto al mencionado anticipo en múltiples ocasiones, comprometiendo no solo su responsabilidad sino la de ésta funcionaria, la cual es la encargada de la caja menor del centro recreativo Comfandi Arroyohondo.

No puede pasar por alto que estos graves hechos, no solo, van en contra de sus obligaciones y prohibiciones como trabajador sino que además, traicionan la confianza depositada por Comfandi en sus labores, más cuando se le ha asignado el manejo de cuantiosos recursos dentro del Centro Recreativo Comfandi Arroyohondo, dejando en entre dicho sus responsabilidades y funciones como Administrador y actuando de manera contraria a los comportamientos éticos de nuestra organización, en la cual, usted por el cargo que desempeñaba, debería ser ejemplo para todos sus subordinados.

4. Teniendo en cuenta lo anterior, se ha llegado a la conclusión que las conductas que motivaron el proceso disciplinario, independientemente considerada y por sí mismas constituyen una violación de sus deberes y obligaciones como trabajadora, faltando al reglamento de trabajo de Comfandi, especialmente a los artículos:

**ARTÍCULO 40° Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:**

- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA - NIT. 890.303.208-5  
Regional Cali, Carrera 23 No. 26B-46, El Prado. - Pbx: 334 0000, Centro de Contacto 684 1000 - A.A. 1991  
Regional Buga, Calle 5 No. 16-78 - Pbx: 237 5858 - Regional Cartago, Carrera 4 No. 9-45 - Pbx: 211 0111  
Regional Palmira, Calle 32A No. 28-03 - Tel. 270 5800 - Regional Tuluá, Calle 26 No. 21-20 - Tel. 224 4004  
www.comfandi.com.co



87

- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

**ARTICULO 45° Son obligaciones especiales del trabajador:**

- 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

**PARÁGRAFO: OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.**

- 1. Someterse a las medidas de control que establezca la empresa, a fin de garantizar la asistencia puntual del personal o para impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieren ejecutar algunos trabajadores.

**ARTÍCULO 47° Se prohíbe a los trabajadores**

**PARÁGRAFO: Otras prohibiciones a los trabajadores**

- 27. No obedecer las órdenes e instrucciones de los superiores relacionadas con las labores asignadas.
- 51. Utilizar o apropiarse de dineros que pertenecen a la empresa sin autorización de algún superior jerárquico y para beneficio particular del trabajador aún se haga reposición posterior del mismo.

**ARTÍCULO 50° Se califican como faltas graves las previstas en el aparte a), del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 (Art. 62 C.S. del T.) y además se califican con la misma gravedad por parte del empleador las siguientes:**

- d) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o de las obligaciones o prohibiciones determinadas en este Reglamento.

Así las cosas, formalmente le comunicamos que Comfandi ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, con base en los motivos ampliamente referidos en este escrito, por lo cual, su vinculación laboral con la corporación finaliza el día 17 de noviembre de 2017.

Con la presente le hacemos entrega del cheque correspondiente a los salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho hasta la fecha, los tres últimos meses de aportes a seguridad social, examen de egreso, copia de la liquidación de nómina y otros documentos que aportó al momento de su proceso de contratación.

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA - NIT. 890.303.208-5  
Regional Cali, Carrera 23 No. 26B-46, El Prado. - Pbx: 334 0000, Centro de Contacto 684 1000 - A.A. 1991  
Regional Buga, Calle 5 No. 16-78 - Pbx: 237 5858 - Regional Cartago, Carrera 4 No. 9-45 - Pbx: 211 0111  
Regional Palmira, Calle 32A No. 28-03 - Tel. 270 5800 - Regional Tulúa, Calle 26 No. 21-20 - Tel. 224 4004  
www.comfandi.com.co

19

VIGILADO SuperSubsidio





Pasa la Sala a analizar si el hecho antes señalado da lugar al fenecimiento del vínculo laboral con justa causa, como lo refiere la parte pasiva de la litis, para ellos hacemos el siguiente recuento del material probatorio recaudado dentro del plenario:

1. El actor al momento de absolver el interrogatorio de parte, quien expuso que era coadministrador del centro recreacional con la señora Viviana Echandía, con quien se habían distribuido funciones, a él le correspondía la del manejo de clientes y la parte comercial, mientras la señora Echandía tenía la parte administrativa y financiera. Distribución que se hizo de conformidad con las capacidades de cada uno y que de esa distribución de funciones era conocedora la señora CAROLINA RODRIGUEZ, quien era la jefe inmediata. Sobre los hechos que motivaron la desvinculación, expone que se trata de un reembolso, que la señora Viviana Echandía le solicitó reclamarlos en las oficinas de Comfandi El Prado, habiendo acudido el actor el día 03 de noviembre y que como al día siguiente empezaba el fin de semana, había puente por un festivo del lunes y le correspondía descanso, llamó a la señora VIVIANA y le expuso que el dinero lo entregaba el martes; a lo que su compañera de trabajo dijo que no había problema. Pero que ese dinero se le extravió, razón por la cual no hizo el reintegro de esa plata la semana siguiente, sino después del arqueo que se hizo el 14 de noviembre.

2. La señora VIVIANA ECHANDIA, expone que es la Administradora de Confamndi Arroyohondo, el día 01 de noviembre le solicitó al demandante que le reclamara un reembolso que era de caja menor, para ello tenía que ir a Comfandi Prado, a lo que el actor accedió y fue el 03 de noviembre a hacer esa diligencia pero que sólo procedió a hacer entrega del recibo de pago el 14 de noviembre, pero no recibió el dinero. Que el demandante le comentó que iba a ir a tesorería y que él tenía el dinero, pero después dijo que se le había extraviado. Que ella puso en conocimiento de su jefe inmediato esa situación y se hizo un arqueo y en efecto se encontró ese faltante y el demandante procedió a hacer el pago. Además, expresa que tanto ella como el actor, recibieron capacitación en el manejo de los recursos de caja menor y que si bien ellos, es decir, la declarante y el actor, que ocupaban el mismo cargo, hicieron distribución de funciones, pero que ello no era óbice para dejar de responder por la totalidad de las obligaciones, porque era responsabilidad de ellos dos la administración de ese centro recreacional. Indicando, además, que los superiores sabían de



la distribución de funciones que había acordado con el demandante. Expone que ella era la encargada del sistema SAP utilizado para el procedimiento de reembolsos.

3. Se escuchó la declaración del señor DIEGO FERNANDO OSPINA RAMIREZ, compañero de trabajo del demandante, quien expuso que en los centros recreacionales de Pance y de Arroyohondo, hay dos administradores, que entre ellos se dividen las funciones, pero que ambos son responsables del manejo del centro. Además, refiere que la demandada existe un protocolo de caja menor y de reembolsos y todo el personal que es nombrado en la administración lo conoce.

4. El señor DIEGO ESCOBAR SARRIA, expuso que fue la persona que hizo la auditoria y arqueo el día 14 de noviembre en las instalaciones del centro recreacional Arroyohondo, donde el actor le informó que tenía un faltante, donde el señor Escobar Sarria le dijo que sólo le podía recibir el dinero cuando se finalizara el arqueo. Que ese día se encontraron dos hallazgos de faltantes uno por \$827.000 y otro de \$45.000, que el primero correspondía al dinero de reembolso que el demandante recibió el 03 de noviembre, sin que se hubiese producido el reintegro del dinero a la empresa. Afirma, que el arqueo se hizo por solicitud de la señora VIVIANA ECHANDIA y CAROLINA RODRIGUEZ.

De acuerdo con las pruebas antes citadas, se encuentra claramente demostrado que el actor era Coadministrador del centro recreacional Arroyohondo, que hizo el favor de reclamar un dinero, producto de un reembolso, por valor de \$827.000, diligencia que llevó a cabo el 03 de noviembre y que sólo lo fue reintegrado a la compañía demandada el día 14 de noviembre, después de un arqueo y demostrarse ese faltante.

Retomando el contenido de esa misiva se indica que la decisión de terminación del contrato laboral, es la gravedad de esos hechos que constituyen una violación a los deberes y obligaciones como trabajador, faltando al reglamento interno de trabajo de Comfandi, citando los artículos 40, 45, 47, 50. Sin que haga parte del material probatorio del Reglamento Interno de Trabajo. Razón por la cual, no puede la Sala determinar si la consideración expuesta por el empleador respecto a la violación de los deberes y obligaciones, por carecer del acompañamiento de la norma que los establece, no pudiendo la Sala hacer suposiciones



de que el hecho de la no entrega oportuna del reembolso conlleva a ser una violación de un deber, porque no se conocen éstos, tampoco se puede adivinar cuáles obligaciones han sido impuestas al personal que labora al servicio de la demandada.

No puede omitirse que la facultad de prescindir de los servicios de un trabajador recae en el empleador, pero esa facultad tiene limitantes, debe estar fundada en justas causas, si quiere exonerarse de la correspondiente indemnización. Y esas justas causas, deben enrostrarse de acuerdo con la normatividad, que en el presente caso, se ha indicado en la carta de terminación del contrato que la conducta desplegada por el actor fue un acto violatorio del reglamento interno; reiterando la Sala que esa afirmación no tiene eco probatorio por la omisión del cumplimiento del deber procesal que correspondía a la parte pasiva de la litis, cual era allegar el ejemplar que contiene el Reglamento Interno de Trabajo, razón por la cual, no puede acceder a declarar que la terminación del contrato de trabajo del actor fue con justa causa.

De otro lado, en el hipotético caso que se quisiera equiparar el hecho que motivo el despido con las normas del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, el artículo 62, que en su literal a) artículo 6, establece como justa causa para terminar el contrato laboral, “cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectiva, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”. Al tenor de la norma citada, se configura una justa causa para que el empleador tome la decisión de finiquitar el contrato laboral, cuando la VIOLACION SEA GRAVE. Pero esa gravedad debe estar previamente determinada en los documentos que cita la norma, que, de acuerdo con la misiva enviada al actor, esa gravedad esta calificada en el reglamento interno. Hecho sólo afirmado, más no aprobado. Por lo tanto, no se puede entender que el incumplimiento de una obligación siempre conlleve a terminar el contrato con justa causa, se debe demostrar que esa falta es grave y así se encuentra establecida en el reglamento interno. Reiterando la Sala la omisión de la parte demandada, que conllevan a revocar la providencia de primera instancia, porque consideró el A quo que el actor cometió un incumplimiento de sus obligaciones y por ese sólo hecho había lugar a una justa causa para desvincularlo, cuando de acuerdo con las consideraciones que hace la Sala no basta



con incumplir una obligación, sino que ésta debe previamente haber sido calificada como grave y así se debe acreditar.

Concluye la Sala que la terminación del contrato de trabajo del actor fue sin justa causa, que conlleva al reconocimiento de la indemnización por despido, consagrada ésta en el artículo 64 del CST.

De acuerdo con la prueba documental, las partes suscriben un contrato de trabajo a término indefinido, como se observa a folios 119, que si bien, inició bajo esa modalidad el 16 de diciembre de 1997, pero el actor venía vinculado desde el 17 de julio de 1995 mediante contrato a término fijo (fl. 116), por lo tanto, se toma una sola relación laboral, cuyos extremos es del 17 de julio de 1995 al 19 de noviembre de 2017. Es decir, 22 años y 4 meses y 2 días, extremo final que se toma de la liquidación definitiva de prestaciones sociales (fl.12), documento que nos indica que el valor del salario básico que devengó el actor a la terminación del contrato fue de \$2.906.320

De acuerdo al tiempo laborado por el actor y el valor de la remuneración, al ser ésta superior al salario mínimo pero menor de 10 salarios mínimos,(dado que para esa anualidad éste fue fijado en la suma de \$737.717); corresponde dar aplicación al literal a) numeral 2 del artículo 64 del CST, que establece:

*“En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: ..”*

*“(..)”*

*“a) Para los trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salario mínimos mensuales legales”*

*“(..)”*

*“2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicios continuos se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1 por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.”*

Corresponderá al actor por el primer año, 30 días de salario, por los 21 años siguientes, a razón de 20 días por cada anualidad, dando un total por esos años de 420 días, y por la



proporción de 122 días, corresponde 6.77. Para un total a reconocerse de 456.77 días. El salario mensual básico era de \$2.906.320, para un salario diario de \$96.877.33, valor que se multiplica por los días a indemnizar, arroja un resultado de **\$44.250.659.55**, suma que se cancelará al actor a título de indemnización por despido injusto, más la indexación que se genere desde el 19 de noviembre de 2017 a la fecha del pago efectivo.

En cuanto al reclamo que hace la parte actora sobre el pago de horas extras, es una pretensión llamada a no prosperar, dado que no se acreditó de manera clara el horario laborado. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera pacífica ha precisado la necesidad de la prueba cuando se solicita esta pretensión. Entre esos pronunciamientos podemos citar la SL 8675, radicación 47138 del 2017. MP. Dr. Fernando Castillo Cadena, quien expone:

*“En cuanto a la prueba de las horas extras, estas debían reflejarse de manera clara, para así determinar el número y sus fechas, sin que se valieran conjeturas sobre la eventual causación; que debía acreditarse que el empleador las autorizó o que consintió tácitamente, que fueron utilizadas en la labor contratada”*

Encontrando la Sala que las afirmaciones realizadas en el libelo demandatorio sobre el horario en que el demandante realizó sus funciones, no tiene eco probatorio, porque aduce que la jornada de trabajo establecida por la empresa era de 8.00 a.m. a 5.00 p.m. Pero dada las exigencias, la jornada laboral fue de 6 a.m. a 10 p.m. y en ocasiones hasta las 3 a.m., sin precisar en que ocasiones se extendió el horario hasta la media noche y reiterándose, sin que ese supuesto fáctico tenga respaldo probatorio, lo que conllevará a no atenderse esa pretensión y al no deberse factor salarial no hay lugar a la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

Otra petición de la demanda es el reconocimiento de los perjuicios morales causados a su vida de relación por razón de la terminación del contrato laboral sin justa causa. Omitiendo la parte actora el deber que le asiste de acreditar el hecho, como lo dispone el artículo 167 del CGP norma aplicable en materia laboral por remisión del artículo 145 del CPL y SS. Dado que la parte activa de la litis no demostró esos perjuicios, siendo necesaria su acreditación,



como lo ha expuesto en reiterados precedentes de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre ellos las sentencias: SL 2199 de 2019, SL 5707 y 4515 de 2018, entre otras. Por consiguiente, se absolverá a la entidad demandada de esa petición.

Dentro del contexto de esta providencia, se ha hecho el análisis de los argumentos expuestos por el apoderado de la parte demandada en los alegatos de conclusión presentados ante esta instancia.

COSTAS en primera instancia a cargo de la parte demandada y a favor del actor. Sin Costas en esta instancia por no haberse causado.

### DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE:

**PRIMERO.- MODIFICAR** el numeral primero de la sentencia número 036 del 09 de marzo de 2020, emitida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, objeto de consulta, el que quedará así:

DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación frente a la pretensión del reconocimiento del pago suplementario y pago de perjuicios morales reclamados por el señor JHOAN HENRY GUERRERO BETANCOURT.”

**SEGUNDO: REVOCAR** el numeral segundo de la sentencia número 036 del 09 de marzo de 2020, emitida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, objeto de consulta, para en su lugar:



- a) DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo del señor JHOAN HENRY GUERRERO BETANCOURT fue sin justa causa.
- b) CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA-COMFANDI ANDI- COMFANDI a pagar a la ejecutoria de esta providencia al señor JHOAN HENRY GUERRERO BETANCOURT, la suma de \$44.250.659.55, a título de indemnización por despido injusto, más la indexación que se genere desde el 19 de noviembre de 2017 a la fecha del pago efectivo.

**TERCERO: REVOCAR** el numeral tercero de la sentencia número 036 del 09 de marzo de 2020, emitida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, objeto de consulta, para en su lugar condenar en costas de primera instancia a cargo de la entidad demandada y a favor del promotor de este proceso.

**CUARTO: SIN COSTAS** en esta instancia.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: JHOAN HENRY GUERRERO BETANCOURT

APODERADO: LEON ARTURO GARCIA DE LA CRUZ

Correo electrónico:

[LEONARTUROGARCIADELACRUZ@HOTMAIL.COM](mailto:LEONARTUROGARCIADELACRUZ@HOTMAIL.COM)

DEMANDADO. CAJA DE COMPENSACION DEL VALLE DEL CAUCA  
COMFANDI ANDI

APODERADO: ANDRES FELIPE MADRIÑAN CASTIBLANCO

Correo electrónico:

[ANDRES\\_MADRINAN@HOTMAIL.COM](mailto:ANDRES_MADRINAN@HOTMAIL.COM)



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
JHOAN HENRY GUERRERO BETANCOR  
Vs/. COMFANDI  
RAD:76001-31-05-017-2018-00714-01

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella  
intervinieron

Los Magistrados

**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada

**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado

**CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ**  
Magistrada.

Rad. 017-2018-00714-01