

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL**JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO**

Audiencia de Juzgamiento N° 182 Expediente 76001410500220220042901

En la ciudad de Santiago de Cali (V), dentro de la hora de las once y cuarenta y cinco minutos de la mañana (11:45 A.M.) del día treinta (30) del mes de junio del año dos mil veintitrés (2023), la suscrita Juez Novena Laboral del Circuito de Cali, se constituye en audiencia y declara abierto el acto, con el fin de proferir la siguiente,

SENTENCIA N° 182

Santiago de Cali (V), junio treinta (30) del año dos mil veintitrés (2023).

La señora **KENNY ELIZABETH RODRÍGUEZ BENAVIDES**, identificada con cédula de ciudadanía 1.087.412.612, instauró demanda ordinaria laboral de única instancia contra la empresa **ESTUDIO RX S.A.S.**, representada legalmente por el señor LEONEL HERNÁN VARGAS VÁSQUEZ, o por quien haga sus veces, con el fin de obtener el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto y la indemnización por el no incremento del salario, con los respectivos intereses moratorios.

Siendo ampliamente conocidos por las partes y por el Juzgado, los hechos con los cuales se fundamentan las anteriores pretensiones, así como los de la contestación de la demanda y las excepciones propuestas, resulta innecesario entrar a hacer referencia nuevamente a tales piezas

procesales, pero serán tenidas en cuenta las argumentaciones allí expuestas, y las pruebas aportadas, para efecto de resolver el litigio y se hará mención puntual a lo allí expresado en ellas, en el momento oportuno (artículo 280 del Código General del Proceso).

El conocimiento del proceso correspondió al Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quién una vez recaudado el material probatorio, profirió el 02 de mayo de 2023, la Sentencia número 130, mediante la cual absolvió a la demandada de las pretensiones reclamadas.

Surfido el trámite en segunda instancia, y al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede este Despacho Judicial, a decidir la consulta de la citada sentencia, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Debe resolverse por vía de consulta, si la demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto y a indemnización por el no incremento del salario, con los intereses moratorios, habida cuenta que, la Juez A-quo, absolvió a la demandada, de las pretensiones de la demanda.

Para resolver el presente asunto, hay que anotar que, según se afirma en la demanda, la actora suscribió contrato de trabajo a término fijo con ESTUDIO RX S. A. S., el 1º de agosto de 2019, pactado por tres meses, contrato que se renovó automáticamente por periodos iguales por lo que a partir del mes de mayo de 2020 su duración fue de un año; que las funciones que ejercía eran las de auxiliar administrativa; que en octubre

de 2020, la accionante recibe dos documentos en los que se le solicitan explicaciones sobre supuestas fallas en la prestación del servicio y se le pide informar sobre las causas que motivan unos sobrantes de dinero los días 17 de octubre de 2020 y 20 de octubre del mismo año, lo que al parecer constituía una presunta falta que se cometió en días diferentes, sobre lo cual ella respondió por escrito a los requerimientos, de manera oportuna, explicando claramente las causas por las cuales habría incurrido en la supuesta falta, indicando que su empleador ESTUDIO RX S.A.S., no le brindaba los implementos necesarios para que dichas situaciones no se presentaran, implementos como moneda de cambio para devolverle el cambio a los clientes, la falta de Internet óptimo para realizar las facturas electrónicas, y un contador en las instalaciones para que la autorizara a hacer las facturas manuales, que muchas veces no la dejaban realizar. Afirma además que no recibió instrucciones precisas sobre el manejo de caja, pues no hubo una capacitación formal que respondiera a las necesidades organizacionales exigidas al momento de la supuesta falla; de igual manera, que la empresa no le facilitó las herramientas necesarias para adelantar sus labores de forma expedita, ya que en la caja menor no había una base y tampoco las seguridades necesarias, ya que no existía una custodia efectiva de los dineros de la caja menor, puesto que solo se encontraban en un cajón de un escritorio de la auxiliar administrativa al cual todo el mundo tenía acceso. Asegura igualmente, que no se le adelantó el debido proceso, mediante el cual se le pidieran explicaciones en la forma prescrita por la ley, pues a pesar de que el mundo atravesaba por la pandemia, no se agotó el procedimiento previo y necesario que está previsto para estos efectos en la normatividad y la jurisprudencia. Así mismo afirma, que era ella la encargada de realizar tareas que interferían

con otras labores de su cargo, tales como ir a consignar el dinero del producido del día y dejar la caja, que literalmente era una caja, sin supervisión, en un lugar donde no había cámaras, lo que indica que no existían unas reglas mínimas de control que permitieran minimizar los impactos negativos en el manejo de la caja menor. Refiere también, que, en reiteradas ocasiones, pidió hablar con la psicóloga encargada del Departamento de Gestión Humana, de la empresa ESTUDIO RX S.A.S, con el fin de elevar su queja con el departamento encargado y la respuesta a ese pedido fue "que no se podían reunir con ella, y que de todo se encargarían los abogados". Asegura igualmente, que desconoce el reglamento interno de trabajo, toda vez que no fue debidamente notificada del mismo y por tanto desconoce los medios para ejercer su defensa y no recibió capacitación alguna sobre el asunto, no se le dio la oportunidad de recurrir la decisión del despido, ni medió la posibilidad de objetar, a través del debido proceso. Finalmente, asegura que, devengaba mensualmente el salario mínimo legal mensual vigente, es decir, \$828.116 el cual fue pactado en su contrato del 2019 y el que nunca tuvo el incremento correspondiente que se le hizo al salario mínimo del 2020.

En ese orden, es preciso tener en cuenta que en los casos por despido generalmente corresponde al trabajador demostrar la causa del despido y al empleador la justa causa. En este caso la parte actora y la demandada aportan la carta de terminación del contrato de trabajo y en ella el empleador aduce como justa causa el hallazgo de unos sobrantes y faltantes de dinero en caja, frente a lo registrado. Así las cosas, deberá establecerse si el empleador demuestra la justa causa invocada.

En la carta de despido se endilga a la actora el haber incurrido en las previsiones del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, literal A, numerales 2 y 6, que textualmente establecen como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo: **Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador: 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”.**

En armonía con la anterior norma se invoca en la carta de despido el incumplimiento de cláusulas del contrato de trabajo: **“CLAUSULA SEGUNDA CONTRACTUAL: a. “A poner al servicio del Empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el representante legal o sus superiores inmediatos de acuerdo con la estructura organizacional de la entidad; f. “El Trabajador se compromete a colocar todos sus conocimientos técnicos, científicos e intelectuales al servicio de la labor a desempeñar”. g. “El Trabajador atenderá con diligencia todas y cada una de las labores encomendadas y órdenes de trabajo impartidas en el desarrollo de la labor, las funciones establecidas para el cargo que serán parte integral del presente Contrato”. k. “A**

devolver en óptimas condiciones todos los elementos, insumos, materiales y maquinaria suministrados para el cumplimiento de sus funciones [...]” n. “Cumplir con lo prescrito en el Código Sustantivo del Trabajo – CST – y normatividad laboral vigente, principalmente las obligaciones especiales del Trabajador contenidas en el artículo 58 del CST y abstenerse de infringir las prohibiciones del Trabajador dictadas en el artículo 60 del CST; ñ. “cumplir a cabalidad o con eficiencia la totalidad de funciones y obligaciones inherentes al cargo, prescritas en el presente contrato de trabajo y en el perfil y descripción del cargo, ordenes de trabajo, turnos de ejecución de labor, y el reglamento interno de trabajo, manual de funciones, documentos todos estos que hacen parte integral del presente acto contractual”. PARÁGRAFO 5. “Coordinar, custodiar, ejecutar y Recaudar el dinero cancelado por los pacientes con cita diaria, entregando los soportes de pago y el cuadre da caja diaria.” 7. “Orientación y direccionamiento a los pacientes, desde su llegada a la sede, garantizando la atención oportuna y brindando un excelente servicio al cliente con calidez y amabilidad.”

Igualmente, lo establecido en el artículo 58 numerales 1, 3, 4 y 5: **ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales del trabajador: 1ª. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. 3ª. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes. 4ª. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus

superiores y compañeros. 5ª. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.”

En orden a verificar si se demuestran las causales invocadas como justas, para dar por terminado el contrato de trabajo, se tiene que al absolver interrogatorio de parte, la demandante KENNY ELIZABETH RODRÍGUEZ BENAVIDES admitió conocer las funciones de su cargo y lo referente a los sobrantes y faltantes de dinero, sobre los cuales se justificó, aduciendo que esas situaciones se presentaron por fallas en el internet, porque en muchas ocasiones no había dinero sencillo para devolver a los clientes, además que ella debía ir a los bancos a efectuar consignaciones y la caja no tenía ninguna seguridad pues era un cajón sin llave al cual cualquier persona podía tener acceso, destacando eso sí, que ella no obró de mala fe.

La señora SANDRA MILENA CARRILLO ESCOBAR, al rendir su declaración dijo que es psicóloga y presta sus servicios a la empresa demandada, como Jefe de Gestión Humana, expresando que el despido de la demandante obedeció a que, en arqueos efectuados por los contadores, se detectaron unos sobrantes y faltantes en la caja que estaba a cargo de la actora, quién al ser requerida sobre lo sucedido, por manuscrito dio sus explicaciones de lo acontecido. Refiere además que la demandante recibió la inducción correspondiente a las funciones de su cargo de parte de los contadores de la empresa y de la “otra niña” que ejercía el mismo cargo en otra sede, todo lo cual se hizo unos dos días después del ingreso de la accionante.

Como puede verse, se cuenta con la confesión o reconocimiento de la actora respecto de los hechos a ella endilgados, es decir, el incumplimiento de sus obligaciones contractuales y legales, lo cual resulta más que suficiente para concluir que en este caso se demuestra la justa causa invocada para el despido, sin que pueda alegarse violación al debido proceso, ya que el despido, como lo tiene reiterado la jurisprudencia de la Corte, no es una sanción disciplinaria, además que la demandante tuvo la oportunidad de rendir sus explicaciones aunque no propiamente a través de la formalidad de una diligencia de descargos, aunque si lo hizo por escrito, ejerciendo así su defensa; por ello no se advierte vulneración al debido proceso, ni al derecho de defensa, puesto que además, no se demuestra que en la empresa accionada, hubiera establecido un trámite previo para efectuar el despido.

Ahora, respecto a la pretensión de indemnización por el hecho de no habersele incrementado el salario mínimo legal, no obra prueba en el plenario que permita demostrarlo, pues si se revisa la liquidación de prestaciones allegada se observa que esta se efectuó en debida forma con el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2020, equivalente a \$877.803.

Con fundamento en lo anterior, no encuentra el Despacho argumentos para acceder a las pretensiones de la demanda y por ello deberá confirmarse la sentencia consultada.

Suficientes son las anteriores consideraciones, para que el **JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (V)**, Administrando Justicia en nombre de la **REPUBLICA DE COLOMBIA** y por Autoridad de la Ley,

RESUELVA

1.- CONFIRMAR la sentencia consultada número 130, del 02 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

2.- SIN COSTAS en esta instancia.

3°.- DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se termina y se firma por la titular del Despacho, como aparece.

La Juez,



LIGIA MERCEDES MEDINA BLANCO

