

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

REFERENCIA	Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia
DEMANDANTE	JANETH MORENO
DEMANDADO	ALMACENES ÉXITO S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali
RADICADO	76-001-41-05-006-2018-00663-01
TEMA	INDEMNIZACION MORATORIA
PROVIDENCIA	Sentencia No. 091 del Treinta (30) de junio de 2022
DECISIÓN	CONFIRMAR

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de Junio de dos mil veintidós (2022), el suscrito **JUEZ VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE CALI**, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 del 04 junio de 2020, se constituye en **Audiencia Pública No.031**, con el fin de desatar el grado jurisdiccional de consulta, establecido en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, modificadorio del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y en aplicación de la Sentencia C - 424 de 2015, dentro del proceso en referencia, promovido por la señora **JANETH MORENO** en contra de la sociedad **ALMACENES ÉXITO S.A.**, el cual correspondió por reparto al **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, quien profirió la Sentencia No. 028 del 26 de febrero de 2021.

SENTENCIA No.091

ANTECEDENTES

La señora **JANETH MORENO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.960.074 de Cali, promovió proceso ordinario laboral de única instancia en contra de la sociedad **ALMACENES ÉXITO S.A.**, pretendiendo que se declarara la existencia de un contrato el trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito celebrado el 14 de septiembre de 2016, y que no hubo existencia de una justa causa para darlo por terminado. Como consecuencia de lo anterior, se condenará a la entidad al reconocimiento y pago de la indemnización por

despido sin justa causa, con la indemnización moratoria por no pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales, junto con los perjuicios morales, lo que resulte probado extra y ultra petita y las costas y agencias en derecho.

Como sustento de sus pretensiones, indicó que fue suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la sociedad **ALMACENES ÉXITO S.A.**, el día 14 de septiembre de 2016, el cual finalizaría el 12 de diciembre del mismo año. Señaló que las partes convinieron la prórroga del contrato hasta el 11 de marzo de 2017.

Que la labor para la que fue contratada fue la de auxiliar operativo de puestos de pago Éxito y demás labores anexas y complementarias. La jornada de trabajo fue de 36 horas semanales, y con un salario de \$525.000 más auxilio de transporte.

Que, el día 22 de noviembre de 2016, estando en su puesto de trabajo, fue objeto de un hurto, lo cual fue comunicado inmediatamente a los representantes de su empleador. Este hecho le generó un descuadre de \$1.796.520, lo cual fue reportado a su jefe inmediato.

Que, el día 06 de diciembre de 2016, fue citada a diligencia de descargos, la cual se celebró el día 07 de diciembre de esa anualidad.

Que el día 09 de diciembre de 2016, se le notificó la cancelación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, *“indicando que después de haber investigado, analizar los hechos y escuchar en descargos al evidenciar que admitía su responsabilidad por haber sacado las gavetas sin tener precaución de custodiar los dineros”*, lo que se calificó como una falta grave al reglamento interno de trabajo.

Que, una vez notificada la terminación, presentó denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, debido a que su antiguo empleador no realizó esta gestión.

Que se le asignó una función no definida al inicio del contrato de trabajo, consistente en ser custodio de los dineros, labor que se encuentra asignada a otro personal.

Que no se le otorgó la oportunidad de aportar o controvertir pruebas, no se escucharon a las demás personas que estaban en el sitio y solo se tomó su declaración, tergiversando lo narrado.

Que, como consecuencia de lo anterior, se le adeuda la indemnización por despido sin justa causa.

Aunado a lo anterior, la demandada no canceló lo adeudado de forma inmediata, sino que se realizó en dos partes, a saber: una el 16 de diciembre de 2016 y otra el 01 de enero de 2017, por lo que, adujo, se le adeuda la indemnización por falta de pago desde el día de la terminación del contrato hasta la fecha en la que se produjo el pago.

Que, al hacerla responsable de un delito, se le ha generado una afectación en su entorno y vida social, sin que se le permita la oportunidad de laborar en un puesto similar al que venía desempeñando, por cuanto, al indicar las razones de la finalización del contrato, no califica en ninguna oferta laboral.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA ALMACENES ÉXITO S.A.

La entidad accionada, actuando por intermedio de apoderado judicial, dio contestación a la demanda, oponiéndose a la totalidad de las pretensiones.

En relación con los hechos, indicó como ciertos la celebración del contrato de trabajo, los extremos temporales, las labores a desarrollar y el salario devengado; de los restantes, dijo no ser ciertos.

Finalmente, formuló **EXCEPCIONES DE MÉRITO** que denominó **PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA ACCIÓN Y DEL DERECHO SUSTANTIVO** y **BUENA FE**.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO SEXTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, en audiencia pública celebrada el día 26 de febrero de 2021, emitió la Sentencia No. 028, en la cual dispuso absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, y gravó con costas al accionante.

El Despacho encontró que la indemnización por despido sin justa causa pretendida no tenía vocación de prosperidad, al determinar que la conducta de la actora violentaba flagrantemente las disposiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo. Refirió igualmente que, el hecho de que en el documento por medio del cual se dispuso la terminación del contrato de trabajo no se indicara la causal de forma explícita, ello no se constituye como una finalización injusta.

Manifestó que la conducta de la demandante sí se encuentra consagrada dentro de las justas causas para dar por terminado el vínculo laboral, según el reglamento interno de trabajo de la empresa, por lo que la pretensión indemnizatoria no estaba llamada a prosperar. 13:04

CONSIDERACIONES

Este Despacho judicial, por mandato del inciso 3° del Artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, asume el conocimiento del asunto de referencia en el grado de consulta, toda vez que la Sentencia de Única Instancia, fue adversa a las pretensiones del demandante.

Verificado el trámite procesal respectivo, se avizora que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, por lo que se procede a resolver la litis.

PROBLEMA JURÍDICO

Así las cosas, el problema jurídico se centra en determinar si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes, acaecida el día 09 de diciembre de 2016, lo fue de forma injusta, y si, en consecuencia, es procedente efectuar el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Aunado a ello, deberá analizarse si es procedente el reconocimiento y pago de la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST, y la indemnización por perjuicios morales.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como primera medida, conviene traer a colación uno de los principios elementales del derecho del trabajo, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, conocido como el de la estabilidad en el empleo,

según el cual, no solo se admite la posibilidad de que el individuo acceda al trabajo, sino que se le permita conservarlo, como una forma de obtener un sustento para sí y su familia.

Pues bien, como una forma de dar cumplimiento a dicha máxima constitucional, así como una forma de protección a los intereses del trabajador, el legislador laboral, en los artículos 61 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo previó las causales puntuales para finiquitar el vínculo laboral, encontrándose en el artículo 61 las genéricas, y en los 62 y 63, modificados por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, las causales específicas para que, tanto el empleador como el trabajador, puedan alegar el fenecimiento del vínculo laboral de forma unilateral.

Así, de manera general, la extinción del contrato de trabajo no se produce de forma espontánea, ni inusitada, sino que la misma debe obedecer a las causales expresamente consagradas por el legislador, so pena de que el empleador incurra en la indemnización consagrada en el artículo 64 del Estatuto Laboral, modificado por el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 60 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, si la terminación se produjo en ausencia de una justa causa por su parte, o si el empleado invocó una de las justas causas para finiquitar el vínculo laboral por parte suya.

En efecto, el artículo 64 del CST, con las modificaciones introducidas, en su inciso 1° establece que en todo contrato de trabajo *“va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable”*, y que, en caso de que se presente la 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 (...)”*.

No obstante, para que el empleador se libere de dicha carga, es menester que, al momento de finiquitar el vínculo laboral, invoque una de las causales contenidas en el artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Dentro de dichas causales, importa destacar, por la importancia que conlleva para la resolución del caso concreto, la señalada en el numeral 6º, literal a), que reza lo siguiente:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A). <Ver Notas del Editor> *Por parte del {empleador}:*

(...)

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 (...)*”.

Sobre este punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL16298-2017, explicó el contenido de la norma, al indicar que esta “*comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: a) 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, y, b) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”.

En la jurisprudencia en cita, el Alto Tribunal recordó que ambas hipótesis tienen elementos diferenciadores, pues en la primera de ellas, el calificativo de grave se lo otorga quien aplica la norma; entretanto, en la segunda, la calificación la otorgan las partes, en tratándose de contratos de trabajo o pactos o convenciones colectivas o laudos arbitrales, o el mismo empleador, en el reglamento interno de trabajo.

Sobre este último aspecto, en Sentencia del 19 de septiembre de 2011, radicado 15822, la Corporación puntualizó:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”.

Corolario de lo anterior, se tiene entonces que, de manera general, la estabilidad empleo implica una limitación a la potestad de dar por terminado el vínculo laboral, cuyo fenecimiento solo se puede producir de acuerdo con las causas legalmente establecidas, so pena de que el empleador incurra en las indemnizaciones establecidas, ya sea por el legislador, por una parte, o en el contrato individual de trabajo, convención o pacto colectivo o laudo arbitral.

En efecto, la terminación del vínculo laboral por parte del patrono debe producirse en cumplimiento de las causales contenidas en el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Dentro de dichas causales, se encuentra la establecida en el numeral 6º, la que consagra el grave incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, cuya valoración le corresponde a quien aplica la norma; o, por otro lado, de las faltas graves calificadas como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, cuya calificación se efectúa por las partes o el empleador, según corresponda.

DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ARTÍCULO 65 DEL CST

En lo referente a la indemnización por falta de pago, contenida en el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, el cual establece que:

"<Aparte tachado INEXEQUIBLE. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria ~~o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial,~~ el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique".

En el evento de que el trabajador devengue un salario mínimo legal mensual vigente o menos, el parágrafo de la norma dispone que se aplicará lo dispuesto en el artículo 65 del CST en su tenor original, el cual reza que *"Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo"*.

De la norma en cita se extrae que, en el evento de que el empleador se sustraiga de efectuar el pago de las prestaciones y salarios debidos al

momento de la terminación del vínculo laboral, deberá reconocer, a título de indemnización, el equivalente a un día de salario por cada día de retardo, y, según la remuneración devengada por el trabajador, dicha suma se reconocerá hasta por 24 meses o hasta que se produzca el pago de la obligación.

Al respecto, conviene precisar que la sanción en comento opera de forma automática, sino que, para su aplicación, se debe acreditar la presencia de la mala fe en la conducta del empleador. Este criterio ha sido sostenido en innumerables providencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, donde se ha indicado que, previo a la imposición de la indemnización referida, se debe analizar si la conducta del empleador estuvo o no revestida de buena fe.

Al respecto, en Sentencia SL5288-2021, la Alta Corporación indicó que *“las indemnizaciones contempladas en las citadas disposiciones no son de aplicación automática, sino que, al tener un carácter sancionatorio, le corresponde al juez al momento de decidir, analizar la conducta del empleador con el fin de determinar si estuvo o no revestida de buena fe”*.

De igual forma, en Sentencia SL3288-2021, la Alta Corporación indicó que *“[P]or eso se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento asumido por el empleador en su condición de deudor moroso, así como un análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son razonables y aceptables (...)”*.

Así las cosas, de la lectura de providencias reseñadas, se extrae que para la imposición de la indemnización contenida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, se debe acreditar que el retardo en el pago de los salarios y prestaciones se produjo por mala fe del empleador, esto es, la intención positiva de menguar, desviar, disminuir o burlar los derechos del trabajador.

CASO CONCRETO

Descendiendo al caso concreto, se tiene que la señora **JANETH MORENO** suscribió contrato con la sociedad **ALMACENES ÉXITO S.A.** el día 14 de septiembre de 2016, en el cargo de "AUXILIAR OPERATIVO PUESTO DE PAGO ÉXITO", con una vigencia inicial de tres meses, según se extrae de la documental que reposa a folios 21 y siguientes del archivo digital No. 1.

También se tiene que, mediante escrito de fecha 29 de octubre de 2016, las partes convinieron que el contrato se extendería hasta el 11 de marzo de 2017, según la documental que reposa a folio 31 del archivo digital No. 1.

De igual forma, se evidencia que el día 22 de noviembre de 2016 se presentó un inconveniente con la trabajadora en su puesto de trabajo, consistente en la aparición de un faltante por valor de \$1.796.530, motivo por el cual fue citada a descargos el día 06 de diciembre de 2016 (fl. 33). Dicha diligencia se llevó a cabo el día 07 de diciembre de ese año (fls. 35-36).

Finalmente, con ocasión de dicha situación, la sociedad **ALMACENES ÉXITO S.A.** adoptó la determinación de dar por terminado el vínculo laboral celebrado con la promotora del litigio, a partir del 09 de diciembre de esa misma anualidad (fl. 36).

En relación con los restantes medios probatorios, se allegó al Despacho el testimonio de la señora **CLARENA GONZÁLEZ MESA**, quien indicó que conoció a la demandante, debido a que laboró para **ALMACENES ÉXITO S.A.**, y que el puesto que desplegó fue de cajera, en forma temporal. Señaló que no tuvo conocimiento de la forma que se produjo la terminación del contrato de trabajo.

En relación con el presunto hurto de que fue objeto la demandante, manifestó que ella observó que observó "como un movimiento raro", el cual puso en conocimiento de la señora **MORENO**, quien entró en shock. Señaló que no observó que se presentara el hurto que indica la demandante, debido a que se encontraba a cierta distancia.

Analizada la declaración de marras, encuentra el Despacho que la misma no resulta de mayor relevancia, pues la señora **CLARENA GONZÁLEZ MESA**, al rendir su declaración, únicamente manifestó lo que percibió “como un movimiento raro”, sin brindar mayor información sobre lo ocurrido, pues ella misma afirma que no tuvo certeza del presunto hurto, debido a que se encontraba distante del lugar de los hechos.

Aunado a ello, tampoco puede tomarse en consideración que tuviera conocimiento de los protocolos para el manejo de los dineros, pues tal como se dejó vertido en su declaración, la labor que desplegaba al interior de la compañía era sustancialmente distinta a la que ejecutaba la demandante.

Por lo anterior, el Despacho debe descartar el testimonio de la señora **CLARENA GONZÁLEZ MESA**, pues no suministra información relevante para el esclarecimiento de los hechos.

Por otra parte, se allegó al plenario el testimonio del señor **GERARDO HERNÁNDEZ BELTRÁN**, quien, en su calidad de gerente del lugar de trabajo donde se desempeñaba la demandante, tuvo conocimiento de los hechos ya referidos.

Al respecto, indicó que conoció a la demandante en la temporada en que trabajó para la sociedad demandada, y que la terminación de su contrato se produjo por una omisión en el procedimiento de cuadre del dinero en el puesto de pago del área de trabajo. Sobre este punto, señaló que a los cajeros se les indican los protocolos que deben tener en cuenta en la custodia y administración de dineros en su puesto de pago, y que la demandante conocía del proceso.

De igual manera, refirió que el día que ocurrieron los hechos, la señora **JANETH MORENO** no siguió los procedimientos adecuados, tales como no reportar la recogida en su momento, ausentarse del sitio de trabajo a descansar, sin indicar que la recogida se encontraba allí, y que, al momento de terminar el turno, tampoco reportó al supervisor, ni al área de seguridad, y, en un descuido, le fue hurtado o perdió el dinero.

Manifestó que, una vez efectuadas las validaciones correspondientes, se observa que la demandante presentó un descuido, pues tuvo distintas oportunidades para realizar la recogida, sin que la llevara a cabo en ninguna oportunidad.

Al ser interrogado sobre el procedimiento a realizar al momento de las recogidas, explicó el protocolo y resaltó que es prohibido para los trabajadores acumular o dejar recogidas por fuera de las gavetas. Resaltó que las cámaras de seguridad vigilan cuando el cajero anuncia la recogida.

Al ser interrogado respecto del procedimiento para la terminación del turno, manifestó que, dentro de los parámetros, se establece que el cajero no debe tener recogidas pendientes, que debe cerciorarse de que la estén grabando, con el fin de que se verifique el conteo de los remanentes que le hayan quedado y se realice el cierre de caja, con posterioridad se ingresa el dinero en una tula y se le reporta, posteriormente el supervisor realiza las validaciones y finalmente se dirigen al área de tesorería.

Señaló que, al desconocerse los protocolos establecidos, se genera un proceso disciplinario para el cajero, pues, no es común que ocurran inconvenientes.

Finalmente, refirió que, al efectuar la revisión de las cámaras, no se evidencia la ocurrencia del inconveniente, y que la cajera tampoco se dio cuenta del acaecimiento del presunto hurto.

De igual manera, se allegó el testimonio de la señora **SILVIA LORENA LÓPEZ**, quien manifestó que conoció a la demandante, debido a que laboró en el almacén Éxito de la carrera octava, el cual se encontraba a su cargo. Indicó igualmente, que la promotora del litigio presentó un descuadre por un alta suma de dinero, lo que no es regular, dadas las condiciones del almacén; que, cuando se efectuó el proceso de descargos, se evidenció que existieron omisiones relacionadas con su rol, así:

La primera situación que se detecta es que, ese día, ella se encontraba laborando de 8 a 2:00 P.M., y refirió que los cajeros deben estar atentos de las alertas que les arroja el sistema, los cuales les indican cuándo deben

hacer una recogida parcial, para llevar a cabo el procedimiento respectivo.

Señaló que el día de los hechos, se evidenció que ella realizó una recogida por valor de \$1.800.000, al mediodía, y que se presentaron sendas omisiones en el procedimiento para llevarla a cabo. Indicó que la trabajadora debía esperar hasta la hora del cierre del turno, lo que ocurría a las 2:30, pero que empezó a realizarlo 10 minutos antes, lo que genera otra irregularidad.

Manifestó que la empleada, a sabiendas de que no se le había efectuado la recogida al momento del cierre, contaba con esta y el dinero y documentos acumulados hasta ese instante. Señaló que la empleada sacó la gaveta con el dinero y lo descuidó por un instante, y que en las cámaras de seguridad se observa el movimiento que realizó, pero no se analizó una situación irregular.

Indicó que no es habitual que se presenten descuadres en los cajeros en sumas altas, y que el caso de la demandante no es habitual, que la demandante, en los descargos, asume que se presentó un descuido, y resaltó que la empleada efectuó violación a los procedimientos establecidos para el manejo del dinero.

El Despacho da credibilidad a las testimoniales recaudadas, en la medida en que ellos son claros, consistentes, no se contradicen y brindan ilustración respecto de los hechos que promovieron la causa y aquellos que se encuentran relacionados con ella, específicamente respecto de los protocolos establecidos por la compañía para el puesto desplegado por la actora.

Así las cosas, de los testimonios en comento, el Despacho encuentra que son coincidentes en señalar que la demandante omitió sin justificación los protocolos establecidos por el empleador para el manejo de los dineros confiados en razón de su cargo, los cuales eran conocidos por la demandante, o debieron serlo, pues según las actas de entrenamiento que se allegaron al expediente, a esta se le brindó capacitación sobre el puesto de trabajo, entre otros aspectos.

Ahora bien, sea esta la oportunidad para infirmar lo dicho por la demandante en el hecho 12 de la demanda, en el que refirió que dentro de sus funciones no estaba la de ser custodio de los dineros, pues según la certificación emitida por el jefe regional de recursos humanos de la demandada, así como por la manifestación realizada por la propia demandante en el interrogatorio de parte efectuado, y el testimonio del señor **GERARDO HERNÁNDEZ BELTRÁN**, se tiene que dentro de sus funciones sí se encontraba la del manejo de los dineros recaudados, los cuales debía administrar y custodiar, siguiendo para ello los protocolos establecidos.

Así las cosas, se evidencia que existió una omisión en el cumplimiento de las obligaciones de la demandante, los cuales deberán analizarse a la luz del reglamento interno de trabajo aportado con la contestación de la demanda, para verificar si la conducta se encuadra dentro de alguno de los cánones allí fijados.

Sobre este punto, se tiene que el artículo 79 del reglamento interno de trabajo, en su numeral 38, establece como falta grave “cometer errores

injustificados en el manejo de dinero, por acción u omisión, cuando se registre el pago, cambio o devolución de mercancía o dinero”, el cual fue alegado por la demandada en la contestación a la demanda como la justificación para finalizar la vinculación laboral con la actora.

En efecto, se evidencia que la promotora del litigio incurrió en un error injustificado en el manejo del dinero, al no acatar las previsiones establecidas por el empleador para el efecto, conducta que -se reitera- es considerada como falta grave en el reglamento interno de trabajo, por lo que, en sentir de este Despacho, el despido es justificado a la luz de dichas disposiciones, en concordancia con lo establecido en el numeral 6, literal a, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, el cual establece como tal cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Por otra parte, en lo que respecta a lo afirmado por la apoderada de la actora, referente a que no se hizo mención puntual de la causal invocada como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, conviene destacar que la jurisprudencia especializada ha señalado que es viable que se indique la causal específica o que se señalen al trabajador los hechos concretos que motivan la terminación del contrato de trabajo, lo que ocurrió en este caso, tal como se evidencia en el documento adjunto a la demanda, por lo que tampoco es viable estimar que el despido de la actora se produjo sin mediar justa causa para ello.

Ahora bien, en lo referente a la indemnización moratoria pretendida, debe decir el Despacho que tampoco la estima procedente, pues si bien es cierto que el artículo 65 del CST establece una sanción al empleador que incurre en mora en el pago de salarios y prestaciones sociales con posterioridad a la terminación del contrato.

Sobre el particular, debe decirse que ella no opera de forma automática, sino que debe demostrarse que la conducta del empleador estuvo revestida de mala fe.

Verificados los medios probatorios, para el Despacho no existe un indicio siquiera de la existencia de una intención torticera por parte del demandado, y, por el contrario, se evidencia que incluso algunos pagos se efectuaron con antelación, como lo fue la prima de diciembre, cancelada a finales del mes de noviembre, y la cual debió ser reajustada con posterioridad, debido a que se pagaron valores en exceso, por lo que este juzgador estima que la pretensión así encaminada deviene en improcedente.

Finalmente, en relación con los perjuicios morales pretendidos, debe esta instancia judicial abstenerse de reconocer los mismos, pues no sobra recordar que artículo 164 del CGP, aplicable por remisión del artículo 145 del CPTSS, impone que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al expediente. En concordancia con esta norma, debe tomarse en consideración lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 167 del CGP, según el cual incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico por ellas perseguido.

Así, se evidencia que en el numeral 16 de los hechos de la demanda se indica que a la actora se le ha generado un perjuicio con ocasión de los hechos ya conocidos, los cuales le han impedido obtener nuevamente un empleo. No obstante, brillan por su ausencia los medios de prueba tendientes a acreditar los supuestos fácticos que acrediten la causa del perjuicio, su nexo causal y el daño irrogado a la demandante, por lo que no es procedente efectuar el estudio sobre el particular.

Sobre este aspecto, debe recordar el Despacho que la prueba es un elemento fundamental del proceso, la cual, salvo las excepciones contenidas en el inciso final del artículo 167 del CGP, debe allegarse en las oportunidades precisas y con las formalidades legales, para que ellas surtan sus plenos efectos y así permitan que el *petitum* resulte airoso, pues no sobra resaltar el aforismo que indica que alegar no es probar.

Por las anteriores razones, este juzgador estima que la decisión de primera instancia debe confirmarse. No se gravará con costas a la parte demandante, por cuanto la instancia se surte en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la Ley,

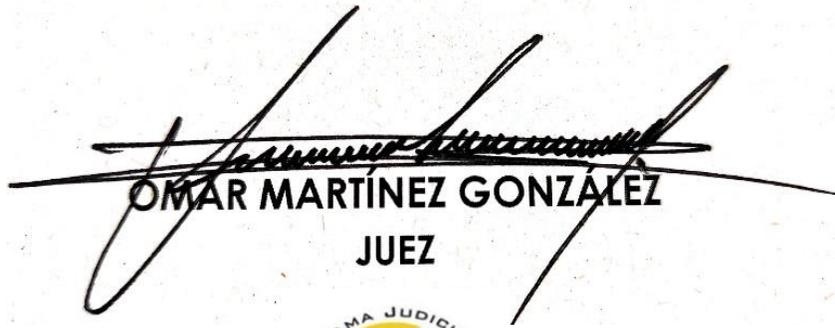
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 028 del 26 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, remítase las actuaciones y comunicase al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE


OMAR MARTÍNEZ GONZÁLEZ
JUEZ
