

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, once (11) de agosto de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, procede dentro del proceso ordinario con radicado número 05001-31-05-020-2014-00803-01, promovido por LUZ DINIA NARANJO ARIAS contra CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA, a resolver el recurso de apelación presentado por la apoderada de la parte demandada frente a la sentencia condenatoria emitida el 27 de abril de 2016 por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **156 de 2022**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, la demandante pretende el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto debidamente indexada, costas y agencias en derecho.

Para fundamentar sus pretensiones expuso que laboró mediante contrato de trabajo a término indefinido a favor de la demandada, en forma continua e ininterrumpida, desde el 1 de marzo de 1996 al 25 de abril de 2012, en el cargo de promotora de servicios deportivos y recreativos, en la sede Parque Guayabal. Refiere como su jefe inmediato a la señora Marilyn Escobar Gallego, quien realizaba funciones de Gerente de tal establecimiento.

Añade que fue despedida ilegal e injustamente, y que entre la presunta falta que se le endilga y la sanción del despido no existió concomitancia e inmediatez. Durante la vigencia del contrato se caracterizó por ser una funcionaria ejemplar, siempre se ciñó a los procedimientos y reglamentos que tiene la demandada para los procesos establecido en el manejo de funciones para el cargo que fue nombrada. Resalta que su cargo no tenía la facultad de solicitar anticipos de dinero y que siempre actuó bajo las órdenes impartidas por la Gerente Marilyn Escobar Gallego.

Insiste en que no incumplió con sus obligaciones y responsabilidades que tenía el cargo Promotora de Servicios Deportivos y Recreativos, así como tampoco propició conductas que dieran lugar a la pérdida de confianza por parte de su empleador. No se apoderó, ni hizo mal uso de dineros de la demandada, siempre actuó por el cumplimiento de órdenes de la gerente, pero nunca por iniciativa propia o con el fin de defraudar los intereses del empleador.

Indica que laboraba por encima de la jornada máxima legal vigente, la retribución del servicio era de \$1.997.000. No le ha sido cancelada la indemnización por despido. Afirmo que en el contrato de trabajo, pacto, ni en convención colectiva, ni en ningún otro documento se califica como grave la presunta falta inexistente

imputada motivo de despido. Es beneficiaria de la convención colectiva firmada entre Comfenalco y Sinaltracomfenalco.

La demanda **fue admitida en auto del 26 de junio de 2014**. Notificada la demandada aceptó la relación laboral, sus extremos temporales, el tipo de contrato, el salario y que la demandante era beneficiaria de la convención colectiva. Negó los demás hechos. Se opuso a las pretensiones alegando que el despido fue legal, justo y tuvo por sustento la carta de citación a descargos, el acta de descargos y la carta de despido, en consonancia con el Reglamento Interno de Trabajo. Propone como excepciones prescripción, existencia de una justa causa, inexistencia de la obligación, pago.

En **sentencia del 27 de abril 2016¹**, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, condenó a la demandada a pagar a la demandante la suma de \$22.170.028 por concepto de indemnización por despido ilegal e injusto, y \$3.939.357 por indexación. Condenó en costas y fijó agencias en \$2.068.362.

Para ello argumentó la *a quo* que, i) en la citación a descargos no le fue referida la oportunidad previa para que la demandante fuera asistida por sus compañeros de trabajo o los miembros de la organización sindical a la que perteneció, con el fin de garantizarle el debido proceso, infiriéndose incumplimiento de tal formalidad. ii) El actuar de la demandante no tuvo que ver con un manejo indelicado de anticipos, fue en el cumplimiento de órdenes e instrucciones impartidas directamente por su empleador en el orden jerárquico establecido, y no se apropió de tales valores en tanto fueron directamente entregados a su jefe. iii) La conducta endilgada a la demandante no está establecida como grave en el Reglamento Interno de Trabajo, ni en el CST para que pueda entenderse debidamente terminado el contrato de trabajo.

¹ Fl. 436

RECURSO DE APELACIÓN

Fue presentado por la parte demandada, solicitando se revoque la sentencia íntegramente y se absuelva a la Caja de Compensación Familiar Comfenalco. Al respecto indicó:

“En primer lugar, la conducta que se le indilga a la demandante y por la cual se le terminó el contrato de trabajo no fue la apropiación de dineros si no el incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales como trabajadora de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, al tener una conducta negligente en el trámite de anticipos, pues los solicitaba y no atendía su legalización. Al violar los procedimientos establecidos para la legalización de los anticipos y al no comunicar oportunamente al empleador, la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, las observaciones que estimara conducentes para evitarle daños o perjuicios, es decir, no comunicó a sus superiores las irregularidades ocurridas con los anticipos en la sede Parque Guayabal, lo cual generó graves perjuicios a la Caja de Compensación.

Lo anterior probado en el proceso así: Con el interrogatorio de parte la demandante confesó que solicitó el anticipo No. 30000002269 por valor de \$5.000.000 y no se apersonó de la legalización del mismo, con lo que se viola de forma directa los procedimientos establecidos al interior de la institución para el trámite y posterior legalización de anticipos, trámite que consiste en que primero se hace la solicitud del anticipo, esta se aprueba, se hace el desembolso a la persona que lo solicita y luego se legaliza con soportes, facturas y demás documentación por quien haya hecho la solicitud del anticipo. La demandante confesó no realizar de manera personal el trámite de anticipos siendo su obligación, al decir que ello lo hizo la gerente Marilyn. Además, se puede observar en la diligencia de descargos que la legalización se realizó con personas que ella indica no conocer y con una proveedora Fabiola Uribe de Zuluaga, quien según certificado de la Registraduría Nacional del estado Civil, le fue cancelada la cedula por muerta. Ello da cuenta de su poca diligencia y cuidado en la legalización del anticipo y la poca diligencia y cuidado en velar por los recursos de la Caja, pues si Comfenalco le desembolsó el dinero a la demandante era ella quien debía velar de manera personal la forma como se gastaba el anticipo que se le hizo y la forma como se legalizaba. Con el incumplimiento de los procedimientos ella contribuyó de manera eficaz a que esos dineros se perdieran.

Indica el Despacho que el mal manejo de los anticipos se debió a una orden de la superior jerárquica, en este caso la señora Marilyn, pero no puede servir de excusa para no cumplir los reglamentos y los procedimientos internos de la Caja las instrucciones de la jefe inmediata, cuando dichas instrucciones son evidentemente violatorias e incorrectas como ocurren en el proceso que nos ocupa. Si bien la demandante se encontraba en vacaciones en el momento de la legalización del anticipo, a su regreso ella debía cumplir con sus deberes, entre ellos la legalización de anticipo que realizó, debió apersonarse, cuestionar y verificar todos los soportes contables que se entregaron por el

anticipo de \$5.000.000 que ella solicitó y que la Caja de Compensación consignó a su cuenta.

Además, desde que se solicitó el anticipo y la demandante lo entregó a un tercero, como confiesa en su interrogatorio de parte, a su jefe inmediato la señora Marilyn, ella ya estaba incumpliendo sus obligaciones como trabajadora de la Caja de Compensación. Quedó demostrado en el proceso que los procedimientos y reglamento interno de trabajo existían al interior de la Caja de compensación Comfenalco y que ellos eran conocidos por los trabajadores, así lo indicó el testigo Luis Jorge Iván Restrepo y el señor Luis Fernando Escobar Tamayo, presidente del sindicato, quien indicó que efectivamente estos reglamentos y procedimientos eran conocidos por los trabajadores de la Caja de Compensación, tanto así que el señor Luis Fernando Escobar Tamayo indica que él en sus cotidianas labores realiza los anticipos y legalización de manera personal, es decir es él quien entrega a la secretaria todas las facturas y los recibos para la legalización.

Con el testimonio de la señora Claudia Liliana Raigosa, secretaria del parque Guayabal y a quien también le fue terminado el contrato de trabajo por las mismas circunstancias, se prueba, que antes de la llegada de la gerente Marilyn al parque Guayabal el trámite de los anticipos y la posterior legalización se realizaban de forma estricta y era quien pedía el anticipo el que de manera personal debía legalizarlos. Además, no realizaban anticipos para entregarlos a terceras personas compañeros de trabajo o jefes inmediatos, y mucho menos para que una persona diferente a quien lo pedía lo legalizara, ello solamente ocurrió con la llegada de la gerente Marilyn al parque guayabal, quien para el momento de los hechos llevaba laborando dos años aproximadamente.

El hecho entonces de que la demandante llevara 14 años trabajando en el parque Guayabal, le permitía el conocimiento de la forma como se manejaba y tramitaban los anticipos, el tiempo de servicio a la Caja de Compensación le permitía conocer claramente sus obligaciones, protocolos y procedimientos, y concretamente le permitía conocer las diferencias presentadas en los procedimientos con la llegada de la nueva gerente Marilyn, procedimientos que se tornaron incorrectos y violatorios de los manuales y reglamentos, y a pesar de ello no comunicó oportunamente al empleador las irregularidades ocurridas con los anticipos en la sede parque Guayabal lo cual generó graves perjuicios a la Caja de Compensación, es decir, la demandante con lo anteriormente expuesto faltó a la buena fe y lealtad frente a su empleador y si no se apoderó o hizo mal uso de los dineros, conducta que no se le indilgó para la terminación del contrato, ella si contribuyó eficazmente con su conducta a que se perdieran o estuvieran en riesgo de perderse dichos dineros.

Por todo lo anterior quedó demostrado dentro del proceso que el despido fue legal y justo, por negligencia de la ex trabajadora en el desarrollo de sus funciones, por incumplimiento de las obligaciones, roles y responsabilidades inherentes al cargo que la demandante desempeñaba al interior de la Caja. Y por lo tanto, con fundamento en el artículo 58 numeral 1 del CST, artículo 73 numeral 3, 7, 8, 9, 21 y 44 del Reglamento Interno de Trabajo, y por estructurarse lo estipulado en el artículo 62 numeral 6 del CST, concordante con el artículo 84 numeral 4 del Reglamento Interno de Trabajo, se decidió dar por terminada la relación laboral.

El incumplimiento de las obligaciones que se le indilgan a la demandante y las cuales acabo de mencionar, están contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo como un justa causa para el despido cuando se incumplen incluso por primera vez, ello se encuentra así en el artículo 84 numeral 2, así que fue una conducta previamente calificada en el Reglamento Interno de Trabajo como viable para la terminación del contrato de trabajo.

El despacho indica que en el Reglamento Interno de Trabajo, ni en el reglamento, ni en el contrato, la conducta indilgada a la demandante se encuentra como grave o justa causase para dar por terminado el contrato, ello no es así pues en la carta de despido se le indica que incumplió con el numeral 3, 8, 9 ,21 y 44 del artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo y las causales de los numerales 3, 7 y 8 están en el artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo como una justa causa para dar por terminado el contrato, aun cuando el incumplimiento se realiza por primera vez. Ello muestra que la Caja de Compensación Comfenalco tenía esa conducta previamente calificada como justa causa para terminar el contrato.

Además de que el despido fue lega y justo, el procedimiento que se llevó a cabo respetó el debido proceso, a la demandante se le citó a la diligencia de descargos, y si bien no le fue referida en la citación a descargos la oportunidad de asistir con dos compañeros de trabajo, el día de la diligencia de descargos se le dio la oportunidad de suspender la audiencia, para que en otra ocasión ella pudiera asistir con compañeros, y ella no quiso hacerlo, por el contrario indicó que no iba a hacer uso del mencionado derecho, ello quedó así consignado en el acta de descargos la cual fue objeto de reconocimiento en el interrogatorio de parte.

Entonces, se le citó a la diligencia de descargos, se le informó la posibilidad de estar acompañado por compañeros de trabajo, se realizó la respectiva diligencia y se le entregó carta de despido en la cual se le indicaba cuáles fueron los motivos de terminación del contrato...no se está alegando en este proceso ningún otro motivo a los ya endilgados en dicha carta, tal como consta ello en el acta de descargos que se encuentra aportada en el proceso para ambas partes y también se desprende de los testimonios de sus compañeros de trabajo, quienes indican que efectivamente recuerdan que la demandante fue llamada a diligencia de descargos e interrogatorio de parte, así que se le respetó el debido proceso en este despido que fue legal y justo.”

Preliminarmente se hace necesario exponer que, corrido el traslado para alegar, ninguna de las partes presentó alegaciones ante esta instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar si se encuentra acreditada la justa causa de despido controvertida por la señora Luz Dinia Naranjo Arias, examinándose, además, lo relativo a la violación al debido proceso en el trámite del despido.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

Pues bien, uno de los deberes del empleador al terminar el contrato laboral es el de dar a conocer al trabajador los hechos por los cuales se toma tal decisión, ello en los términos del párrafo del artículo 62 del CST, en concordancia con el artículo 66 ibídem, sustituido por el 7° del Decreto 2351 de 1965, sin que le sea posible alegar situaciones diferentes en un eventual proceso judicial. Tal deber tiene a su vez dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otro, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus subalternos, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.

En la sentencia C-594 de 1997, en la que se declaró exequible la primera norma, explica la Corte Constitucional:

Se entiende que cuando el párrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto, sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. La Corte concluye que el párrafo demandado, lejos de desconocer la Carta, es un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, pues permite precisamente a la otra parte conocer esos hechos justificantes, a fin de poder defenderse adecuadamente.

También se tiene establecido por la jurisprudencia especializada² que si bien el trabajador debe probar que fue decisión del empleador romper unilateralmente el contrato de trabajo, es a éste último a quien se exige acreditar la existencia de la justa causa para haber procedido en ese sentido, so pena de asumir el pago de la indemnización por terminación injusta. Adicionalmente, también se ha indicado que la comunicación contentiva de extinción del contrato por justa causa, debe atender los requisitos de forma y de fondo exigidos legalmente; el primero, consistente en que se deben citar las violaciones en las que se funda la causal y el segundo, identificar los hechos que motivan esa determinación los cuales no deben ser genéricos.

En el presente caso está acreditado el despido con la carta del 25 de abril de 2012, en los siguientes términos:

“Después de evidenciarse en informe del área de seguridad fechado el día 22 de febrero hogaño, en conjunto con el informe de auditoría fechado el día 02 de abril del año 2012 algunas irregularidades y una vez analizadas y valoradas las explicaciones brindadas en su diligencia de descargos, realizada el día 12 de agosto del año 2012, frente a la legalización y manejo de los dineros solicitados y legalizados por usted a título de anticipos, se evidenció de manera clara que usted incurrió en omisión de procesos y procedimientos de control que la Caja tiene establecidos para el manejo de dinero, (Manual de firmas visto- visto bueno para pago de proveedores, legalización con documentos no idóneos entre otros).

Es así como usted, solicitó anticipo de dinero # 3000002269, por valor de \$5.000.000, por concepto de Compra Evento Fiscalía y del cual usted aceptó haber solicitado y en lugar de utilizar el dinero para el fin descrito, lo entregó a otra empleada de la Caja, y además incumplió el procedimiento de legalización pues este fue legalizado en parte con una cuenta de cobro donde el titular es una persona fallecida desde el año 2004 desatendiendo su obligación personal de verificar, controlar y asegurar el proceso con el fin de evitar perjuicios a la Caja.

Es claro que estamos frente a un incumplimiento de las obligaciones, roles y responsabilidades inherentes a su cargo, las cuales dan como resultado la pérdida de la confianza de la Caja en usted por la negligencia en el desarrollo de sus funciones; en consecuencia, por violación a las obligaciones especiales del trabajador (Art. 58 # 1 del C.S de T., y Art 73 # 3, 7, 8, 9, 21 y 44 RIT), y por tipificarse la causal 6 del artículo 62 del estatuto laboral en concordancia con el artículo 84, numeral 4 (justas causas especiales por parte del empleador) del Reglamento Interno de Trabajo; la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia ha decidido terminar con justa causa el contrato de trabajo suscrito con usted y a partir de la fecha, 25 de abril del año 2012”.

² Sentencias SL4927-2021 y SL060 de 2022

Conforme a dicha carta, la demandante fue despedida por la violación de las siguientes normas:

Numeral 1º artículo 58 del CST	Obligaciones especiales del trabajador: “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 la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”
Artículo 73 RIT	Núm. 3: Obligaciones especiales del trabajador: “Dar estricto cumplimiento al contenido del presente Reglamento, al Código del buen Gobierno, al Manual de Seguridad, a las prescripciones consignadas en el Contrato Individual de Trabajo, al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, a las normas contempladas en el Código de Ética, la Cartilla de Cultura Informática, el Manual de Bioseguridad, el Acuerdo de Responsabilidad y Compromiso Ético para el área de Salud, a los Reglamentos Especiales que tenga establecidos la Caja, a los procedimientos interno, a las circulares, informes, instructivos u otro tipo de información que se produjere en la Institución”.
	Núm. 7: Realizar personalmente la labor en los términos definidos”.
	Núm. 8: “Cumplir y responder con las actividades, procedimientos y requisitos aplicables estipulados en los procesos del Sistema de Gestión de Calidad del cual son Partícipes.
	Núm. 9: Observar los preceptos de este 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
Artículo 44 RIT	Núm. 21: Obrar con buena fe, lealtad, diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respecto a las personas, el cumplimiento de la ley y dando prelación a sus decisiones, a los principios y valores de Comfenalco Antioquia
	Alude a la remuneración de vacaciones. Norma que no tiene relación con las causales invocadas
Núm. 6 artículo 62 CST	Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (..) 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.”
Núm. 4 artículo 84 RIT	Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

De lo anterior se evidencia que, la señora Luz Dinia Naranjo Arias fue despedida porque, a juicio de la entidad demandada, incurrió en la omisión de procesos y procedimientos de control que la Caja tiene establecidos para el manejo de dineros, e incumplió el procedimiento de legalización de anticipos.

Sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”³.

3 Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017

Así las cosas, si bien el artículo 60 ibídem, impone la obligación de analizar todas las pruebas oportunamente allegadas, los juzgadores están facultados para darle mayor valor a cualquiera de ellas sin sujeción a la tarifa legal, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en esa eventualidad “no se podrá admitir su prueba por otro medio”⁴.

En este orden, el juez no está sujeto a tarifa legal de pruebas y, por lo tanto, formará libremente su convencimiento con base en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Partiendo de lo anterior, procederá la Sala con el análisis pertinente:

- Conforme a la demanda y su respuesta, no existe discusión en que el cargo desempeñado por la demandante era el de Promotora de Servicios Deportivos y recreativos en la sede Parque Guayabal.
- En su interrogatorio de parte aceptó la demandante, que realizó una solicitud de anticipo por una orden de la jefe inmediata, que en ese momento era la señora Marilyn Escobar Gallego. El destino del anticipo era atender un evento con Fiscalía en el mes de diciembre de 2011, estos dineros, por solicitud de la jefe, le fueron entregados a esta, quien presentó las cuentas de cobro y legalizó el anticipo. “Lo que yo pude controlar fue tener la evidencia de que el anticipo si fue legalizado contablemente por la secretaria”. Niega conocer el procedimiento para realizar anticipos, “no había sido socializado este procedimiento, no era una función que yo tuviera permanentemente, eso fue algo, una orden muy precisa que ella me dio en ese momento y por ende yo la cumplí”. Añadió:

“durante la administración de la señora Marilyn Escobar creo que fue el único anticipo que ella me solicitó, anticipo que se hizo por \$5.000.000, donde ella me daba una orden verbal, yo hacía un correo a la secretaria, la secretaria pasaba esa solicitud al área contable, pero con visto bueno de la gerente, luego nos consignaban ese anticipo a nuestra cuenta de nómina y a ella le llegaba el informe de que ya había sido consignado, entonces ahí fue donde ella empezó a pedirme los dineros, dinero que no se entregó en su totalidad en un momento determinado, si no en varias entregas porque mi cuenta no tenía cupo para dársela en el mismo día, ya ella era la que le entregaba las cuentas

de cobro de los proveedores, a la secretaria, y la secretaria lo legalizaba contablemente, pero todo pasaba por visto bueno de la gerente y con la actividad de ingresarlo al sistema era la secretaria, nosotros no teníamos clave ni acceso al programa SAP que era el que autorizaba la legalización de estos anticipos”,

Resalta que no tuvo ninguna situación para dudar de su jefe “yo no sabía que ella estaba haciendo malos manejos”. Afirmar que salió a vacaciones más o menos el 22 de diciembre y la legalización se hizo el 26 de diciembre del 2011, los documentos los entregó la gerente a la secretaria, “fecha en la cual yo no estuve presente porque estaba en motivo de vacaciones (...) cuando llegué de vacaciones, como había quedado pendiente ese asunto le pedí a la secretaria un informe y ella me entregó la información de que ya había sido legalizado, que ya había sido cruzado contablemente y que todos los documentos se habían presentado por el valor del anticipo, hasta donde puede yo controlé también y pude tener la evidencia de que se legalizó el anticipo”. Afirmar que luego de los descargos buscó en la plataforma Quality el procedimiento de anticipos y no estaba allí.

Insiste a lo largo de su interrogatorio de parte, lo cual coincide con lo dicho en la diligencia de descargos⁵, en que **i)** solicitó el anticipo por orden de su jefe inmediata Marilyn Escobar Gallego, por la suma de \$5.000.000, a quien le entregó el dinero. **ii)** Fue su jefe inmediata quien legalizó el anticipo, apareciendo en dicha legalización una factura por \$1.040.450, a nombre de una persona fallecida de nombre Fabiola Uribe. **iii)** Desconoce el procedimiento para los anticipos en tanto ello no estaba dentro de sus funciones.

- De cara a los hechos motivo del despido, la testigo **Claudia Liliana Raigosa Brant**, quien era la secretaria de la gerente del Parque de Guayabal y de los promotores, y fue compañera de trabajo de la demandante durante 6 años, indicó que fue despedida junto con la demandante, a quien previamente la llamaron a descargos por un anticipo. Explica que los anticipos “siempre tenían que ir autorizados por el gerente, solo el gerente autorizaba por que se montaban en un sistema”. A la pregunta si, para diciembre de 2011 y enero de 2012, época en

⁵ Fl.14-17

que sucedieron los hechos, había un manual de funciones que regulara el manejo de los anticipos expresó:

“en el momento yo no lo recuerdo, teníamos solamente que yo como secretaria era la que sabía cómo hacer el anticipo en el sistema, eso era de conocimiento de la secretaria y de la administradora en este caso Marilyn Escobar (...) yo era la encargada de hacer los anticipos y yo sabía que por las temporadas de los eventos se incrementaban por los volúmenes, entonces como todo era por directriz de la administradora, en este caso Marilyn Escobar, pues yo lo vi muy normal porque todo tenía pues la autorización de ella y tenía que ser siempre con la autorización de ella (...) no me acuerdo del manual de anticipos, solamente me mandaban a mí, porque lo hacíamos era por el sistema, entonces me mandaban a mí para la capacitación porque eso lo tenía que legalizar yo en un sistema”.

Manifestó que participó en el trámite del anticipo por el cual fue despedida la demandante y explicó “yo ese año salía a vacaciones a partir del 30 de diciembre, entonces esos anticipos si los hice yo y la legalización también, porque yo cerraba el año, para irme de vacaciones, tenía que dejar todo cuadrado”. A la pregunta, quién era el encargado de hacer la legalización en el caso del anticipo que dio origen al despido de la demandante dijo:

“para la señora Luz Nidia, promotora, y todos en general, era la señora Marilyn Escobar, la gerente, y ella me entregaba a mí un paquete de facturas y cuentas de cobro y ella me decía, Claudia esta es la legalización de este promotor, ya puede legalizar, yo ingresaba al sistema y con eso ya me generaba un radicado y ya legalizaba (...) cuando Marilyn Escobar, la gerente, llegó al parque como jefe, ella nos indicó que los anticipos los iba a seguir manejando ella, y ella pedía el dinero, le decía al promotor, en este caso Luz Nidia, me haces el favor y me pides un anticipo por \$2.000.000, por lo que necesiten, y es para tal evento de recreación o de la fiscalía, en fin, un evento, y cuando te llegue me confirmas y me entregas el dinero, así lo estábamos haciendo con Luz Nidia, con todos los demás compañeros, porque yo tenía otros compañeros y ya cuando ellos le entregan, ella me entregaba el paquetico, reitero, con las facturas, las cuentas de cobro y me decía, Claudia ya puede legalizar el anticipo de Luz Nidia Naranjo o de William Mauricio o Franklin, porque ya está listo, aquí están las facturas y ya con eso yo lo pasaba al sistema, me generaba un radicado y lo enviaba.”.

A la pregunta, quién era el obligado a realizar la legalización del anticipo dijo, “el obligado en este caso, en el parque Guayabal, era la señora Marilyn , porque ella desde que llegó nos indicó, luz Nidia haga el anticipo, así estuviera a nombre del promotor la que tenía el dinero y manejaba ese anticipo era la gerente y ella lo legalizaba, así estuviera a nombre del promotor, y no fue con Luz Nidia solamente,

fue con Luz Nidia, con Franklin Tamayo, William Mauricio Morales, ese fue el procedimiento que ella dijo que teníamos que seguir porque ella en ese momento era nuestra jefe”.

Aseguró que antes de la llegada de la gerente Marilyn Escobar el encargado de legalizar el anticipo “seguía siendo yo la secretaria, solamente que el promotor o el encargado me pasaba a mí las facturas, en este caso si era el promotor o el tercero un proveedor que autorizaba esa facturación y el jefe le daba el visto bueno, y me lo entregaba y lo legalizaba en el sistema era Mercurio”. Dijo claramente que, las facturas o comprobantes para realizar la legalización del anticipo por \$5.000.000 realizado por la demandante, se las entregó Marilyn Escobar.

Respecto al anticipo realizado por la demandante expresó “yo con el de Luz Nidia, caso especial, si lo recuerdo porque Luz Nidia precisamente ella no hacia anticipos, y justo ella, Marilyn, le dijo Luz Nidia hace este anticipo por tanto valor y estuvimos pendientes de ese anticipo, Marilyn le dijo, como era temporada de diciembre ella le dijo, valla acompañada de un compañero para que me traiga esa plata ya y me la entrega (...) ella fue acompañada y le tocó llegar y entregárselo a Marilyn en efectivo”. Esta declarante no dio cuenta que la demandante realizará anticipos con regularidad, contrario sensu, aseguró que no los hacía y añadió “Si recuerdo que hizo dos eran muchos”

- **William Mauricio Mejía Penagos**, fue compañero de trabajo de la demandante por 16 años en Comfenalco Antioquia. Dice que para la época en que estuvo en el Parque Guayabal, Marilyn Escobar Gallego era la gerente “la cual era nuestro jefe”. Frente al tema de anticipos explicó:

“ella nos pedía hacer los anticipos, Marilyn Escobar Gallego, ella era la que nos decía, necesito que me generen un anticipo por tal valor y lo legalizamos por tal concepto, ese era el proceder de ella y en el mío también, porque yo también salí afectado por anticipos, entonces fue por ese manejo, pero no se pues cuál, yo sé que hay una persona fallecida en esas legalizaciones que ella hacía, ella hacía era Marilyn Escobar Gallego (...) a nosotros nos daban la orden, nosotros enviábamos un correo solicitando el anticipo y de tesorería nos lo consignaban a la cuenta personal donde teníamos la nómina, y ya uno sacaba ese dinero y uno lo entregaba ...a Marilyn Escobar Gallego y ya ella legalizaba con las facturas”.

A la pregunta si para diciembre 2011 o enero de 2012 previo al despido, existía algún manual del manejo de anticipos dijo “no, nosotros lo estuvimos buscando, como le digo yo también fui afectado, y empezamos a buscar y no los encontramos”. Respecto a la plataforma Quality dijo “todos los empleados de la caja tienen acceso a él pues todo se montó ahí por el sistema de calidad, y con respecto a los procedimientos, nosotros no los encontramos ahí el de anticipos”. A la pregunta si Comfenalco les permitía, como trabajadores, que realizaran anticipos y le entregaran el dinero a compañeros de trabajo o a jefes inmediatos dijo “pues uno recibía las ordenes, entonces uno lo entregaba, ella me decía o me dijo a mí en ese caso cuando el anticipo, que le entregara el dinero, yo lo vi muy transparente en ese momento y se lo entregué”.

- **Luis Fernando Escobar Tamayo**, labora en Comfenalco Antioquia hace 21 años a la fecha de la diligencia en que rindió su declaración⁶. No trabajó en el Parque Guayabal y dice tener “relación con los trabajadores de Comfenalco en términos generales porque participé hasta hace 4 años de las actividades de gestión humana en lo que eran las inducciones y lo que era el proceso de desarrollo del personal vinculado a la Caja, yo era un facilitador del área de Gestión Humana, entonces tenía contacto con mis compañeros en todo el departamento”.

Es el presidente del Sindicato Unión de Trabajadores y Empleados del Comfenalco, supo del despido de la demandante porque “nosotros como sindicato le pedimos que nos presentara un informe de su situación y supimos que ella había sido despedida por sospecha de manejo de platas, por qué por sospecha, porque nunca Comfenalco le colocó ninguna demanda penal ante Fiscalía”. Indica que por el tema de los anticipos, lo que él llama “adelantos”, ordenados por Marilyn, hubo 7 despidos de compañeros. Explicó al respecto:

“yo como presidente del sindicato si me acerqué a todos, no solamente a Luz Nidia que era la que estaba vinculada al sindicato de Comfenalco, sino a todos por esa relación que teníamos dentro del campo laboral, y fui conociendo de que ella ordenaba a su dirigidos a que hicieran el adelanto, adelanto que llegaba a la cuenta de cada uno de los personajes y después se lo trasferían a ella y ella se encargaba de las legalizaciones a su manera, y fue un factor común en los 7 compañeros. De Luz Nidia sé que la legalización se realizó mientras ella estaba en vacaciones, ella hizo un adelanto a principio de diciembre, entregó esa plata a Marilyn y la legalización no sé quién la haría, pero se hizo en tiempo

⁶ 22de abril de 2016

que Luz Nidia estaba en vacaciones, lo que no tendría por qué realizarse porque si la responsable era Luz Nidia tenía que haberla legalizado ella, entonces hay un proceso de negligencia que no se tiene claro quién saca, ni se tiene claro quién lo debe legalizar”.

Según el informe que se le aportó como presidente del sindicato, dice que el anticipo relacionado con la demandante fue del 7 de diciembre de 2011, “según los historiales del proceso se legaliza el 26 y ella sale a vacaciones el 22, entonces uno no puede legalizar cuando está ausente”.

Sostiene el deponente que, en su caso, para el desempeño de sus funciones en todo el departamento, habitualmente pedía anticipos indicando que quien los pide es quien los legaliza. A la pregunta, si dentro de las políticas de Comfenalco está permitido que un trabajador realice anticipos y le entregue dicho dinero a compañeros y jefes inmediatos indicó “no, es que lo que no está permitido es que si yo no tengo el permiso me lo den... yo no tengo por qué tener platas si no estoy habilitado para sacarlos”. A la pregunta si está habilitado para pedir anticipos dentro, de las políticas de Comfenalco, es permitido que solicite el anticipo y entregue dicho dinero a compañeros de trabajo y jefes inmediatos, dijo “si el jefe lo dice, que este escrito no, si el jefe lo dice, ese decir del jefe se convierte en una orden virtual pero es una orden y uno está desde la dirección de ese que es el jefe (...) en guayabal fue un proceso sui generis abusando de la confianza que había entre jefe y trabajadores, el jefe orientó ciertos procesos y como sabia para donde iba manejaba las cosas a su gusto que eso distinto, por eso digo, que tiene más responsabilidad la propia empresa que los mismos funcionarios”.

Añade que la demandante “no era responsable de hacer los adelantos porque no estaba en sus funciones, hizo adelantos porque su jefe se lo solicitó porque sus compañeros mantenían el cupo completo, al no haber quien lo hiciera llamaron a Luz Nidia, no era función de ella, ahora la negligencia o el acto indebido fue de alguien que legalizo \$5.000.000 estando Luz Nidia en vacaciones”

- Finalmente, **Jorge Iván Restrepo**, ingresó a Comfenalco en 1999, para el año 2011 ocupaba el cargo de Coordinador de seguridad física con funciones de administración de todos los servicios de vigilancia y seguridad privada y los recursos de seguridad electrónica, también tenía un componente de

investigaciones. Indica que para la fecha de los hechos, Comfenalco tenía un procedimiento que debían seguir cuando solicitaban un anticipo. A la pregunta si se le daba a conocer a los trabajadores de la Caja tal procedimiento dijo “La organización tiene un sistema de gestión y en el sistema hay unos procedimientos, unos instructivos y unos documentos específicos, en esos documentos específicos se dan unos manuales como son el manual de firmas que también autoriza el tema de anticipos, la gestión de anticipos y todo lo que regulaba la organización, ese sistema de gestión es un sistema que era de público conocimiento, incluso hoy es de público conocimiento, que se maneja en una herramienta que se llama el Quality, que es el repositorio de información para efectos de consulta”. Hizo parte del equipo que realizó el proceso de investigación en el tema de anticipos y al respecto indicó:

“En el caso puntual de la señora Luz Nidia nosotros hicimos una revisión de cerca de unos 35 anticipos y yo recuerdo puntalmente un caso que llamo mucho la atención donde un anticipo a la señora Luz Nidia no recuerdo si fueron 4 o 5 millones de pesos para un evento que si lo recuerdo mucho porque fue donde más se generó el evento irregularidades, fue una fiesta de la Fiscalía donde uno de los soportes que era una cuenta de cobro estaba a nombre de una señora que hacía un cobro por unos elementos navideños y al buscar esta persona incluso en las bases de datos de la registradora nos encontramos que esa persona estaba fallecida desde el año 2004, ese es como el anticipo donde se advierte como una irregularidad y donde aparece como cabeza responsable del anticipo la señora Luz Nidia”

Aclara que, desde el procedimiento de anticipos, estos son personal y el obligado a legalizarlo es quien lo solicita. Afirmó que, frente a los hechos que motivaron el despido de la demandante existe una denuncia penal por hurto agravado de la confianza en concurso de otros delitos, como es la falsedad de documentos y la falsedad personal, como primer indiciado se encuentra, para esos hechos, la que era la gerente del Parque Guayabal Marilyn Escobar Gallego, y hasta el momento de su declaración no se denunciaron otras personas. Dijo al respecto “nosotros inicialmente denunciemos a la señora Marilyn Escobar porque ella fue la que firmó avalando todos y cada uno de los anticipos donde había irregularidades como responsable del presupuesto del Parque, esa señora tenía que responder, hacía atrás mi área no fue más allá de establecer si había una conducta punible de los demás funcionarios, porque mi alcance no llegaba hasta ese ejercicio”

A la pregunta, si para el momento de los hechos existía un manual de funciones, algún protocolo que hablara acerca de cómo legalizar el anticipo indicó:

“En el departamento de contabilidad había un manual de firmas, donde se establece todo el procedimiento que regula la gestión de los anticipos e incluso el nivel que debe autorizar por los montos las cuantías a autorizar (...) Ese manual de firmas para la fecha de los hechos estaba, sino estoy mal como 3 años hacia atrás estaba (...) hacia atrás, o sea el manual viene 2010, 2009 un manual de firmas donde esta para anticipos de monto tal el cargo de gerente, para anticipos de monto tal el gerente del parque, para anticipos tal el director, porque dependiendo de los montos cualquiera no podía llegar a autorizar esos anticipos porque el área contable inmediatamente bloquea la contabilización y el área de tesorería no puede despachar esos anticipos o hacerlos efectivos (...) porque la organización por su dinámica para la fecha tenía la posibilidad de generar muchos anticipos para facilitar la gestión, ese era el canal expedito en la organización para poder que hicieran compras adicionales para los eventos, sea por imprevistos o por particularidades expresas”.

Sostiene que el formato de fl. 23 hace parte de la carta para legalizar el anticipo por el que fue despedida la demandante. A la pregunta quién legalizó ese anticipo dijo “en el ejercicio documental que yo recuerde aparecen varias personas en las legalizaciones, una cosa es la parte de la transcripción que en su momento cuando hicimos las entrevistas estaba la señora Liliana Raigosa, que era la secretaria, que era una de las personas operativas que aparecían en la gestión, y aparecía también la gerente, que para que este esté legalizado la gerente tuvo que haber firmado la carta remisoría al área contable”. Se le reiteró la pregunta y dijo:

“la legalización tiene 3 momentos, el aporte documental de los gastos, la formalización y la carta que genera la gerente para que se haga el asiento contable, hay tres momentos, en los tres momentos yo tengo claro que la gerente autorizó legalizar con su carta de mercurio soportado en este formato y unos documentos adicionales, tengo claro que este formato de anticipos y la carta que la gerente firmó la hizo la señora Raigosa, tengo claro que se allegaron unos documentos soportes de pago, donde hay no alcancé a llegar a hacer todo el ejercicio porque me era imposible por las razones expuestas, si fue la señora Luz Nidia o un tercero quién los generó.”

De lo hasta acá analizado se evidencia que lo expuesto por la demandante en su interrogatorio de parte, coincide con lo indicado por Claudia Liliana Raigosa Brant y William Mauricio Mejía Penagos, quienes fueron sus compañeros de trabajo directos en el Parque Guayabal. De sus declaraciones y la de los restantes testigos, queda claro que:

i) Realizar anticipos no estaba dentro de las funciones habituales de la demandante, frente a lo cual no existe prueba en contrario en tanto la parte demandada no allegó el manual de funciones. **ii)** La Gerente del Parque Guayabal, donde prestaban el servicio la demandante y sus dos compañeros Claudia Liliana Raigosa Brant y William Mauricio Mejía Penagos, era la señora Marilyn Escobar Gallego, cargo que ejercía desde el año 2010, y era la superior inmediata de estos. **iii)** La demandante solicitó un anticipo por \$5.000.000 por orden de su jefe inmediata Marilyn Escobar Gallego, a quien le entregó el dinero, y fue esta quien legalizó el anticipo, apareciendo en dicha legalización una factura por \$1.040.450, a nombre de una persona fallecida de nombre Fabiola Uribe.

De lo anterior no queda duda que la señora Marilyn Escobar Gallego, por su cargo de Gerente en el Parque Guayabal, era quien ejercía el poder subordinante del empleador en la empresa demandada y quien podía dar órdenes, con la obligación correlativa de los trabajadores de obedecerla.

Respecto a la dependencia o subordinación, ha dicho de vieja data la Sala de Casación Laboral de la H. CSJ, que consiste en la facultad que tiene el patrono de dar órdenes al trabajador y el deber correlativo de éste de acatarlas⁷. Así mismo, dicha Corporación ha reiterado que la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador es el⁸:

“poder que se concreta en el sometimiento del primero a las órdenes o imposiciones del segundo y que se constituye en su elemento esencial y objetivo, conforme lo concibió el legislador colombiano en el artículo 1 de la Ley 6 de 1945 al consagrar, que «hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro mediante remuneración, y quien recibe tal servicio», y tal como lo repitiera en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo al señalar que en el contrato de trabajo concurren la actividad personal de trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al empleador para «exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato».

⁷ Sentencia No. 287330 del 14 de junio de 1973, M.P. José Enrique Arboleda Valencia

⁸ Sentencia SL13020-2017 Radicación n.º 48531 del 16 de agosto de 2017

Ahora, no debe olvidarse, que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe conforme al artículo 55 del CST, obligando no solo a lo que en él se expresa, sino a todas las cosas que emanan de esa relación, lo que equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta. De acuerdo a ello, lo que se evidencia en este caso es que la demandante, honrando las “Obligaciones especiales del trabajador” establecidas en el artículo 58 del CST, entre ellas “acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”, la que además está regulada en el núm. 9 del artículo 73 del RIT, atendió la directriz impartida por su jefe directa respecto al anticipo.

Y si bien era su carga informar a su empleador, las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios⁹ y no lo hizo, ello obedeció a que no tuvo reparo frente a la orden, pues no tenía ninguna situación para dudar de su jefe según lo indicó en su interrogatorio de parte, donde afirmó “yo no sabía que ella estaba haciendo malos manejos”. Lo cual tampoco conocía su compañero de trabajo de William Mauricio Mejía Penagos, quien al respecto dijo “pues uno recibía las ordenes, entonces uno lo entregaba, ella me decía o me dijo a mí en ese caso cuando el anticipo, que le entregara el dinero, yo lo vi muy transparente en ese momento y se lo entregué”. Además, ninguno de los deponentes informó que la demandante conociera anomalías en el manejo de anticipos, que la obligaran a comunicar oportunamente al empleador las irregularidades ocurridas con los anticipos en la sede parque Guayabal.

Lo anterior de modo alguno significa que un trabajador pueda cohonestar un actual presuntamente inmoral o delictivo de sus superiores jerárquicos, empero en este caso no se observa que la actora haya podido de modo alguno sospechar del actual presuntamente irregular de su jefe.

De hecho, según la declaración de Jorge Iván Restrepo, quien participó en la investigación frente a los anticipos que se hacían en el Parque Guayabal,

⁹ Con forme al núm. 5 artículo 58 del CSJ

administrado por la Gerente Marilyn Escobar Gallego, tales irregularidades se pusieron en conocimiento a la demandada la primera semana de diciembre de 2011. Al Respecto se le preguntó ¿recuerda usted cuando puso en conocimiento el primer hecho de conocimiento no a las autoridades si no a la propia organización, de la investigación que usted estaba realizando?, a lo cual contestó “en la primera semana de diciembre empezamos a colocar, porque empezamos a ser tendencia y formalmente necesitábamos valorar”. Luego, la gerente llevaba dos años en el Parque Guayabal y no se había iniciado investigación alguna frente a ella que pudiera alertar a la demandante a desobedecer la orden frente al anticipo que se le pidió solicitara.

De otra parte, no se probó que a la demandante tuviera dentro de sus funciones la de realizar anticipos, y mucho menos se acreditó que se le hubiese dado inducción o capacitación en tal sentido. Si bien el testigo Luis Fernando Escobar Tamayo, aludió a la existencia de manuales para el tema de anticipos, y Jorge Iván Restrepo dijo que la demandada “tiene un sistema de gestión y en el sistema hay unos procedimientos, unos instructivos y unos documentos específicos, en esos documentos específicos se dan unos manuales como son el manual de firmas que también autoriza el tema de anticipos, la gestión de anticipos y todo lo que regulaba la organización, ese sistema de gestión es un sistema que era de público conocimiento, incluso hoy es de público conocimiento, que se maneja en una herramienta que se llama el Quality”, no se allegó prueba de ninguno de los supuestos procedimientos establecidos para realizar el trámite de anticipos, pues solo se aportó probatoriamente:

- Documento “RECAUDO DE INGRESOS FINANCIEROS”¹⁰ con fecha de vigencia 5 de mayo de 2009
- “PROCEDIMIENTO DE RECAUDO DE INGRESOS FINANCIEROS”¹¹
- “POLITICAS DE RECAUDO EN LAS SEDES DE COMFENALCO”¹²
- “CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO”¹³
- “CODIGO DE BUEN GOBIERNO”¹⁴
- “REGLAMENTO interno de trabajo”¹⁵

¹⁰ Fl.83-94

¹¹ Fl. 95-104

¹² Fl.105-108

¹³ Fl. 110-112

¹⁴ Fl. 114-132

¹⁵ Fl. 82

Documentos que en parte alguna regulan el supuesto procedimiento establecido para el trámite de anticipos al interior de la entidad demandada.

De lo que se evidencia que, los trabajadores, entre ellos la demandante, confiaban que el tema de anticipos se estaba realizando debidamente, le tenían confianza a la Gerente y en ausencia de algún procedimiento de control establecido por la demandada para el manejo de los dineros del anticipo, o manual que así lo informaran, no cuestionaban el procedimiento de la Gerente Marilyn Escobar Gallego y acataban sus órdenes.

Se destaca igualmente que, la denuncia penal solo fue colocada contra Marilyn Escobar Gallego, sin involucrarse a ningún otro trabajador y menos a la demandante, de lo que se infiere que fue esta, quien a juicio de la entidad denunciante, incurrió en las irregularidades en el tema de los anticipos en su condición de Gerente del Parque Guayabal, y no sus subalternos, quienes sólo recibían órdenes y actuaban bajo la confianza legítima de estar obrando correctamente en el tema de los anticipos, máxime cuando hacía cerca de dos años trabajaban en esa forma, según lo indicaron los declarantes.

Si bien el principio de la confianza legítima aplica sobre todo a las relaciones entre las autoridades y los particulares, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha indicado que esta figura posee dos caras **i)** constituye la materialización del principio de seguridad jurídica en las relaciones del Estado con sus asociados y **ii)** es una consecuencia lógica del principio de buena fe en toda relación jurídica. En este sentido tiene como fin garantizar la confianza que se predica de la fuerza vinculante de la manifestación de la voluntad, y en general de cualquier comportamiento voluntario o involuntario interesado en producir efectos jurídicos entre particulares o entre el Estado y sus asociados¹⁶.

De ahí que, es factible llevarla al plano de las relaciones entre particulares, máxime cuando se utiliza como elemento incorporado a la buena fe con la que debe desarrollarse el contrato de trabajo. En ese orden de ideas se espera el respeto de

¹⁶ Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia 440123330020130005901(48762014), Sep. 1/16

unas específicas condiciones de trabajo que se venían realizando en la entidad demandada y bajo la dirección de uno de sus representantes, sin que sea dable aducir para el despido de la demandante su omisión en procesos y procedimientos de control que supuestamente se tenían establecidos para el manejo de dinero, máxime que los mismo no fueron acreditados, por lo que el actuar de la demandante de cara al anticipo se ajustó a los parámetros establecidos por la Gerente del Parque Guayabal por espacio de dos años, sin que la empresa hubiese manifestado o establecido con su poder subordinante algo diferente.

Aunado a todo lo anterior, no quedó demostrado que la demandante hubiere participado de la legalización del anticipo irregular por el que le fue terminado su contrato de trabajo, contrario sensu, del acervo probatorio quedó claro que en este trámite solo participaron la secretaria Claudia Liliana Raigosa Brant, quien realizó dicho trámite con los soportes que le entregó la Gerente Marilyn Escobar Gallego, la cual, según Jorge Iván Restrepo fue denunciada penalmente por hurto agravado de la confianza en concurso de otros delitos, como es la falsedad de documentos y la falsedad personal, sin que se hubiese denunciado a ningún otra persona.

No debe perderse del horizonte, que el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo identifica como representantes del empleador a los gerentes y administradores, el primero de los cargos en mención que ocupaba la multicitada señora Escobar Gallego, a bajo cuyas instrucciones se peticiónó el anticipo en comento y fue precisamente quién intervino en su legalización, con actuación ajena de la demandante cuando esta última se hallaba disfrutando de su periodo vacacional, situación está ratificada por el señor Luis Fernando escobar Tamayo en su juramentada.

Bajo el contexto anterior, a juicio de esta Sala no se configura la causal invocada por la entidad demandada para despedir a la señora Luz Dinia Naranjo Arias, lo cual le correspondía probar a la parte demanda de conformidad con los artículos 174 y 177 del CPC, hoy 167 del CGP, y las reglas generales de la carga de la prueba.

Se precisa, que aunque la Sala, no se advierte violación al debido proceso en el trámite del despido, al omitirse en la citación a descargos informar a la demandante la posibilidad de acudir con algún testigo, pues tal circunstancia fue subsanada previo a la diligencia de descargos¹⁷, ello no es razón suficiente para revocar la sentencia, pues no se probó la justa causada de despido.

Dado lo anterior se **confirma íntegramente** la sentencia por las razones acá indicadas.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada por resultar vencida con la formulación del recurso de apelación. Se fijan como agencias en derecho en esta instancia en favor de la parte demandante, la suma de \$1.305.469, conforme al Acuerdo 1887 de 2003 aplicable en este caso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión que se revisa en virtud del recurso de apelación presentado por la parte demandada, pero por los motivos expuestos en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1.305.469, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia

¹⁷ Ver acta descargos Fl. 14-17 y 134-135, donde se indicó: “En atención al derecho que le asiste a los trabajadores, la Dra. Luz Cristina Saldarriaga Explica a Luz Dinia Naranjo este derecho y le propone suspender la diligencia a fin de que este haga uso de su derecho. En uso de la palabra el citado LUZ NIDIA NARANJO ARIAS, manifiesta lo siguiente: Que NO está interesada en hacerse acompañar de dos compañeros de trabajo (...)” Folio 133 se le exhibe para una mejor comprensión traída por la parte demandada, es la citación, conoce usted la citación? R/ Si está firmada por mí, en esta citación no me informaron que llevara a nadie, cuando me presenté a los descargos si me preguntaron que por qué había entrado sola y ahí empezó los descargos”

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Con aclaración de voto



SALA LABORAL

REF: ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: LUZ DINIA NARANJO ARIAS

DEMANDADO: COMFENALCO ANTIOQUIA

RADICADO: 05-001-31-05-020-2014-00803 01

Medellín, once (11) de agosto de dos mil veintidós (2022)

FRANCISCO ARANGO TORRES magistrado de la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, presentamos ACLARACIÓN DE VOTO en la sentencia del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

A pesar que acompañamos el fallo de segunda instancia en cuanto confirma la sentencia del *a quo*, que accedió a la indemnización por despido injusto, considero que el único argumento para considerar el despido injusto y su consecuencial indemnización, tiene que ver con que se probó en el proceso que la demandante no

había solicitado antes del anticipo objeto de cuestionamiento, otro que le permitiera tener experiencia sobre la forma como se debía legalizar el mismo, lo que condujo a que por esta razón no verificara que la legalización del anticipo no se ejecutó conforme las exigencias de la entidad demandada.

La anterior aclaración la realizo, en razón a que no comparto los otros argumentos del fallo de segunda instancia, sobre todo el referido a que la demandante en consideración a la subordinación laboral estaba obligada a aceptar sin protestar las ordenes de su jefe del sitio de trabajo, toda vez que el “*temor reverencial*” del trabajador respecto de su jefe no lo excusa si acata orden de este que no se ajusten a los reglamentos de la empresa o a la Ley, como por ejemplo un empleado de un banco, por tal temor frente al Gerente de la sucursal, no está obligado a abrir la caja de seguridad para sustraer dineros sin los soportes de su destino, por el simple hecho que su jefe se lo ordenó.

Tampoco comparto el argumento que no se encuentra probado que dentro de las funciones habituales de la demandante, estaba la de Realizar anticipos y que solo lo realizó por pedido de su jefe, pues si ello estuviera probado, no acompañaría la decisión pues ya no se trataba simplemente que la actora por su inexperiencia omitió verificar la legalización de anticipo, sino que ejecutó una delicada función de solicitar anticipo de dineros sin tener facultad para ello, frente a lo cual no habría excusa, por lo que considero que el solo hecho que la demandante hubiera solicitado el anticipo y se le hubiera erogado, es un fuerte y serio indicio que solicitar anticipos sí estaba dentro de sus funciones, aunque solo lo hubiera solicita en esa única oportunidad, y de ahí su inexperiencia sobre la legalización del anticipo, lo que podría implicarle una sanción, pero no el despido del trabajo.

En los anteriores términos dejamos aclarado mi voto.

FRANCISCO ARANGO TORRES

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **7f8dc8345019c25a7a2f370776afa331a84114b61124558dfd111e2d75d65faa**

Documento generado en 11/08/2022 04:04:34 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>