

TEMA: AJUSTE A LAS ACREENCIAS LABORALES – Son los ajustes referentes a Salarios, prestaciones sociales, incapacidades y licencias, descansos remunerados e indemnizaciones de los que goza un trabajador como contraprestación de su servicio las cuales se dan desde el inicio del contrato hasta su terminación y pueden estar sujetas a transacción. /

HECHOS: Pretende la demandante que se condene a la demandada a pagar el reajuste de las cesantías, de los intereses a las cesantías y su sanción por no pago, el reajuste de las vacaciones, de la prima de servicios y de los aportes en pensión, todas estas acreencias dejadas de pagar sobre el salario real, más las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST (...). el problema jurídico a resolver consiste en determinar si lo aludido por la demandada en la conciliación puede ser tomado como prueba de la presunta deuda que tiene con la ex trabajadora; si hay lugar a reajustar las acreencias laborales que causó la demandante en vigencia del vínculo laboral; y finalmente, se establecerá la justeza o no del despido con el fin de verificar si es posible ordenar el pago de la indemnización por despido reclamada.

TESIS: Así se ha adoctrinado antaño por parte de nuestro Máximo Órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, al sostener que las propuestas y contrapropuestas efectuadas por los contendientes, encaminadas a lograr una autocomposición del conflicto, no pueden ser malinterpretadas o utilizadas en su propio perjuicio, en el curso de un proceso judicial o de uno posterior (CSJ SL17032-2014, CSJ 15412-2017). En consecuencia, se desestima el primer planteamiento de la apelación.(...) En relación con el reajuste prestacional pretendido, no resulta equivocada la apreciación del a quo, frente a la carga de la prueba que predica en cabeza de la demandante, como quiera que es sabido, que como principio universal quien pretende demandar un derecho o quien se opone o excepciona, está obligado a alegar tal aseveración y a demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, según sea el caso (CSJ SL 20 marz. 2013 rad. 45120 y CSJ SL 6 sept. 2012 rad. 37804). De manera que, si insiste Yesica Villa en que su salario ascendía a \$1.300.000 y que sobre el mismo debieron haberse liquidado sus acreencias finales y aportes a la seguridad social, debió no solo probar tal aspecto dentro del plenario, lo que brilla por su ausencia, sino también precisar el tema de decisión y establecer los hechos en que funda su pretensión de reajuste o reliquidación, con el detalle de cuáles fueron las causas de la presunta liquidación incorrecta (CSJ SL9318-2016). Empero, ello no fue establecido puntualmente en la demanda, ni se alegó en la apelación, porque desde el libelo introductor se sostuvo en los hechos 4° y 7° que según los comprobantes de pago la actora devengó como salario la suma de \$1.300.000, y que la empleadora pagó las prestaciones sociales con un monto inferior, sin indicar las causas de la mala liquidación en que incurrió la demandada, o las razones de su inconformidad y planteó la controversia en términos genéricos. Así que la demandada afirmó en la contestación e interrogatorio de parte, que la trabajadora devengó un promedio de «\$1.143.000 mensuales por conceptos salariales», lo que además reafirmó la Directora de Desarrollo Humano, en su declaración.

MP. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 11/12/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Cuarta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL – **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05 001 31 05 **009 2019 00554 01**
DEMANDANTE: YESICA CAROLINA VILLA MARULANDA
DEMANDADO: NUESTRA COCINA ARTESANAL SAS

Medellín, once (11) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por las Magistradas LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante contra la sentencia proferida el 29 de junio de 2022, por el Juzgado 9° Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretende la demandante que se condene a la demandada a pagar el reajuste de las cesantías, de los intereses a las cesantías y su sanción por no pago, el reajuste de las vacaciones, de la prima de servicios y de los aportes en pensión, todas estas acreencias dejadas de pagar sobre el salario real, más las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST y la indexación de la primera (pág. 5 arch. 2 C01).

Como fundamentos fácticos relevantes, expuso que ingresó al servicio de la demandada el 31 de julio de 2014 mediante contrato de trabajo verbal a término inferior a un año; desempeñó varios cargos siendo el último Cajera del

establecimiento de comercio de propiedad de la demandada ubicado en el Mall Andina de Las Palmas – Medellín, en cumplimiento de turnos rotativos; devengó \$1.300.000 mensuales *«que muy cumplidamente pagaba la demandada»*; fue acusada de hurtar \$470.000 en octubre de 2018, por lo que fue sancionada y despedida el 12 de agosto de 2019, encontrándose su contrato prorrogado hasta marzo de 2020 y vulnerando el principio de inmediatez; la empleadora pagó las prestaciones sociales con un salario inferior al realmente devengado por lo que debe ser reajustado cada uno de los conceptos devengados; la compañía omitió el deber impuesto en el art. 65 del CST con el fin de informarle el estado de cuentas de la seguridad social y parafiscales (pág. 4 arch. 2 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

Previa subsanación, la demanda fue admitida mediante auto del 5 de noviembre de 2019 ordenándose la notificación y traslado a la demandada (pág. 41 arch. 2 C01) quien contestó oponiéndose a lo pretendido bajo el argumento que la demandante devengó un promedio de *«\$1.143.000 mensuales por conceptos salariales»* y sobre el cual se cancelaron sus prestaciones sociales *«sin tener en cuenta conceptos no salariales que pretende incluir la parte demandante dentro del cobro»*; si bien el 30 de septiembre de 2018 en el punto de venta de Indiana Mall se presentó una pérdida de \$470.000 de la caja fuerte que estaba a cargo de la demandante, de ninguna manera se le acusó de hurto.

Afirmó que en la diligencia de descargos se le mostraron los videos de seguridad a ella *«en los que se veía que manipulada la caja fuerte para apertura y cierre, pero además pudo notarse que en la realización de sus funciones (...) se demoró mucho más de lo que solía tardarse»*, así que apoyados en el RIT se tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo no sin antes suspender el proceso disciplinario para darle prioridad a su estado de gravidez pues el 21 de diciembre de 2018 inició su licencia de maternidad regresando el 25 de abril de 2019, por tanto se finiquitaría el vínculo una vez culminara el periodo de lactancia, momento en el que además se le entregaron los documentos relativos al estado de cuentas de los aportes a seguridad social, a pesar de que todos los trabajadores tienen acceso a ellos desde la intranet.

Propuso como excepciones las denominadas bonificaciones no constitutivas de salario, justa causa de terminación de contrato de trabajo, buena fe por parte de la demandada, mala fe del demandante, cobro de lo no debido, pago total de las obligaciones correspondientes al contrato laboral a cargo de la compañía y enriquecimiento sin causa (págs. 95-104 arch. 2 C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 9º Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el 29 de junio de 2022, profirió sentencia en la que declaró probadas las excepciones denominadas bonificaciones no constitutivas de salario y justa causa de terminación del contrato de trabajo; en consecuencia absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra e impuso costas a cargo de la demandante tras considerar para lo que interesa a la alzada que, en relación con los reajustes pretendidos no demostró la trabajadora haber devengado \$1.300.000 mensuales, mientras que la demandada sí acreditó que pagó las acreencias respecto de las que se solicita su reajuste, sobre un salario promedio mensual mayor al que obtuvo el *a quo* para el año 2019.

Agregó que, si bien la demandante recibió un subsidio de transporte adicional, por montos que oscilaban entre \$100.000 y \$163.280, se probó que ello no remuneraba directamente sus servicios, sino que se le otorgaba para facilitar los desplazamientos desde el lugar de trabajo a su residencia, debido a la escasez de movilidad cuando hacía el turno en horas de la noche, de ahí que tampoco pudieran incluirse tales sumas dentro de la liquidación final de prestaciones sociales.

Por otra parte, frente a la indemnización por despido encontró probado que la demandante era quien debía tener bajo su custodia la caja de dinero del establecimiento de trabajo donde prestó sus servicios y que al haber desaparecido un monto de casi \$500.000 de allí, con base en las investigaciones internas y el procedimiento disciplinario contemplado en el RIT de la compañía, se concluyó que la ex trabajadora incurrió en una de las prohibiciones allí establecidas como justificativas para dar por terminado el vínculo con posterioridad a su estado de gestación y período de lactancia (archs. 13, 14 C01).

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La demandante argumentó que las pruebas no fueron valoradas correctamente dado que no se tuvo en cuenta que la demandada hizo una oferta en la audiencia de conciliación de un monto para terminar el proceso, lo que significa que en efecto, admitió que sí le adeudaban sumas en relación con lo pretendido en la demanda, aunado a que no aportó todas las pruebas al momento de contestar la demanda sino en la última diligencia y se omitió que tal y como lo sostuvo la declarante solicitada por la empleadora, sí se le practicó la prueba del polígrafo y la misma salió negativa; afirmó que sí acreditó con las colillas de pago y los testimonios aportados, que devengaba el dinero aducido en el libelo.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 12 de enero de 2023 se admitió el recurso de apelación y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, en auto del 12 de abril siguiente, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar; sin embargo, solo la demandada presentó sus alegaciones insistiendo en los mismos argumentos expuestos en la contestación de la demanda (archs. 2-5 C02).

VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a resolver el recurso de apelación de la demandante, y de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si lo aludido por la demandada en la conciliación puede ser tomado como prueba de la presunta deuda que tiene con la ex trabajadora; si hay lugar a reajustar las acreencias laborales que causó la demandante en vigencia del vínculo laboral; y finalmente, se establecerá la justeza o no del despido con el fin de verificar si es posible ordenar el pago de la indemnización por despido reclamada.

Confesión en la conciliación.- Lo primero que advierte la Sala, es que si bien en la audiencia obligatoria de conciliación regulada en el art. 77 del CPTSS y surtida el 13 de septiembre de 2021, hubo un acercamiento previo entre las partes con el fin de conciliar sus diferencias y por esa razón, la demandada propuso algunas fórmulas de arreglo que, a pesar de que no quedaron expuestas en la grabación, en su sentir parecían justas y que a la postre, como no fueron acogidas por la demandante el *a quo* se vio compelido a declarar fracasa dicha etapa procesal (archs, 6 7 C01); lo cierto es que tales ofrecimientos no significan en modo alguno confesión, la normativa en cita señala expresamente que en la etapa de conciliación el juez invitará a las partes para que concilien sus diferencias “*y si no lo hicieren, deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión*”, de ahí que se trata de un simple «diálogo entre el juez y las partes, y entre estas y sus apoderados con el único fin de asesorarlos para proponer fórmulas de conciliación» en aras de propiciar que tanto el uno como el otro, asistan con buen ánimo, amplitud y espontaneidad a discutir abiertamente los derechos controvertidos.

Así se ha adoctrinado antaño por parte de nuestro Máximo Órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, al sostener que las propuestas y contrapropuestas efectuadas por los contendientes, encaminadas a lograr una autocomposición del conflicto, no pueden ser malinterpretadas o utilizadas en su propio perjuicio, en el curso de un proceso judicial o de uno posterior (CSJ SL17032-2014, CSJ 15412-2017). En consecuencia, se desestima el primer planteamiento de la apelación.

Reajuste de acreencias laborales.- En relación con el reajuste prestacional pretendido, no resulta equivocada la apreciación del *a quo*, frente a la carga de la prueba que predica en cabeza de la demandante, como quiera que es sabido, que como principio universal quien pretende demandar un derecho o quien se opone o excepciona, está obligado a alegar tal aseveración y a demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, según sea el caso (CSJ SL 20 marz. 2013 rad. 45120 y CSJ SL 6 sept. 2012 rad. 37804).

De manera que, si insiste Yesica Villa en que su salario ascendía a \$1.300.000 y que sobre el mismo debieron haberse liquidado sus acreencias finales y aportes a la seguridad social, debió no solo probar tal aspecto dentro del plenario, lo que brilla por su ausencia, sino también precisar el tema de

decisión y establecer los hechos en que funda su pretensión de reajuste o reliquidación, con el detalle de cuáles fueron las causas de la presunta liquidación incorrecta (CSJ SL9318-2016).

Empero, ello no fue establecido puntualmente en la demanda, ni se alegó en la apelación, porque desde el libelo introductor se sostuvo en los hechos 4º y 7º que según los comprobantes de pago la actora devengó como salario la suma de \$1.300.000, y que la empleadora pagó las prestaciones sociales con un monto inferior, sin indicar las causas de la mala liquidación en que incurrió la demandada, o las razones de su inconformidad y planteó la controversia en términos genéricos. Así que la demandada afirmó en la contestación e interrogatorio de parte, que la trabajadora devengó un promedio de «\$1.143.000 mensuales por conceptos salariales», lo que además reafirmó la Directora de Desarrollo Humano, en su declaración.

Descendiendo al material probatorio allegado por ambas partes tanto en la demanda como en la contestación, se observa que en el contrato de trabajo suscrito el 30 de julio de 2014 se pactó entre las partes el pago de \$616.000 mensuales pagaderos de manera quincenal (págs. 26-29 arch. 2 C01), que era el salario mínimo legal vigente para dicha época.

Según los reportes de nómina, en el año 2017, se le canceló a la demandante además de los conceptos denominados salario, auxilio de transporte, recargos nocturnos, dominicales y festivos, una bonificación no constitutiva de salario de \$146.970 y otra de \$100.000 en octubre, dos bonificaciones no constitutivas de salario de \$135.000 y \$39.062 en la primera quincena de noviembre más \$100.000 en la segunda quincena, dos de \$151.100 y de \$33.053 para la primera quincena de diciembre, y otra de \$100.000 en la segunda quincena de ese mes, más unas incapacidades, (págs.. 140-142, 153-155, 163, 175, 176 arch. 2 C01).

En los comprobantes de pago del año 2018 se verifica que en enero se pagó salario, auxilio de transporte, recargos nocturnos, dominicales y festivos, una bonificación no salarial fija de \$100.000, valor que se pagó todo el año junto con algunas incapacidades, más una bonificación no constitutiva de salario de \$174.870 en enero, una de \$155.250 para febrero, en abril fue de \$153.450 y \$30.000, para mayo fue de \$162.000, en junio \$151.650, en la primera quincena de julio \$163.280, para la primera quincena de agosto

\$101.855, para septiembre \$89.994, para octubre \$132.344, y en diciembre se constata también el pago de la incapacidad por enfermedad general y la licencia de maternidad, última que también le fue pagada desde enero hasta abril de 2019 con los respectivos descuentos por aportes a seguridad social, libranza y ahorro, más \$100.000 como bonificación en cada uno de estos meses (págs. 136-139, 143-145, 147, 149-151, 156-158, 160-162, 164-167, 169-172, 174, 177, 178 arch. 2 C01).

Obran recibos de mayo a julio de 2019 de los que se constata que a la demandante le pagaban en forma quincenal como salario, la suma de \$414.059, más el auxilio de transporte de \$48.516, recargos nocturnos, dominicales y festivos, más la prima de servicios, y una bonificación no constitutiva de salario de \$9.804 en la primera quincena de mayo, de \$120.000 en la primera quincena de junio y de \$100.000 en la segunda quincena de junio y en cada una de las dos quincenas de julio (págs.. 30-35, 146, 148, 152, 159, 168, 173 arch. 2 C01).

Adicional a lo anterior, se aportó el comprobante de pago de agosto de 2019 de donde se desprende que le pagaron \$276.039 como salario básico, \$32.344 como auxilio de transporte, más lo atinente a recargos nocturnos, dominicales y festivos; también se le cancelaron cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio, vacaciones, incapacidades, para un neto a pagar de \$993.069, teniendo en cuenta que se le efectuaron deducciones por aportes a seguridad social en pensión y salud, póliza de vida en Sura, libranza y aportes de ahorro (págs. 23-25, 179, 180 arch. 2 C01).

Así las cosas, de la sumatoria de los montos salariales descritos en lo comprobantes de pago, es decir, la remuneración básica y los recargos por trabajo en tiempo nocturno, dominical y festivo, se colige que la demandante nunca tuvo un salario fijo y que estos conceptos no alcanzaron a percibirse exactamente por \$1.300.000 mensuales, sino por valores inferiores; y aun cuando adicional a estos rubros la demandante percibió bonificaciones, también estas fueron variables, sin que se hubiera alegado desde los albores de la demanda que lo que verdaderamente pretendía era que se estableciera su naturaleza salarial y se incluyera lo devengado por bonificaciones dentro de la liquidación final de sus prestaciones sociales.

De manera que, no le es dable a la Sala dilucidar si le asiste derecho o no a la demandante a las diferencias reclamadas pues la claridad y precisión de las peticiones y los hechos son fundamentales, sin que el operador judicial pueda sustituir afirmaciones de hechos omitidos, ni modificarlos cuando la redacción no es la apropiada o es defectuosa, como para corregir el rumbo del proceso que desde el inicio se delineó, máxime cuando ello iría en contra del derecho al debido proceso, defensa y contradicción que le asiste a la demandada, quien por su parte allegó la prueba documental necesaria para acreditar que sí había cumplido con el deber que como empleadora la ley le impone e incluyendo en la liquidación final de prestaciones los factores que debían tenerse como salariales al tenor de lo dispuesto en el art. 127 del CST (pág. 25 arch. 2 C01).

En gracia de la discusión, llama la atención de la Sala que la demandante en su interrogatorio de parte sostuvo que hizo turnos nocturnos pero que nunca le efectuaron pagos por haber laborado hasta altas horas de la noche y que en muchas ocasiones tuvo que hacer reclamaciones por reajustes salariales porque se los reconocían a los 15 días, mientras que en la demanda sostuvo que la demandada le pagaba muy *cumplidamente* el salario y en los comprobantes de pago mensual, así como el de la liquidación final de prestaciones se constató que en efecto, los pagos por recargos nocturnos le fueron cancelados por su empleadora, sin que hubiera allegado prueba alguna de las presuntas reclamaciones efectuadas para el reajuste de sus acreencias.

Y no obstante lo anterior, la demandante más adelante, en la misma diligencia, reconoció que cuando hacía turnos nocturnos su empleadora le reconocía unos dineros adicionales pero era con el fin de poderse movilizar cuando salía a las 12 de la media noche, porque si no, le tocaba caminar hacia su casa.

Esta situación se puede corroborar con lo manifestado por la testigo Stefania Llano López, Directora de Desarrollo Humano y Experiencia Laboral de la compañía, quien relató que esas sumas adicionales que percibía la demandante eran bajo el rubro de bonificaciones en cuantía que oscilaba entre \$100.000 y \$180.000, las cuales se le otorgaron a la trabajadora porque como ella ejecutaba turnos hasta altas horas de la noche, el fin de esa bonificación era que pudieran facilitársele los desplazamientos en taxi u otro vehículo

particular desde el lugar de trabajo a su residencia a esas altas horas, debido a la escasez de los medios de transporte que hay para ese horario.

Explicó la testigo que el Mall Indiana en donde está el establecimiento, queda ubicado en el Alto de Las Palmas Km 17 a las afueras de Medellín, así que es una zona muy poco transitada por el transporte público, por ello, esos montos que son adicionales al auxilio de transporte legal, los entrega la compañía a quienes trabajan en los turnos nocturnos flexibles, situación que se les informa verbalmente a los que se desempeñan en los PDV que son de difícil acceso y alejados de la ciudad (Llano Grande, Bello, etc.) por ser distantes a sus hogares, como ocurrió con la demandante en Indiana, quien nunca manifestó reparo alguno por las sumas otorgadas para tal efecto. También aclaró que esos montos dependen siempre del subsidio que se asigne en el momento por el PDV por eso no siempre era el mismo.

De este modo, esos pagos denominados bonificaciones que devengó en forma variable la demandante por algunas quincenas, que no todas, no podrían tenerse como constitutivas de salario, porque la compañía acreditó y así mismo la demandante lo admitió, que estos valores eran otorgados no para su propio beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, pues se trataba de poder colaborarle a la ex trabajadora con los medios de transporte que pudiera utilizar desde el PDV que quedaba a las afueras de Medellín, hacia su casa; el hecho de si la demandante hacía o no uso de ese dinero para tal fin, escapa de la administración de la empleadora, quien lo otorga a todos sus trabajadores que ejecutan turnos a altas horas de la noche en los PDV alejados de la ciudad. En consecuencia, se **confirma** en este aspecto la sentencia apelada.

Despido.- No fue objeto de discusión que la demandante fue despedida el 12 de agosto de 2019 con posterioridad a haberse culminado tanto la licencia de maternidad como su período de lactancia, así que es necesario establecer si los hechos que motivaron la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, constituyen o no justa causa de despido, a pesar de que aparentemente la prueba de polígrafo salió negativa según lo manifestado por la apelante.

En la carta del 29 de abril de 2019, la Directora de Desarrollo Humano, le indicó a la demandante que como su proceso disciplinario había sido suspendido debido a la licencia de maternidad, se le iban a comunicar posterior y personalmente los resultados del mismo (págs. 36, 133 arch. 2 C01).

Obra documento denominado “*sanción disciplinaria*” suscrito el 12 de agosto de 2019 por la Directora de Desarrollo Humano en el que se indicó que como sanción se le impuso a la demandante, la terminación del contrato de trabajo con justa causa, por la trasgresión al num. 1º del cuadro de faltas del RIT, debido a la pérdida de \$470.000 mientras estaba operando la caja a su cargo en el punto de venta Parmessano Indiana, según diligencia de descargos realizada el 8 de octubre de 2018 y teniendo en cuenta el estado de gestación y licencia de lactancia de la trabajadora (págs. 38, 134 arch. 2 C01),

En la reseñada diligencia de descargos que se llevó a cabo el 8 de octubre de 2018, a la que fue debidamente citada la demandante, ésta admitió que llevaba 2 años de Cajera y era consciente de sus responsabilidades en el manejo de dinero y caja del punto de venta – PVD, que lo primero que hace cuando llega es ingresar a SIESA; que el 29 de septiembre de 2018 solo se descuadró en \$1.400 y el 30 de septiembre no estaba el dinero completo; relató que ese día llegó a saludar a Laura del bar, le preguntó a Juan quien le indicó que no había ninguna novedad, sin embargo, no le contó que estaba enfermo, y luego de eso, subió a la caja fuerte y se dio cuenta que no estaba como la había dejado en la noche anterior dado que estaba en el número 60, por ende alguien la movió, le intentó ingresar la clave 2 veces y no le dejó «*y como estaba cansada arrodillada, me tocó tirarme al piso para estar cómoda y al quinto intento fue que me abrió*»; sin embargo, dijo que nunca se le había presentado ese tipo de dificultades para abrir la caja aun cuando dejaba los número movidos.

Indicó que no tomó foto como evidencia del movimiento inusual que encontró y solo se dio cuenta que faltaba dinero a los 10 minutos de haber abierto la caja; le pusieron de presente 2 videos del 29 y del 30 de septiembre en los que aparentemente aparecía ella y simplemente dijo que había presentado una demora en la manipulación de la caja fuerte porque la clave que ingresó en varias ocasiones no le permitió la apertura; dijo que compartió tal clave con Don Julio, pero no sabe si él manipuló la caja, y tenía entendido que nadie más había manipulado el dinero sino ella, así que informó a Luisa,

quien le pidió que reportara todo con el fin de verificar con las cámaras y con Marcela.

Más adelante se contradijo porque indicó que no había hablado con Juan dado que tenía mucha fiebre; y que en toda su experiencia solamente se había descuadrado con Johan en esos días con \$50.000 porque recibieron un billete falso, aunque luego dijo que Johan no estaba presente dado que se encontraba descansando (págs. 128-132 arch. 2 C01).

En el interrogatorio de parte, aunque admitió ser la encargada del manejo de la caja fuerte del citado establecimiento y haber sido la última persona en manipularla el día anterior a la pérdida del dinero, cambió la versión de los hechos al informar que no era la encargada de custodiar la clave de la caja fuerte, sino Johan y que también otras personas la operaban como Julio César. Dijo además, que nunca le habían llamado la atención por asuntos administrativos o similares, lo que se desvirtuó no solo con las recomendaciones efectuadas por la Directora de Desarrollo Humano el 8 de febrero de 2018 y el 16 de mayo de 2019, frente al cumplimiento de responsabilidades varias como Cajera en el PDV Parmessano Indiana, específicamente en el ingreso diario y oportuno de facturas de insumos al sistema SIESA para que los procesos administrativos y financieros de la compañía puedan ser cumplidos a cabalidad, así como la realización oportuna de pedidos de insumos indispensables para la operación y la omisión en el registro adecuado de pedidos para ventas de cenas en los fines de semana de fiestas patrias importantes generando reprocesos en la operación (págs. 67, 68 arch. 11 C01), sino con lo declarado por dicha Directora en su testimonio rendido en estrados:

La testigo Stefania Llano López, como Directora de Desarrollo Humano, dijo por una parte que conocía concretamente las funciones que desempeñó la demandante inicialmente como Auxiliar, luego como *Hostess*, y posteriormente en su acenso para el cargo de Cajera; frente a este último cargo, que la función principal era la de ser responsable de la manipulación del dinero que había tanto en la caja de servicio como en la caja fuerte del punto de venta Parmesano Restaurante Indiana, siendo su función principal la de custodiar y administrar ese dinero; dijo que esa responsabilidad solamente la tenían los líderes o Gerentes de los PDV, que en este caso, era Johan Castro como Administrador del momento, pero que para la época estaba por fuera de las

actividades, y la demandante como líder y cajera encargada, de modo que nadie más podía tener la clave, si ello era así era porque la demandante la compartió erróneamente, a pesar de ser la única responsable autorizada para abrir la caja. Por ello señaló que, aunque Julio Chavarriaga fue Líder de Servicio y en la actualidad es Asesor de servicio para la atención a la mesa de los clientes e invitados, no podía manipular ni tener acceso a la clave.

Por otra parte manifestó que tras la desaparición del dinero, tuvo que hacerse un proceso investigativo y disciplinario para evaluar todo el contexto y las personas que hubieran podido estar relacionados con los hechos endilgados; así que luego de unificar el material recaudado se llegó a la conclusión de que Yesica Carolina, había sido la última persona que manipuló la caja fuerte en la noche del cierre y lo volvió a hacer a primera hora al iniciar el turno del día del insuceso, como única responsable de la clave, tomando mucho tiempo más de lo que demora el procedimiento de ingresar la clave que ella ya conocía para abrirla y por ende incurrió en la causal establecida en el num. 6º de la escala de faltas y sanciones del RIT, por el manejo indebido o inoportuno de custodia del dinero, aunado a que la otra persona que podía tener acceso a la clave, Johan Castro, no se encontraba presente.

Informó que todo ello le consta porque la jefe inmediata de la demandante era Luisa Fernanda Escobar, quien hacía parte de la Dirección de Operaciones de la marca Parmessano, comunicó a su área de Desarrollo Humano que hubo una pérdida por un descuadre de dinero bastante alto, que podía ser incluso de \$800.000, así que procedieron a pedir al personal de informática la revisión de las cámaras que funcionan con sensor, y ellos remitieron pantallazos de los videos; además cuando Yesica Carolina habló con su jefe, informó que también se encontraban otras personas presentes en el PDV como la *Barmaid* Laura Jiménez y el Asesor de Servicio Julio Chavarriaga, así que el área de la testigo tuvo que ponerse a la tarea de efectuar con el debido proceso, los descargos y la prueba de poligrafía de cada uno, excepto a la demandante porque se encontraba en estado de embarazo, lo cual dicho sea de paso, fue admitido por esta última en su interrogatorio de parte.

Agregó que a pesar de que la demandante le dijo a la *Barmaid* que justo en ese momento se sentía mareada y se iba a desmayar, ella misma logró constatar en los videos que Yesica estuvo sola sentada todo el tiempo tratando de manipular la caja fuerte por más tiempo del que toma abrirla para sacar la

bolsa de dinero y entregársela a G4S; es un lugar al que tiene acceso solamente el personal autorizado (Administrador y Cajera), a pesar de que en el establecimiento pueden estar otros compañeros de trabajo, porque los demás tampoco pueden saber la ubicación de dicha caja, ya que es información confidencial de manejo exclusivo de Cajera y Administrador.

Las manifestaciones elevadas por esta testigo en cuanto a la investigación efectuada para poder desentrañar qué sucedió con el dinero objeto de pérdida, se ratifican con la documental allegada por ella en el arch. 11 del C01 (págs.. 3-26), de la que se pueden constatar las diligencias de descargos y las pruebas de polígrafo practicadas a Julio César Chavarriaga Cortés, Asesor de Servicio, y a Laura Jiménez Lujan *Barmaid* el 19, el 23 y el 24 de octubre de 2018, quienes indicaron que la clave solo la tiene la Cajera (Yesica Carolina) y el Administrador (Johan), y que si bien Julio en algún tiempo tuvo la clave por haber fungido como Líder de Servicios, eso había sido un año atrás de practicada la diligencia; por tal motivo, les pareció demasiado extraño que el dinero se perdiera de la nada y coincidieron en que la última persona que manipuló la caja el día anterior fue la demandante, quien además fue la primera que lo hizo el día en que desapareció el dinero, dado que la otra persona estaba ausente por problemas de salud, sin que con anterioridad a esa data se hubiera reportado algún otro faltante económico.

Sin embargo, de ninguna de las manifestaciones de la testigo o de los compañeros de trabajo de la demandante, ni de las pruebas documentales aportadas a lo largo del debate probatorio, se colige que a la demandante se le hubiera practicado una prueba de polígrafo con resultado satisfactorio o negativo; por el contrario, todos coincidieron y la misma demandante en su interrogatorio de parte, en que a ella no le podían practicar esa prueba precisamente por encontrarse en estado de gravidez, lo que nunca fue desconocido por las partes, de modo que no le asiste la razón a la apelante en este aspecto.

Por lo demás, ha de indicarse que aun cuando una parte del material probatorio aportado al plenario se arrimó en la audiencia llevada a cabo el 15 de junio de 2022 (archs. 8, 10, 11, 12 C01), ello ocurrió en presencia de la parte actora y con anuencia del *a quo* por virtud de lo dispuesto en el num. 6º del art. 221 del CGP, decisión que no fue objeto de reparo y respecto de la que

no es posible lamentarse en forma extemporánea, como pretende ahora hacerlo la apelante.

Conforme a lo expuesto, no resulta plausible para la Sala, que pretenda justificar su actuar, respecto de la manipulación exclusiva que tenía de la caja fuerte, con un presunto desconocimiento de la clave o de la forma cómo abrirla, si ella misma señaló que nunca se le presentó inconveniente alguno para poder abrir dicha caja; se vio cómo la demandante ha venido cambiando la versión de los hechos a su mejor acomodo, incurriendo en profundas contradicciones y faltando a la verdad real y material, manifestaciones que en todo caso, han quedado desvirtuadas con las pruebas allegadas por la parte demandada; así que en efecto, incurrió en una falta grave a su función principal como cajera según lo establecido en num. 6º del art. 46 del RIT, el que manifestó haber conocido la extrabajadora y de donde se desprende que si se genera una pérdida o descuadre de dinero en su manipulación, dependiendo el monto, es considerada una falta grave justificativa para la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, en concordancia con los arts. 53 y 54 *idem* (págs. 27-66 arch. 11 C01).

Considera entonces la Sala, que estas situaciones constituyen un incumplimiento grave de los deberes, legales, reglamentarios y contractuales, en consecuencia, el despido fue justificado, en razón a que se demostraron las faltas endilgadas en la carta de despido, que conforme con los numerales 1º y 5º del art. 58, 4º del art. 60, y 6º del art. 62 del CST en concordancia con el RIT, comportan justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, lo que conlleva a **confirmar** la sentencia apelada.

Sin costas en la instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada proferida el 29 de junio de 2022 por el Juzgado 9º Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

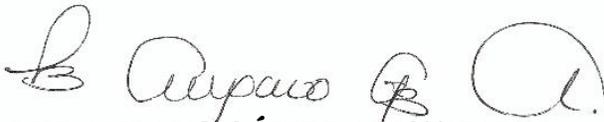
SEGUNDO: Sin costas.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EqzSthenZSxEiWD39LiL_TYBe7Z9V3EoFT8oxbpTK9OTCg?e=pnOp4j](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EqzSthenZSxEiWD39LiL_TYBe7Z9V3EoFT8oxbpTK9OTCg?e=pnOp4j)

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala 017 Laboral

Tribunal Superior De Medellín - 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: **ee6aba4e47c232e18d5ae13c8419b3c319c476cd1e1080d9429e7a01fcc0dda**

Documento generado en 11/12/2023 01:53:45 PM

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