

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REF. ORDINARIO DE **JHONIER RODRIGUEZ MOSQUERA**
VS. **ALMACENES ÉXITO S.A.**
RADICACIÓN: **760013105 007 2014 00430 01**

Hoy trece (13) de agosto de dos mil veintiuno (2021), surtido el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, integrada por los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**, quien la preside en calidad de ponente, **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en ambiente de escrituralidad virtual y aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable por mandato del D. 580 del 31-05-2021, resuelve la **APELACION** respecto de la sentencia 087 de 20 de marzo de 2015, dictada por el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, en ORALIDAD, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **JHONIER RODRIGUEZ MOSQUERA** contra **ALMACENES ÉXITO S.A.**, con radicación No. **760013105 007 2014 00430 01**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el 10 de junio de 2021, celebrada, como consta en el **Acta No.39**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996, en ambiente de virtualidad, autorizados por el artículo 12 del D.L. 491 de 2020 (reuniones no presenciales por cualquier medio) y la Circular PCSJC20-11 del 31 de marzo de 2020.

En consecuencia, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, procede a resolver la **apelación** en esta que corresponde a la...

SENTENCIA NÚMERO 283

ANTECEDENTES

A través de apoderado judicial, el señor JHONIER RODRIGUEZ MOSQUERA impetró demanda ordinaria laboral contra ALMACENES ÉXITO S.A para que se declare la existencia de un contrato de trabajo y su terminación sin justa causa, en consecuencia, se paguen las prestaciones y demás emolumentos correspondientes al año 2013, las cesantías, intereses a las cesantías con su respectiva sanción para el año 2014, vacaciones por no haberlas disfrutado en el periodo 2014, prima de servicios correspondiente al segundo semestre del año 2014, indemnización por despido injusto y la indemnización prevista en el artículo 65 del CST.



SINTESIS DE LA DEMANDA Y SU CONTESTACION

En sustento de sus pretensiones señaló el demandante, que se vinculó a Almacenes Éxito S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 15 de marzo de 2001, en el cargo de auxiliar de operaciones y dos años antes de producirse el despido desempeñó el de Tesorero.

Indicó que el 28 de agosto de 2013, se perdió la suma de \$15.120.000, contenido en tres “balas”, sin que fuera responsabilidad del demandante su entrega a cajeros, ciñéndose su labor únicamente al recibo de estas. El día 11 de septiembre de 2013 compareció a las diligencias de descargos a las que fue citado, y que, sin haberse iniciado proceso disciplinario alguno en su contra fue despedido.

Señaló que para la hora en que se presentó la pérdida de dinero, había cumplido con su jornada laboral y se había retirado del almacén, al día siguiente y luego de realizar el arqueo informó a sus superiores de lo sucedido.

Para la fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandada no pagó las prestaciones sociales y las vacaciones correspondientes al tiempo laborado periodo del 2013, descontándole los valores que supuestamente había hurtado. A la fecha de presentación de la demanda, Almacenes Éxito S.A., no ha interpuesto denuncia penal contra el demandante, acción que adelantó el demandante contra su ex empleador por el delito de calumnia.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, mediante auto de fecha 14 de noviembre de 2014 admitió la demanda, siendo notificado el demandado ALMACENES ÉXITO S.A., que dio respuesta, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones. Propuso como excepciones de mérito las de prescripción, inexistencia de la acción y del derecho sustantivo, cobro de lo no debido y pago.

En su defensa señaló, que el día 28 de agosto de 2013, a las 7:03 a.m. el demandante en ejercicio de su cargo de auxiliar de tesorería conoció del faltante de 3 “balas” contenedoras de dinero, producto de las ventas realizadas en el Éxito Primavera el día 27 de agosto, dinero recogido en los puestos de pago por cajero junto a la información sobre la cantidad de dinero depositada, el numero de puesto de pago, el nombre e identificación del cajero. Que no obstante percatarse de la pérdida del dinero omitió dar aviso en forma inmediata al jefe de seguridad y al gerente del almacén.

Señaló, que se inició una investigación al interior del almacén encontrándose que las cápsulas no tenían *tag* de seguridad, no se llevaba un control diario o permanente de las cápsulas al momento de entregarse a los cajeros, que desde el mes de marzo no se llevaba registro del consignatario de apertura junto con el responsable de cajas y que tampoco se dio aviso oportuno, existiendo cápsulas extraviadas y dinero faltante para iniciar la investigación por lo sucedido. Responsabilidades que tenía a cargo el demandante en su cargo de auxiliar de tesorería.

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, en Sentencia No.087 de 20 de marzo de 2015, absolvió a la demandada de todas y cada de las pretensiones, condenando en costas a la parte actora.

Para arribar a la decisión final, la Juez de primera instancia señaló que el problema jurídico se centraba en determinar la justeza del despido y los descuentos realizados por el empleador a la liquidación de prestaciones sociales.

Señaló que no existía discusión sobre la existencia del contrato de trabajo, los extremos cronológicos, el último cargo desempeñado por el demandante y la forma de terminación del vínculo laboral.

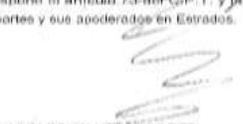
Motivó su decisión absolutoria respecto de la indemnización por despido, al encontrar demostrada su justa causa. Hizo acopio del material probatorio, entre ellas la diligencia de descargos a la cual dio lectura, para destacar las respuestas dadas por el demandante en esa oportunidad, encontrando que tenía pleno conocimiento de las funciones que debía realizar en el cargo de auxiliar de tesorería, reconociendo que ciertas prácticas con las cuales se omitía el cumplimiento a las órdenes dadas por sus superiores, y que involucraban a los responsables de la seguridad del almacén no fueron informadas, como lo era específicamente el acompañamiento en la mañana para abrir la bóveda de tesorería.

Observó que el demandante aceptó incumplir los protocolos para entregar los *tags* a las cajeras, no obstante ser incluso responsable de los dineros de las cajas menores. Agregó que el demandante decidió incurrir en inconsistencias puestas de presente en la diligencia de descargos y en la carta de despido. Encontró inexcusables las faltas del demandante, revistiendo el carácter de grave y por la consecuente desconfianza que ello generó en su ex empleador,

circunstancias que tornan justificada la ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador al tenor de lo dispuesto en el numeral primero del artículo 58 del CST y el numeral 6) del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, resultando improcedente condenar a la demandada al pago indemnización por despido del trabajador.

Con relación al pago de las prestaciones sociales señaló, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 149 del CST, el empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna de salario sin orden, suscrita por el trabajador para cada caso, sin mandamiento judicial. Advirtió el *A quo* que se encuentra acreditado con la liquidación definitiva de prestaciones sociales, que al demandante le fue descontada la suma de \$1.445.759 pesos por “descuento empleados”, e igualmente de las nóminas de pago se descontó por el fondo de empleados, señalando que eran consentidos por el trabajador, quien no elevó reclamación alguna al respecto mientras estuvo vigente la relación laboral pudiéndose inferir que no obedecían a un acto unilateral o abusivo del empleador por tanto deben estimarse como legítimos y no puede atribuirse mala fe.

Concluyó que los descuentos al saldo de la obligación contraída por el trabajo frente al fondo Empleados de Almacenes Éxito, se soportó en el pagaré, que el trabajador suscribió en diferentes fechas por valores de \$1.100.000 y \$1.374.500, autorizando expresamente el demandante el descuento de sus prestaciones sociales.

SENTENCIA No.087	
En mérito de lo expuesto, el Juez Séptimo Laboral del Circuito de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,	
RESUELVE:	
PRIMERO: DECLARAR PROBADA las excepciones de CÓBRO DE LO NO DEBIDO Y PAGO , debidamente propuestas por la entidad demandada.	
SEGUNDO: ABSOLVER a la sociedad ALMACENES ÉXITO S.A. de todas las pretensiones incoadas por el señor JHONIER RODRIGUEZ MOSQUERA .	
TERCERO: COSTAS a cargo de la parte actora y a favor de la demandada, para tal fin, fíjese como agencias en derecho la suma de \$350.000. Licitudense por secretaria.	
CUARTO: Si esta providencia no fuere apelada envíese en consulta al Superior.	
La anterior providencia se notifica a las partes en ESTRADOS .	
AUTO No. 1019	Concedido el recurso de apelación en el oficio suspensivo interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante.
No siendo otro el objeto de la presente diligencia se firmó a las 13:35 del medio día. Dispóngase el registro de la presente diligencia e incorpórese al auto la constancia de que comparecieron a la misma. Por secretaria elabórese la correspondiente acta, consta de un D.V.D., el cual se incorpora al proceso tal como así lo dispone el artículo 73 del C.P.T. y la S. S.	
La presente providencia se notifica a las partes y sus apoderados en Estrados.	
Siendo presidida por el Juez,	
	
JESUS ADOLFO GUADRÓN LOPEZ	
	
ANDREA MURIEL PALACIOS Secretaria	
Jp2014-430	

RECURSO DE APELACIÓN

La decisión proferida por el Juez de primera instancia fue recurrida por el apoderado judicial de la parte actoral, dando lectura a sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 11 de octubre de 1973, en el sentido que le corresponde al patrono probar la justa causa y al trabajador el hecho del despido (Sentencia del 23 de mayo de 1996).

Indicó que no se logró acreditar por parte del empleador la justa causa que se le endilga al demandante para extinguir unilateralmente el contrato de trabajo, por lo que la cancelación de la relación laboral en tales circunstancias se torna injusta. Concluyó que la falta de cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador no puede generar un despido automático, puesto que los hechos y los actos constitutivos de la falta requieren de comprobación previa. Para tal fin lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de despido.

Argumentó que hubo una carta de promoción, exaltándose al señor Johnny Rodríguez por su labor anteriormente y que no existieron llamados de atención por los hechos, entonces había incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales. Que la causa invocada por el empleador no fue ni concreta ni explícita, y por lo tanto, se impone entender en sana lógica que el empleador perdonó, condonó o dispensó la presunta falta, dando lectura a la sentencia proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 17 de mayo 2011.

Señaló que respecto de los *tags*, dicha omisión venía de tiempo atrás, sin que fuera reprochado por el empleador, ni comunicada falta alguna.

Finalmente, solicita se revoque la sentencia y en su lugar se acceda a las pretensiones.

ALEGATOS DE CONCLUSION DE LA SEGUNDA INSTANCIA

Mediante providencia del 30 de julio de 2021, el Despacho ordenó correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, tal como lo dispone el decreto 806 del 4 de junio de 2020.

El apoderado judicial de la parte demandante, mediante escrito allegado al correo electrónico de la Secretaría de la Sala, presentó alegatos de conclusión,

solicitando se de aplicación al principio de consonancia respecto de la apelación, por cuanto la demandada endilgó al actor una responsabilidad sin basarse en pruebas irrefutables para despedir al demandante, en tanto no se acreditó que el actor cometió los actos que dieron origen al despido, imputados desde la diligencia de descargos. Se demostró que la demandada no realizaba el control de seguridad, como tampoco estableció un protocolo para el recibo de las balas en el área de tesorería y menos su custodia. En consecuencia solicita de este Tribunal se revoque la sentencia absolutoria.

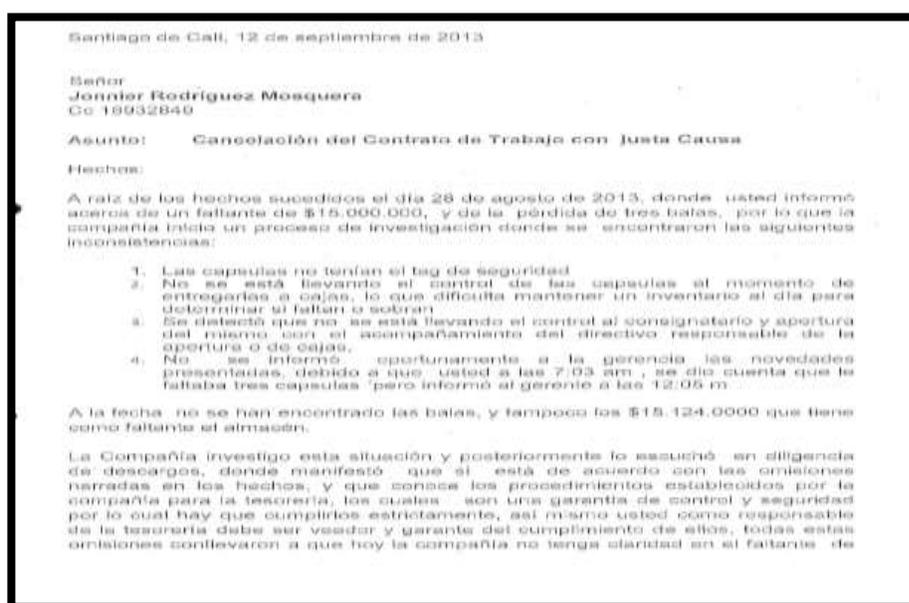
CONSIDERACIONES:

De cara al objeto de debate, materia de apelación, le corresponde a la Sala establecer por el análisis fáctico y jurídico de la actuación de primera instancia:

- i) *¿Se causa a favor del demandante la indemnización por despido, por no existir justa causa invocada por el empleador para poner fin a su relación laboral?* ii) *¿los descuentos realizados por el empleador al demandante cuentan con su aquiescencia previa?*

Despido injusto:

El Juzgado encontró demostrada la justa causa del despido, al acreditarse por el empleador en juicio los hechos que dieron origen al mismo, cuya carta fue aportada por las partes, y es del siguiente tenor:





Como se precisa de la misiva, el demandante fue citado a descargos el día 11 de septiembre de 2013, por los hechos ocurridos el 28 de agosto de tal año, diligencia con la cual tuvo por confeso el *A quo* al actor, sobre los hechos advertidos y citados en la carta de despido.

En esa oportunidad relató el ex empleador que el resultado de la investigación realizada por la pérdida de los \$15.120.000, el día 28 de agosto, en el Almacén ÉXITO Primavera, en el cual demandante desempeñaba el cargo de auxiliar de Tesorería, fue: “1. Las capsulas no tenían el tag de seguridad. 2. No se está llevando el control diario y permanente de las balas al momento de entregarlas a las cajas, lo que dificulta mantener un inventario al día para determinar si faltan o sobran. 3 se detectó que desde aproximadamente el mes de marzo de 2013, no se está llevando el control al consignatario, y apertura del mismo con el acompañamiento del directivo responsable de la apertura o de cajas. 4. No se informó oportunamente a la gerencia las novedades presentadas, debido a que usted a las 7:03 a.m. se dio cuenta que le faltaban tres balas, pero informó al gerente a las 12:05 a.m.”.

En la diligencia de descargos memorada en la carta de desvinculación, el demandante señaló que fue designado en el cargo de auxiliar de tesorería desde el 2011 y tuvo entrenamiento para su cargo. Con relación a las omisiones

indicadas y su responsabilidad sobre las mismas respondió: *“yo le decía al jefe el día que pasó la pérdida de las balas, que cuando estaba el señor Gerardo y el Señor Enrique uno los llamaba para que ellos lo acompañaran para hacer la apertura de la oficina, ellos le manifestaban a uno que estaban ocupados, entonces yo como encargado de la Tesorería hacía mi procedimiento, ellos sabían que tenían que hacer su procedimiento y no iban. Yo hacía mi trabajo normal, si una persona sabe sus funciones porque hay que repetírselas”*. Situación que nunca informó a gerencia.

Sobre el protocolo a seguirse, precisó que debe contar con el acompañamiento de una de las personas del departamento de seguridad para abrir la oficina, y así verificar que todo estuviera en orden, indicó en esa diligencia que incluso en el ÉXITO de Unicentro donde fue capacitado, no se cumplía.

Sobre los *tags* de seguridad, al ser cuestionado por la orden verbal dada por el Gerente del Almacén para que se marcaran y colocaran a las “balas” o cápsulas, indicó que era difícil porque los cajeros *“metían mucha plata en una sola bala”*. A la pregunta *“¿cómo justifica usted la pérdida de las balas?”* Respondió, que se dio cuenta que el *shut* estaba fallando desde el día anterior, porque la guarda de seguridad se lo comentó, pero que vio en el momento en que las cajeras Lady y Martha hicieron el envío de las cápsulas, y sólo se percató de la pérdida del dinero al día siguiente.

Sobre el procedimiento que debía seguir al momento de la recogida de las “balas”, indicó que debe hacer el proceso de verificación confrontando lo que escriben las cajeras en el documento, con el dinero que se deposita en la bala. Que el almacén contaba con 23 “balas” y solo encontraron 20, perdiéndose 3. Indicó que no estaba haciendo el control de entrega de “balas”, para establecer cual correspondía a cada cajero, eso solo lo vino a realizar después del 28 de agosto. Literalmente señaló: *“Yo recuerdo que ese procedimiento lo estoy haciendo a partir de lo que acaba de pasar, que se está llevando el control de cuantas “balas” se le entregan a cajas por parte de Tesorería, cuántas devuelven los cajeros con plata y cuántas son devueltas sin efectivo en ese momento, no lo llevaba antes porque era un procedimiento que no se llevaba en ningún Almacén, lo estoy haciendo porque el jefe me dijo”*.

Respecto del acta que debió realizar al momento de percatarse del faltante, indicó que no tenía conocimiento de que debiera elaborarla. Respecto de la planilla en la que se relacionan las “balas”, verificándose a la apertura (de tesorería) con el consignatario y en esa misma anotar las “balas” recogidas para contrastar si existe alguna inconsistencia y plasmarlo allí, indicó que no las diligenciaba y que algunas veces desechaba las que elaboraba en una hoja en blanco, a veces porque no tenía impresora. Argumentó que para el día en que se perdieron las “balas”, tenían unos *tags* blandos y que no recordaba que persona de seguridad le comentó que las antenas no estaban funcionando.

La diligencia de descargos fue ampliada el 12 de septiembre de 2013, documento que obra folios (133 a 134 vtos PDF), para confirmar si entre la cajera Leidy Ortiz, a quien se le realizó el arqueo y se encontró el faltante del dinero y el demandante, existía una relación sentimental, respondiendo que desde hacía un año habían terminado. Se le preguntó expresamente *“No le parece coincidencia que precisamente sean las “balas” de Leidy las que se pierdan y usted no informe a la gerencia de lo sucedido con ella? R/ Pues como le dijera, si la compañía se enfoca en eso no sería transparente, pero yo no sabía de quien eran las “balas” perdidas (sic)...”*

En la diligencia de interrogatorio de parte rendida dentro de la audiencia pública celebrada el 20 de marzo de 2015, confesó que se percató del faltante de las cápsulas el día 28 de agosto de 2013, a la hora de las 7:03 a.m. e informó a la auxiliar de cajas *“la niña Vanesa de los Rios”*. Sobre el control de las cápsulas “balas” respondió que (18:36 CD I) *“el control se hace porque todos los días se lleva una planilla donde tienes que contar las balas que tienes, son 20 balas que tenía en esa época y ese día recibí 17”*. Sobre los *tags* de seguridad manifestó que no le dieron información en la capacitación, de que las “balas” tenían que ir con los *tags* de seguridad.

Respecto de la responsabilidad de ingresar a la Tesorería con el personal de seguridad, contrario a lo ya manifestado en la diligencia de descargos indicó que (19:51 CD 1): *“esa parte no me la dieron, no me dijeron que debía estar acompañado de alguien de seguridad”*. Indicó que el dinero se perdió en las

horas de la noche y el estaba estudiando a esa hora. Que dejó la luz apagada de la bóveda por orden de gerencia, porque el almacén no contaba con circuitos de seguridad.

Para esclarecer los hechos que motivaron el despido del demandante se recepcionó el testimonio del señor RIGOBERTO BOHÓRQUEZ BERNATE, Gerente de Almacenes Éxito Primavera y superior del demandante para la época en que ocurrieron los hechos. Señaló que conoció al equipo de trabajo cuando se abrió el Éxito Primavera, integrado por personas que venían de otras sedes, ahí conoció al demandante. Indicó que no hizo llamados de atención al demandante, pero verbalmente si le hizo recomendaciones en cuanto a procedimientos.

Sobre la pérdida del dinero indicó que era el demandante, en su cargo de auxiliar de Tesorería quien conocía el manejo de los *shut*, por ende, debía conocer diariamente si funcionaban o no correctamente, en caso de alguna falla, su deber era el de informar a seguridad y a la gerencia para su respectiva revisión.

Señaló que en algunas ocasiones las cápsulas se quedaban en la curva debido a que se encontraban muy pesadas por el dinero que transportaban a través del canal (*shut*), dando lugar a que no llegaran a la bóveda de tesorería y en ese orden solicitar a mantenimiento verificara si se había quedado alguna en camino. Sobre los *tags* de seguridad manifestó que era un sistema para proteger no solamente mercancías sino también las tulas y las “balas”, siendo responsabilidad del auxiliar de tesorería colocárselos a las cápsulas, estos le son entregados como medida de seguridad y se encuentran a su cargo en el inventario.

Con relación al cuadro de las cajas, se hace al día siguiente y el tiempo que se ocupe depende del recaudo de dinero, por lo general puede tardar de 4 o 5 horas, e igual depende de la organización de las cajeras al momento de enviar el dinero.

Sobre las planillas que debían ser diligenciadas por el demandante a la entrega de las cápsulas a las cajeras, indicó que no se venían realizando y no tenían la frecuencia diaria que deberían tener, se hacían esporádicamente.

Respecto de las luces de la bóveda indicó que el personal a su cargo, contaba con la capacitación en la que se enseñan los protocolos, para el rol del cargo específico a desempeñar. Cuando se revisó el video de la tesorería para determinar si las “balas” todas habían llegado o no, se percataron que esa noche la luz había quedado apagada y como las cámaras no tenían infrarrojo, se imposibilitó verificar si las cápsulas llegaron completas a la bóveda, como tampoco si se enviaron con o sin dinero.

Declaró que para el caso ocurrido el día 28 de agosto, el solo fue informado del faltante de las cápsulas a las doce del día, e inició inmediatamente la investigación, acudiendo primeramente a seguridad, de ahí llamaron a mantenimiento para verificar si estaba funcionando mal el *shut* y de pronto las 3 cápsulas se habían quedado en el camino, sin embargo no encontraron nada, igualmente verificaron con el video de las cajas que las cápsulas si fueron enviadas por la cajera por el canal, pero no se logró verificar si contenían o no dinero. Por último, señaló que era obligación del demandante verificar el faltante de las cápsulas, el cual señaló en la diligencia de descargos que se percató de esta situación a las 7:03 a.m., no obstante, no informó a seguridad y a gerencia siendo su obligación y así se encuentra establecido en el protocolo, antes de la apertura del almacén. Añadió que días antes al 28 de agosto de 2013, cayó un aguacero que dañó el sistema de alarmas de las puertas y por esa razón no estaban leyendo los *tags* de seguridad.

Para esclarecer los procedimientos a seguir por el auxiliar de tesorería se recepcionó la declaración de ALEXANDER JAMAUCA ORDOÑEZ, quien desempeña el cargo de auxiliar de Tesorería en el almacén Éxito Primavera, desde noviembre de 2013 y con antelación era auxiliar de caja. Sobre los protocolos que deben seguirse para el ingreso a tesorería por parte del auxiliar indicó (15:50 CD 2) que el primer paso es llamar a la seguridad, para que acompañe al auxiliar de tesorería, se deben desplazar a una caja fuerte para sacar los respectivos sistemas de seguridad. La persona de seguridad con posterioridad se acerca a la tesorería para abrir y determinar que no se cuenta con nada extraño. El paso dos, es el ingreso a la bóveda principal en el cual se consignan unas cápsulas y se procede al conteo de estas. Depende del inventario, cada almacén tiene cierta cantidad de cápsulas, y si se muestra una

falencia en el conteo debe avisar a seguridad, al sistema de cajas y al gerente, eso se debe realizar antes de abrir el almacén. Señaló que el custodio de las cápsulas del almacén es el auxiliar de tesorería.

Dentro del informativo se acompañó igualmente el procedimiento administración en los consignatarios en las cajas generales, documento del cual se extrae:

151

PROCEDIMIENTO DE LOS EN LAS ADMINISTRACIÓN DE LOS EN LAS CONSIGNATARIOS EN LAS CAJAS GENERALES

Fecha: 02/07/2007
Código: P-0568
Versión: 1

Datos Básicos

Cadena de Valor	Almacén
Proceso	Gestión Soporte
Subproceso	Administrar recaudos en el almacén
Marca	Carulla; Exito; Home mart; Surtimax
Formato	Supermercado; Exopress; Hipermercado; Especializado; Bodega

Finalidad: Ver la funcionalidad y control para el manejo de los consignatarios

Límite Inicial: Cajera Auxiliar de Recaudos/Supervisor de Cajas de su próxima ausencia para que durante la misma sea usado el consignatario

Límite Final: Verificación de recogidas depositadas en el consignatario

Normas y Generalidades

Este procedimiento aplica para los almacenes que tengan consignatario.

Definición: Los consignatarios es un sistema que opera como una caja fuerte de seguridad, en donde se depositan las recogidas de los cajeros cuando la Caja General no está siendo atendida por el personal autorizado y responsable de esta área (Cajera General / Auxiliar de Caja General).

Los consignatarios por lo tanto serán utilizados para realizar las recogidas de los Cajeros que se deben resguardar y ser procesadas posteriormente.

Controles a tener en cuenta en los consignatarios

1. El consignatario se debe usar únicamente cuando no esté el personal de la Caja General o al finalizar la

jornada.

2. La Clave del consignatario solo la debe conocer el personal de la caja general y un Directivo o encargado del almacén. La llave externa del consignatario debe ser manejada por el personal de cajas que depositará las recogidas (Auxiliares de Recaudos).

3. El auxiliar de recaudos/supervisor de cajas/cambista (o el personal de cajas que se designe) recibe las recogidas de los cajeros debidamente empacadas y cerradas. Diligencia la planilla "Control y verificación de recogidas en los consignatarios (F-GF-0032)" la parte llamada "Control depósito de recogidas (Tulas/Capsulas)", allí se ingresa la Fecha, Nombre, Cargo, Firma, Hora y Número de Tulas y luego se dirige acompañado por personal de seguridad, hasta el exterior de la Caja General.

4. Los Auxiliares de Recaudos/supervisor de cajas/cambista (o el personal de cajas que se designe) abren el consignatario, depositan las recogidas una a una en presencia de la cámara exterior de la Caja General. Al finalizar su jornada deposita además la planilla "Control y verificación de recogidas en los consignatarios". Las bases y préstamos también serán depositados en el consignatario, finalmente se cierra el consignatario y se guardan las llaves en Gerencia.

5. A primera hora del otro día la Cajera General solicita la presencia de un auxiliar de recaudos/supervisor de cajas y procede a abrir la caja fuerte del consignatario, verifica la cantidad de recogidas contra lo ingresado en la planilla "Control y verificación de recogidas en los consignatarios". Ingresa en la planilla en el campo "Verificación de recogidas (Tulas /Capsulas)" la Fecha, Nombre, Cargo, Firma, Hora, Número de Tulas y Observaciones que consideren pertinentes.

6. La Cajera General procede a realizar el cuadro de los cajeros cambistas y a procesar las recogidas.

7. Cualquier novedad (faltante, sobrante, inconsistencia) detectada en el momento de abrir el consignatario debe ser informada a la Gerencia del almacén para que se investigue y se tomen las decisiones pertinentes. De esta novedad debe quedar un acta firmada por los dos funcionarios que abrieron el consignatario.

8. Los horarios de la Caja General y de uso del consignatario deben ser autorizados por la Gerencia/Subgerencia del almacén.

9. Por ningún motivo deben quedar recogidas por fuera de las cajas fuertes, consignatarios o bóvedas de la Caja General.

En el cual se evidencia que como lo expusieron los deponentes, ante la novedad (faltante, sobrante, inconsistencia) en el momento de abrir el consignatario, que

como se extrae del documento es un sistema donde se depositan las cápsulas y tulas, debe ser informado a la gerencia del almacén para que investiguen, quedando un acta firmada por los dos funcionarios que abrieron el consignatario.

Del citado documento también se lee el deber de realizar el diligenciamiento de planillas, en la que se anotan datos como nombre, cargo, firma, hora, número y observaciones pertinentes.

Es importante citar, el documento que obra a folio 145, denominado "entrenamiento específico del cargo auxiliar administrativo de tesorería", (fl 60 pdf cuaderno 2mercurio).



ENTRENAMIENTO ESPECIFICO DEL CARGO AUXILIAR ADMINISTRATIVO TESORERIA

Nombre del Entrenado:		Nombre del Jefe Inmediato:	Patricia Solarte
Cargo Entrenado:	Auxiliar Administrativo Tesorería	Cargo del Jefe Inmediato:	
Fecha de Ingreso o Cambio de Cargo:		Fecha Inicio Entrenamiento:	Fecha Finalización: Cierre Entrenamiento:

MISION DEL CARGO

Controlar y controlar que el resguardo por ventas sea informado oportunamente en el sistema Tesoro y enviado a los bancos, de acuerdo a los términos de la consigna, para facilitar la información requerida por las áreas de la organización.

FECHA Y HORA	RESPONSABLE DEL ENTRENAMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	CONTENIDO TEMÁTICO	E	P	INTENSIDAD EN HORAS
	Yenny Aristizabal	Formación y Desarrollo	Descripción del Plan de Entrenamiento			0,5
	Auxiliar Tesorería	Soporte	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CARGO Magnitud del cargo Misión Funciones principales y alcance MATRIZ de y alcance de la responsabilidad Derechos de decisión Relaciones internas y externas (Comercial, Operaciones, Regional y Proveedores) Rutina de trabajo Objetivos y metas del cargo			1
	Auxiliar Tesorería	Soporte	CAJA GENERAL *Mantenimiento del sistema tesoro, post-fecha de cierre contable en Tesoro y la apertura de la caja en el mismo. *Organigramas del almacén y las unidades de negocio que lo conforman. *Herramientas básicas de SAP * Sistema de cuadro de cajeros *Gestión de recibos contables y finánc. de los cobros. *Análisis de diferencias entre la Grabación del cajero y lo recibido por caja general. *Cuadro Individual de los analistas. *NORMAS DE SEGURIDAD EN EL AREA Y SU CONSULTA EN FI* *Credencial Tarjeta Foto, Tarjeta Regalá y Cambio *Cuadro total de caja general (Deducciones y documentales)			24
	Auxiliar Tesorería	Soporte	CUADRO DE EFECTIVO CASH GENERAL *Elaboración de la reversa. * Elaborar y recortar folios. * Elaborar consignaciones. * Revisar y empacar el efectivo en la caja correspondiente. * Ingreso de Consignaciones a Tesoro y cuadro de los mismos. * Entrega de reversa, comprobando carnet del funcionario de la computadora Vs. Libro de identificación. * Transferencias Ventas Proprietarias, Órdenes. * ANEXO FONDO DE Empleados, Rostros y/o Pago de Nómina.			1

De este se extrae que dentro de la preparación para el cargo igualmente fue instruido el actor en “*grabar recogidas, parciales y finales de los cajeros*” y “*Analizar diferencias entre la grabación del cajero y lo recibido por la caja general*”.

De lo anterior tenemos que no existe duda, que el demandante dejó de realizar sus funciones debidamente, omisiones que generaron consecuencias los días 27 y 28 de agosto de 2013 y consistieron en i) no se percató de dejar la luz encendida, habida cuenta de la cámara de seguridad que grababa el momento en que caía la capsula en la canastilla de recaudo, una vez fuesen enviadas por las cajeras, ii) no se asistió de una persona de seguridad para que a primera hora hábil del día 28 de agosto se constatare el estado en que se encontraba la Tesorería y iii) cuando se percató del faltante de 3 cápsulas, que según informó ocurrió a las 7:03 a.m., no informó inmediatamente al gerente ni al personal de seguridad, quedando demostrado que el Gerente fue informado hacia el medio día por el personal de seguridad. Aunado a ello, se demostró que en el video del día 27 de agosto de 2021, se percatan del envío de las cápsulas, mismas que al día siguiente no se encontraban en la bóveda, no obstante, dada la tardanza en informar de la pérdida, el personal de mantenimiento nada pudo constatar al revisar el *shut*, sin encontrar las cápsulas.

Desde la diligencia de descargos el demandante aceptó que omitió el procedimiento a seguir para el cumplimiento de su labor, dejando de elaborar las planillas en las que debía consignarse la información respecto del personal de cajas al cual le eran asignadas las cápsulas, arrojando la investigación realizada por la empleadora, que ese documento no se realizaba diariamente e inclusive manifestando el demandante, que algunas veces optaba por botarlas a la basura. De igual manera debe precisarse que el demandante en su interrogatorio, señaló que el almacén no contaba con sistema de seguridad, contrario a lo afirmado por el Gerente, quien informó que debido a un fuerte aguacero presentado en días anteriores, las alarmas que detectan los *tags* de seguridad de las puertas no servían.

Quedando demostrado como lo razonó el Juez de primera instancia, la justa causa del despido, que enmarcó en el numeral primero del artículo 58 del CST y

el numeral 6) del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, como quiera que el empleador no identificó causal alguna en su carta de despido, no obstante, ante tal falencia, debe acudirse al contrato de trabajo o al reglamento interno de trabajo, ejercicio que se realiza en esta oportunidad, encontrando que milita a folios 12 a 30 PDF,

CAPÍTULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	
<p>Artículo 70°. Son obligaciones especiales de la empresa:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto en todo establecimiento que ocupe más de diez trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento. Se concederá igualmente permiso a los menores, para asistir a la escuela y para sus estudios académicos.7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado e igualmente, si el trabajador lo solicita, haberse practicado un examen sanitario y darte certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. <p>Se considera que el trabajador, por su culpa, alude, difulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días a partir de su retiro, no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.</p>	<ol style="list-style-type: none">8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso a lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él conviven.9. Suministrar cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo mensual vigente.10. Garantizar el acceso del trabajador menor de 18 años de edad a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.11. Afiliar al trabajador al sistema de seguridad social integral, que comprende salud, pensión y riesgo profesionales.12. Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener en la empresa el orden, la moralidad y el respeto a la ley. <p>Artículo 71°. Son obligaciones especiales del trabajador:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar los delitos o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo, ante las autoridades competentes.3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

De cuyo artículo 71, se establece como obligación especial del trabajador:

“1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.” Es idéntica a la esgrimida por la A quo, al citar el numeral 1º del artículo 58 del CS.T., y cuyo artículo 79 del mismo reglamento convoca las mismas causales previstas en el artículo 62 del CST, y cuyo numeral 6º fue aducido en la sentencia de primera instancia, como precepto para la terminación del contrato, el cual señala *“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”*.

Pues bien, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, establece que la gravedad de la falta debe ser calificada por el Juez Laboral,

cuando se fundamenta en el ordenamiento jurídico, la cual debe ser de tal entidad, que justifique el despido, pero cuando se acude a fuentes extralegales, tales como el contrato, el reglamento interno de trabajo, las convenciones, tal interpretación debe realizarla el empleador, así lo ha señalado en sentencia SL 4911 del 1º de diciembre de 2020:

“Sobre este particular, conviene a la Sala memorar que, en ocasiones anteriores, ha concluido que son las partes mismas las llamadas a calificar en primera medida la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, ante lo cual se excluye la competencia judicial para iguales efectos. Efectivamente, el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: a) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo; o, b) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

Como se precisa desde el mismo reglamento interno de trabajo, se remiten las partes a las justas causas establecidas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, indicando, que expresamente se califican en ese acto como faltas graves la violación de las obligaciones y prohibiciones, en especial en el numeral 35 del artículo 73 del reglamento en su numeral 35, se encuentra como prohibición expresa del trabajador:

“Cometer errores injustificados en el manejo de dinero, productos, bienes o instrumentos de trabajo que impliquen pérdida, amenaza o peligro común”.

Precisándose que la causal invocada por el empleador fue la pérdida de las tres cápsulas y la suma de \$15.124.000, cuyas omisiones en el desempeño del cargo de auxiliar de Tesorería sumado a la falta de control y seguridad de las cuales era responsable, dieron lugar a la terminación del contrato.

Cabe precisar, que el empleador garantizó al trabajador su derecho de defensa, al realizar las diligencias de descargos los días 11 y 12 de septiembre de 2013, cumpliendo de esta manera con las garantías que al respecto la Corte Constitucional en sentencia SU 449 de 2020, indicó:

Al respecto, la Corte señala:

“(…) Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada”.

Cumpliendo de esta manera el empleador con el deber de deber de escuchar al trabajador, previo al despido con justa causa, dada la subjetividad de la causal prevista en el artículo 62 numeral 6 del CST.

De los descuentos.

No obstante, la generalidad del recurso, en el que se pretende se revoque la absolución impuesta por el *A quo*, respecto de esta pretensión cabe precisar que en interrogatorio de parte, fueron puestos de presentes al demandante los documentos firmados por el actor, que contienen las obligaciones crediticias adquiridas por él y respecto de las cuales consintió su descuento por nómina, documentos que fueron reconocidos, afirmando que la rúbrica allí impuesta era su firma.

Lo anterior, impone confirmar la decisión del *A quo*.

Costas de segunda instancia a cargo de la parte actora, apelante infructuoso. Fíjense como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$ 1'000.000.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la apelada sentencia absolutoria No. 087 de 20 de marzo de 2015, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en segunda instancia a favor de la demandada, a cargo del apelante infructuoso. Fíjense como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$ 1'000.0000.

TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página *web* de la Rama Judicial en el *link* de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

(firma electrónica)
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado

Firmado Por:

Monica Teresa Hidalgo Oviedo

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 008 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca**

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:

**630d0fdaa7c8516bd5c177ad8790b73bab1250288f017fa438d255702b6c8b8
d**

Documento generado en 12/08/2021 10:00:16 p. m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**