TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JUAN CARLOS RODRÍGUEZ CADENA CONTRA ASOCIACIÓN DE USUARIOS DEL ACUEDUCTO REGIONAL DE LAS VEREDAS RASGATÁ Y OTRAS DEL MUNICIPIO DE TAUSA, NEMOCÓN, CUCUNUBÁ, SUTATAUSA Y COGUA (SUCUNETA). Radicación No. 25843-31 003-001-**2020-00088**-02.

Bogotá D. C. siete (7) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, con el fin de decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 6 de junio de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de Ubaté, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El accionante instauró demanda ordinaria laboral contra la entidad previamente citada para que se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo atérmino fijo vigente del 16 de marzo de 2019 al 31 de mayo de 2020; que larelación laboral terminó sin justa causa, y que cuando finalizó ya el contrato se había prorrogado; como consecuencia, solicita se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, la indexación de la misma, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

2. Como sustento de sus pretensiones afirma que el 16 de marzo de 2019 celebró contrato de trabajo a término fijo de un año con la accionada, para ejercer el cargo de director ejecutivo, teniendo como lugar de trabajo el municipio de Tausa y un salario inicial de $3.500.000; señala que desde el 1 de enero de 2020 su remuneración fue de $3.710.000 y que el 17 de marzo del mismo año fue prorrogado el contrato por un término igual al inicialmente pactado; que fue requerido dos veces por parte de su empleador (el 15 de abril y el 29 de abril de 2020) para presentar informes sobre peticiones elevadas por la junta directiva, requerimientos

que afirma haber contestado los días 23 de abril y 8 de mayo del mismo año, respectivamente. Indica que el 11 de mayo de 2020 la junta directiva de la entidad accionada decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, a partir del 31 del mismo mes y año, sin agotar un proceso disciplinario ni habérsele realizado llamado de atención o sanción disciplinaria previa; que no pudo ejercer su derecho de defensa y contradicción frente a los hechos que le fueron imputados; alega que el 16 de junio de 2020 presentó derecho de petición a la accionada solicitando el pago de la indemnización por despido sin justa causa, pero la entidad dio respuesta indicando que al tener el actor un cargo de libre nombramiento y remoción su contrato podría ser terminado en cualquier momento sin que se causara la mencionada acreencia laboral.

3. La demanda se presentó el 24 de julio de 2020 (pág. 22 PDF 01), siendo inadmitida por el Juzgado Civil del Circuito de Ubaté con auto de fecha 28 de agosto siguiente (PDF 03); subsanada en tiempo, con proveído del 2 de octubre del mismo año, se admitió (PDF 05).

4. La demandada se notificó personalmente, mediante correo electrónico enviado el 5 de noviembre de 2020 (PDF 06), dando contestación dentro de la oportunidad que le correspondía (PDF 07); y aunque inicialmente se inadmitió, con proveído del 26 de marzo de 2021 (PDF 10), luego de ser subsanada, con auto del 28 de septiembre de 2021 se tuvo por contestada.

5. En su contestación la accionada se opuso a las pretensiones de la parte accionante, señaló que si bien existió una relación laboral entre ellos, con los extremos temporales referenciados en la demanda, lo cierto es que esta fue finalizada con justa causa por la empleadora; indica que aunque al inicio de la relación laboral el actor devengó $3.500.000 este *"se aumento (sic) unilateralmente su salario a la suma de $3.710.000, reiterando que dicho aumento se efectuó sin la autorización de la junta directiva quien es la competente"*; que el accionante recibió múltiples requerimientos, tanto por escrito como en las sesiones de la Junta Directiva y que fruto de ello surgió la necesidad de requerir la presentación de informes del señor Rodríguez Cadena para que este pudiese explicar los supuestos incumplimientos en los que estaba incurriendo, pero que en sus respuestas *"no comporta evidencia alguna de una gestión eficiente y diligente, que es lo que se espera de la dirección de SUCUNETA"*; que al demandante se *"le brindo (sic) diferentes espacios para que explicara su gestión y los interrogantes que para la Junta Directiva eran incumplimientos a su gestión y del resultado de dichos requerimientos y sus respectivas justificaciones fue que se tomo (sic) la decisión de terminar por justa causa y de forma unilateral la relación existente";* agrega que la

terminación del contrato obedeció a una justa causa como lo es el incumplimiento grave de sus funciones, específicamente las relacionadas con las limitaciones establecidas por la asamblea general frente a los límites para contratar sin previa autorización de la Junta Directiva. Señala el extremo pasivo que en la sesión de la Junta directiva de 27 de diciembre de 2019 la revisora fiscal manifestó que el señor Rodríguez Cadena estaba usado el usuario del anterior gerente para realizar los pagos y que dichos contratos no cumplen con el pago de seguridad social; que en la sesión de 7 de abril de 2020 del mismo cuerpo colegiado el presidente de ella señaló que el accionante ante un requerimiento de información le respondió de forma grosera que no debía pedirle autorización a la junta hasta para respirar, y que en esa misma sesión se designó al señor Miguel Zamora para que realizara una auditoría a la dirección de SUCUNETA. Que en sesión de 28 de abril de 2020 en la junta directiva se expuso la preocupación frente a la omisión de la orden judicial del Tribunal de Cundinamarca por parte del accionante en el proceso del río Bogotá. Finalmente, en sesión del 11 de mayo de 2020, se decide por la Junta directiva dar por terminado el contrato al demandante por suscribir contratos que superan la cuantía permitida por los estatutos sociales sin que medie autorización previa y por inducir en error a la junta directiva para que autorice la instalación de nuevos puntos de servicio contrariando una orden judicial. Alega la demandada que el accionante "*suscribió el contrato de prestación de servicios número 002 de 2020 con una cuantía de $18.000.000, contrato que supera el límite de cuantía que establecen los estatutos sociales, ya que el artículo 45 establece que es función de la junta directiva autorizar al director para celebrar contratos u operaciones que excedan de quince salarios mínimos mensuales vigentes, que para el año 2020 es la suma de $13.167.045*". Si bien la accionada no presentó excepciones de mérito dentro de la contestación, culminó esta señalando que fue respetuosa de las formas propias de cada proceso y le dio siempre la oportunidad al accionante de controvertir los reproches y explicar las extralimitaciones e incumplimientos que se le imputaban.

6. El 2 de mayo de 2022 se celebró audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS (PDF 14). La audiencia de trámite y juzgamiento se fijó para el 16 de agosto del mismo año; no obstante, la misma se reprogramó, con auto del 12 de septiembre de 2022, para el 2 de marzo de 2023 (PDF 25) fecha en la que se practicaron los interrogatorios de las partes. Posteriormente en auto de fecha 24 de marzo (PDF 33) se requirió de oficio el aporte de los estatutos de la entidad accionada, los cuales fueron aportados por la entidad accionada y reposan en el plenario (PDF 34); mediante auto de 2 de junio de 2023 (PDF 36) se señaló el 6 de junio de 2023 para la continuación de la audiencia de que trata el artículo 80 del CPTSS.

7. La Jueza Primera Civil del Circuito de Ubaté, Cundinamarca en sentencia proferida el 6 de junio de 2023, declaró la existencia de la relación laboral entre las partes, en los extremos temporales establecidos en la demanda; absolvió a la parte accionada de las demás pretensiones incoadas en la sentencia.

Consideró la a quo frente a la existencia del contrato de trabajo que: "*No es objeto de discusión la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, pues a páginas 22 a 24 de PDF 002 del expediente digital obra contrato escrito a término fijo de 1 año, suscrito por los contendientes el 16/03/2019 y que aquel finalizó el 01/06/2020 y que las funciones a desarrollar por Rodríguez Cadena consistieron en asumir la dirección, administración y representación legal de la Asociación de usuarios del acueducto regional sucuneta."* En cuanto a la terminación del contrato de trabajo dispuso la Jueza que: "*Tampoco es objeto de discusión que los días 15 y 29 de abril 2020 la Junta Directiva de la empleadora requirió al exdirector Rodríguez Cadena para que rindiera informes de su gestión, que tales requerimientos se rindieron ante ese órgano de administración los días 23 de abril y 8 de mayo de la misma calenda respectivamente, y que aquel vínculo laboral terminó de manera unilateral por parte del extremo empleador el 11/05/2000 de 2020 con efectos fiscales a partir del primero del mes siguiente."… "Ahora bien, de manera pacífica en la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido que el despido no tiene carácter sancionatorio, de manera que, en principio, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo que las partes así lo hubieran pactado expresamente. Por ejemplo, en el contrato de trabajo, la Convención Colectiva o el pacto colectivo."…"Revisada la situación en particular y aplicando los presupuestos jurisprudenciales anotados, adelantadamente, se descarta la vulneración del debido proceso de Rodríguez Cadena por el hecho de que el empleador no iniciara un proceso disciplinario en su contra que buscara dar por terminado el contrato de trabajo, pues ni el contrato de trabajo ni los estatutos establecieron que la terminación del vínculo laboral estuviera sujeta a aquella condición."…"Así las cosas, y ante la imposibilidad de establecer la existencia de un proceso disciplinario como condición para dar por terminado el contrato de trabajo para el presente caso, el juzgado pasa a analizar individualmente a la luz de las pruebas reveladas, si las garantías enunciadas en la jurisprudencia fueron satisfechas por la demandada a la hora de desvincular a Rodríguez Cadena, veamos: Primero, la comunicación de los motivos de terminación del contrato de trabajo: de los medios de prueba denunciados, que resultan relevantes en esta temática, el despacho observa que tal condición fue satisfecha. En efecto, se le informó al trabajador demandante que rindiera informe de gestión con el fin de observar el cumplimiento de sus funciones a la luz de los estatutos de la asociación, aquello también para evitar el grave incumplimiento de sus obligaciones o por incurrir en prohibiciones legales contractuales y/o reglamentarias según el requerimiento de fecha de recibido, 15/04/2020, visible a páginas, 27 a 29 PDF 002. Aunado a ello, de ese conocimiento previo del trabajador sobre los motivos por los cuales fue requerido por su gestión, da cuenta, por ejemplo, el documento del 29 de abril de 2020 que tuvo como asunto observaciones y requerimientos con relación al informe*

rendido a la Junta Directiva respecto a su gestión en la dirección de SUCUNETA, también visible a páginas 188 a 192 del mismo archivo donde se le solicitó aclarar el modo de contratación del subdirector por prestación de servicios y no por nómina, y el aumento notorio de honorarios con relación a los años anteriores. El desacatamiento de la sentencia del Consejo de Estado para la recuperación del río Bogotá y órdenes emitidas por la magistrada del Tribunal Administrativo de Cundinamarca relacionadas con la prohibición de otorgar nuevos servicios de acueducto que conllevara a servir agua no tratada a la cuenca, el Plan de contingencia de emergencia derivada del COVID 19. Informe sobre la nueva vinculación de servicios contables cuando la entidad ya contaba con aquellos servicios profesionales de manera directa y se informara por qué se adjuntaron comprobantes de egreso al informe anterior con fechas antiguas, los cuales tuvo la oportunidad de rendir y controvertir, pues ello ocurrió previo a la comunicación, visible a páginas 25 a 27 de fecha de recibido 11 de mayo de 2020, mediante la cual se dio por terminada la relación laboral, pues a páginas 27 a 48 y 193 a 200 se observan informes de gestión originados en los requerimientos señalados. Más contundentes aún son las afirmaciones realizadas por el propio accionante, tanto en su escrito de demanda como en la práctica de su interrogatorio, quien no desconoció los hechos de que el órgano de administración de la accionada para las fechas referenciadas lo requiriera respecto a su gestión y que aquél tuviera la oportunidad de dar explicaciones de tales requerimientos. En ese orden de ideas, no es cierto que el empleador haya vulnerado el debido proceso del demandante, pues el exdirector supo desde el principio que su gestión estaba siendo cuestionada por la junta Directiva, luego no fue de manera sorpresiva su desvinculación, ya que las razones expuestas en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo se basaron en los requerimientos del 15 y 29/04/2020." La a quo señaló frente al tema de la justeza de la causa del despido que: "*Nótese como la empleadora, al momento de adoptar la decisión de dar por terminada de manera unilateral la relación laboral con Rodríguez Cadena le indicó de manera inequívoca a su trabajador los motivos de aquella determinación, tal y como lo ordena el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Motivos que no son otros que la inobservancia de los preceptos consignados en los estatutos de la asociación, el desacatamiento e incumplimiento de las órdenes e instrucciones que le impartiera a la Junta Directiva como representante de la empleadora, por tal razón, a juicio de este despacho, tal descripción en parte coincide con la causal del numeral sexto en el literal a del artículo 62 del Código sustantivo del trabajo, en armonía con el numeral primero del artículo 58 y la cláusula sexta"…"Ahora como quiera que varias de las causales coinciden en sus motivos, para efectos prácticos se analizarán en conjunto las contenidas en los numerales 1 y 2, donde se expresó 1) desconocer la autoridad que por estatutos tiene la Junta directiva en decisiones que son trascendentes para el adecuado funcionamiento de la empresa y 2) desconocer las diferentes normas contempladas en los estatutos. Analizadas estas 2 causales a la luz del material probatorio, se entiende que las razones que sostuvo la nominadora para desvincular al demandante se soportan en que Rodríguez Cadena desconoció la autoridad del ente administrativo y de las reglas contenidas en los estatutos de la organización. Luego es preciso tener de presente que para la configuración de estas causales deben identificarse 2 presupuestos: 1) la norma presuntamente transgredida y 2) El hecho concreto que quebrantó aquella norma. Pasemos al análisis que nos permita arribar a la conclusión pertinente; la*

encartada al dar respuesta a la demanda aclaró que el demandante, durante su gestión, infringió los estatutos en 2 situaciones particulares, primero, al aumentar su salario de manera unilateral y segundo contratar por un valor que requería previa autorización de la junta Directiva. Sobre este particular, los estatutos de la organización demandada, los artículos 45 y 48, establecieron las funciones de la Junta Directiva y director. En lo que respecta al salario, los numerales 11 y 17 de esas normas individualmente establecieron: Funciones serán funciones de la junta Directiva: nombrar el director y su suplente, fijar la planta de personal y las asignaciones que requiera la operación y mantenimiento del sistema, establecer los salarios y sistema de pago; y funciones del director: el director tendrá las siguientes funciones, elaborar y presentar para la aprobación de la junta Directiva, el manual de funciones y procedimientos, reglamento de trabajo y asignación de salarios. En lo que respecta a la contratación por montos superiores, sin previa autorización del ente administrativo, el numeral 17 del artículo 45 del documento, en alusión, dispuso lo siguiente: funciones: serán funciones de la junta Directiva autorizar al director para celebrar contratos u operaciones que excedan el valor de 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Establecida la fuente normativa miremos si el exdirector accionante infringió aquellas reglas: Primero el encabezado del contrato escrito a término fijo dispuso, entre otras cosas, que el valor del salario sería de $3.500.000 pesos. Segundo desde la misma redacción de la demanda el accionante describió que su asignación salarial inició en el valor antes referido y desde el mes de enero de 2020 hasta la terminación ascendió a $3.710.000 pesos. Tercero el señor Rodríguez Cadena al responder el interrogatorio de parte que le practicara el despacho al preguntársele sobre el asunto, sostuvo que su actuar se soportó atendiendo lo que se había hecho en los años anteriores y quinto en desprendible de nómina del mes de marzo 2020 página 49, PDF 2. Da cuenta que la suma de $3.710.000 fue la recibida por quien fungió como director para esa entidad. Ahora, al confrontar las normas en alusión con el incremento salarial del que fue beneficiario el demandante para el año 2020, y ante la ausencia de la demostración que tal evento fue debidamente autorizado por la junta Directiva de la accionada, es posible arribar a la conclusión que, en efecto, Rodríguez Cadena infringió una regla de orden interno que por mandato de la misma relación que lo ataba con su empleador, estaba obligado a observar. A idéntica conclusión es posible llegar en lo que corresponde a la contratación que hiciera el demandante por un monto superior sin mediar previa autorización por parte de su nominadora, pues de la documental arrimada se tiene primero que a página 55 a 56 y 59 a 62 del PDF, 002 anexos del expediente digital, obran sendos contratos de prestación de servicios suscritos entre el demandante en su calidad de representante legal y los profesionales Manuel Francisco y Diego Andrés Chacón Rojas como contratistas para el día primero y quinto del mes de enero 2020, por las sumas de $18.000.000 de pesos y $23.868.000 por conceptos de ejercer el control y supervisión general del sistema de acueducto y asesoría jurídica y representación judicial respectivamente. Segundo, ante esta situación, por parte de la Junta Directiva se advirtió a Rodríguez Cadena a través del requerimiento del 29 de abril de 2020, de la cual se puede extraer: quinto nos informe el por qué no se solicitó autorización a la Junta Directiva para la contratación del nuevo subdirector operativo, primero por el monto a contratar, ya que supera lo autorizado, según los estatutos, para la suscripción de cualquier tipo de contrato y este supera dicho monto, lo cual conllevaría a una falta de competencia en nulidad del citado contrato.”… “Por

ello, se reitera que el actuar para este específico hecho desplegado por parte del accionante evidentemente fue contrario a las normas de la organización, pues el numeral 17 del artículo 45 de ese documento no realizó exclusión alguna sobre el tipo de contrato que debía mediar previa autorización por parte de la junta directiva. Por el contrario, es claro en señalar que el director requería validación de su superior en todos los contratos que superan los 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes y para el año 2020 este valor ascendió a $13.167.000; luego es notoria que la contratación fue superior a la autorizada por los estatutos de SUCUNETA. Pues también, debe recordarse que tampoco se cuenta con prueba de la mencionada autorización, por lo que le correspondía al demandante acreditar su actuar conforme a las reglas en alusión. Corolario y a juicio de este despacho, aquellas situaciones se ajustan a la causa del contenida en el numeral sexto, el literal a del artículo 62 del Código sustantivo del trabajo, en armonía con el numeral primero del artículo 58, la cláusula sexta del contrato de trabajo y los artículos 45 en sus numerales 11 y 17 y 48 en su numeral 17 de los estatutos tantas veces mencionado.

8. Contra la anterior decisión el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó que: *"…solicito que se revoque en todas y cada una de las decisiones adoptadas en el caso concreto, para que en su lugar se den las condenas que se solicitaron dentro del libelo genitor que dio lugar a este proceso y las razones son 2 y voy a tratar de utilizar la misma lógica que se utiliza al momento de interponer un recurso de casación. No se aplicó el parágrafo del artículo 62 del Código sustantivo del trabajo. ¿Qué dice el artículo 62 del Código sustantivo del trabajo? La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, posteriormente, no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos, y en ese orden de ideas, este Despacho no hizo referencia de la carta por medio de la cual se terminó el contrato de trabajo el 11 de mayo de 2020 que trae 7 puntos y son 7 puntos que son fácticos y que no son jurídicos. ¿No se sabe entonces de dónde apareció una argumentación jurídica cuando en la Carta no aparece, en ese orden de ideas, mal puede este despacho desconocer obviar el parágrafo del artículo 62? Por eso, la primera petición que se eleva es que al momento". "Bastaría revisar lo que dijo la sentencia. SU 449 de 2020, que en ninguna parte del fallo se mencionó, precisamente por lo mismo se cae en un error de interpretación del artículo 62. Pues valga decir que la sentencia SU 449 de 2020 recopiló y precisó lo que en efecto dijo la sentencia 2351 de la Corte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En esta sentencia se indicaron 5 postulados a los cuales voy a hacer referencia de manera muy sencilla, el 1) postulado que trae la sentencia SU 449 frente a la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo, es que esta razón que da lugar a que se escuche, se fundamenta en el deber de lealtad y de sujeción del principio de buena fe que se exige a todos los contratos bilaterales y esto en principio y en ese orden de ideas pues lo que precisamente se busca es asegurar que se tenga un conocimiento integral de lo ocurrido, es decir, de lo que da lugar a la terminación con justa causa y se atienda a unos parámetros de razonabilidad y proporcionalidad. El 2) punto, y aquí es donde empieza la aplicación al caso concreto, lo siguiente, las causales de terminación del contrato, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, al tener un contenido subjetivo y objetivo de valoración deberá*

entonces escucharse al trabajador en una reflexión e interrogación, con miras a que el trabajador pueda ser escuchado frente a los supuestos que permitirían la configuración de la causal invocada y, dado el caso si así lo estima pertinente del empleado retrotraerse de la decisión que en sus inicios proyecto adoptar. En esas cartas en las que se le solicitó al señor Cadena que diera los informes y que los informes con los que no estaban de acuerdo, les faltó un pedazo y decir venga es que si usted no cumple vamos a terminar el contrato de trabajo o por lo menos decir esto daría lugar a la terminación del contrato de trabajo. Dice la jurisprudencia que existe el derecho del trabajador a ser escuchado o de poder dar su versión sobre los hechos. Aquí en ningún momento se le dijo, venga es que usted tiene que indicar este hecho, so pena de tener una sanción, en ninguna parte se le dice eso simplemente se le dijo: dénos un informe general sobre los hechos. Mediante la sentencia SL 2351 del 2020 la Corte estableció un nuevo criterio y es el de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa y en esto estableció 5 reglas, de las cuales el despacho no atendió las 5 reglas. Por eso es infracción directa por una mala interpretación del artículo 62. Primero la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretas por las cuales se va a dar por terminado el contrato sin que le sea posible al empleador. Ojo con esto, alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior. Ahora bien, la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos, no tenemos fundamentos de Derecho en la Carta de terminación. No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma, es decir, está bien que no lo diga, está bien que en la Carta no lo diga, ojo, siempre y cuando en la forma como ocurrieron los hechos no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador, con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral. De esta manera, en otros términos, dice la jurisprudencia, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido, en su caso, como una garantía de derecho de defensa y con el fin de propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedirse concreta, dependiendo de las circunstancias que configuran la causa. En ese orden de ideas, pues lo sencillo es haberle dicho, mire esto puede dar lugar a la terminación del contrato. Tenemos un tema de aplicación indebida de la norma, fundamentada en unos errores de hecho y son errores de hecho evidentes y que sí inciden en la decisión que se toma. El primero de ellos es dar por demostrado, dentro del proceso sin estarlo que sea, llegaron causales para la terminación del contrato de trabajo, en la carta de terminación del contrato de trabajo, cuando no hay ni una sola causal invocada. Cuando se entra a revisar las comunicaciones del 7 de abril y el 28 de abril encontramos como error del despacho no haber dado por demostrado estándolo que en estas comunicaciones no se le indicó con claridad al trabajador que lo de que lo que allí se consignó daba lugar a una terminación del contrato de trabajo y entonces allí tendremos que ir. Lo básico es que usted le haga entender al trabajador las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral. Ahora entonces entramos a los errores de hecho que son evidentes al momento de revisar la Carta de terminación en la página 25 y 26 del libro titulado 002 dentro del expediente digital y dentro de esto entonces nos vamos al primer hecho de desconocer la autoridad que por estatutos tiene esta junta directiva en decisiones que son

trascendentes para el adecuado financiamiento, funcionamiento de la empresa. ¿Cuál fue la conducta que dio lugar al desconocimiento de la autoridad? No aparece en ninguna parte dentro del proceso que se le hizo al señor Cadena dentro de esas 2 cartas anteriores a la terminación, ni dentro del proceso se dice cómo se desconoció la autoridad. Segundo: desconocer las diferentes normas contempladas en los estatutos. ¿Cuáles son las normas que se dejaron de cumplir? Ah, que en el proceso laboral vengan y me digan, es que usted no cumplió ABCDF es que no es la oportunidad. El proceso laboral es dentro del procedimiento que se le hace al trabajador o mejor dentro de la misma carta de terminación. Entonces llega al despacho al encontrar que se desconocían las diferentes normas contempladas en los estatutos. ¿Por qué? ¿Pues porque no se dieron cuál? Tercero: No proveer la información requerida por la revisión fiscal y no acatar las solicitudes de informes solicitadas por la revisoría fiscal. ¿Cuál informe? ¿En qué parte se dijeron? ¿Cuáles son los que no se acataba? ¿En qué parte se dijo que, en efecto, no se había cumplido con esa obligación? ¿En qué parte se le dio la oportunidad para decir, mira, en efecto, sí cumplir o no cumplir? Cuarto: No acatar en debida forma las órdenes de una sentencia judicial frente a las presiones comunitarias que solamente conducirían a un detrimento de los activos en el acueducto regional SUCUNETA, ignorando lo que en repetidas ocasiones desde la junta Directiva se explicó. Dentro del mismo procedimiento quedó claro que no ha habido ningún incumplimiento por parte de la sentencia. No explica en ninguno de las 2 cartas anteriores a la terminación en qué consiste el incumplimiento de la sentencia judicial. No aparece. Quinto: Responder de manera no clara las preguntas e inquietudes de esta junta Directiva, la cual es subjetiva. Sexto: respecto del Covid, su respuesta es muy débil: ¿Qué es débil para mayo del 2020? ¿Cuál fue la respuesta muy débil que dio? ¿Qué fue lo que quedó acreditado dentro del procedimiento en esas 2 primeras cartas? Séptimo: en lo que refiere al teletrabajo, no se tuvo en cuenta el sitio de trabajo ni un estudio detallado de las condiciones y necesidades del servicio en cada uno de los empleados, ni se firmó documento alguno acerca autorizar por parte de Sucuneta la aceptación por parte del empleado para evitar reclamaciones eventuales y posteriores. En el 2020 lo que hubo fue un decreto de confinamiento al cual yo no me puedo entrar a poner y en ese orden de ideas pues es bastante preocupante, como encontramos que una afirmación de decir que no se tuvo en cuenta el sitio de trabajo en un estudio detallado, cuando ni siquiera estamos en el marco del teletrabajo. En ese orden de ideas, está plagado de errores la carta de terminación y es precisamente la carta a la que se da validez".

9. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 4 de julio de 2023; luego, con auto del 10 del mismo mes y año se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, solo presentó la parte demandante, quien se limitó en reiterar los argumentos de su recurso de apelación y señaló que la jueza no aplicó en debida forma el artículo 62 del C.S.T, específicamente su parágrafo, lo anterior debido a que la carta de despido no tiene ningún fundamento jurídico ni causales de despido que refleje la idoneidad del despido y no se respetó los parámetros de la sentencia SU-449 del 2020, ya que no se le indicó al trabajador que su comportamiento podría configurar

una falta grave para terminar unilateralmente el contrato, ni se estableció un real diálogo entre las partes del contrato de trabajo que buscara aclarar la situación fáctica y jurídica. Señala que al trabajador no se le indicó nunca que si no aclaraba las inquietudes de la Junta directiva se le iba a dar por terminado el contrato.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 66 A de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, esto en atención al principio de consonancia que debe manifestarse en la decisión del ad quem.

La inconformidad de la parte accionante, recurrente en este litigio, se centra en los siguientes problemas jurídicos: A) ¿fue despedido el trabajador respetándole el debido proceso y sus derechos de contradicción y defensa? B) ¿Existió justa causa en el despido realizado por parte del la accionada al empleado?

Por lo anterior, este cuerpo colegiado se centrará exclusivamente en dichos puntos, haciendo la salvedad que entre las partes no hay controversia sobre la existencia de la relación laboral y los extremos temporales de la misma, inclusive estos temas fueron objeto de decisión por parte de la jueza de primera instancia y no fueron apelados por las partes (PDF 38)

La a quo declaró la existencia de la relación laboral entre las partes, sin embargo, consideró que esta fue terminada con justa causa por parte del empleador. A esta conclusión llegó, como se mencionó anteriormente, después de decidir que en el presente caso no era necesario agotar un proceso disciplinario al trabajador, ya que no había normativa particular que así lo dispusiera (contrato de trabajo, pacto o convención colectiva) y que por el contrario sí fue escuchado el empleado sobre las eventuales justas causas que le fueron imputadas dentro de la carta de despido, la cual reposa en el plenario (PDF 002)

Así las cosas, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico planteado, esto es, el relacionado con el debido proceso.

Lo primero que debe decir la Sala es que en Colombia la facultad de dar por terminado el contrato unilateralmente por parte del empleador con justa causa ha sido objeto de un debate tenso, en el cual se ha consagrado desde siempre

la importancia de la protección de los derechos de defensa y contradicción del trabajador, pero sin desconocer la necesidad empresarial de proteger su patrimonio de afectaciones derivadas de acciones imputables al empleado.

Se podría decir que el tema de la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador en Colombia es una de las manifestaciones de la búsqueda de un Derecho Laboral que, sin perder su carácter tuitivo, vele por salvaguardar a ambas partes contractuales. Destacando necesariamente que el Derecho al Trabajo mantiene su naturaleza tutelante frente al trabajador, pero ahora manifestándola con figuras como la distribución de la carga de la prueba, el principio de legalidad o el control por parte de los jueces, las cuales se analizarán más adelante.

Uno de los puntos más discutidos acerca del despido con justa causa es si existe o no necesidad de adelantar previamente un proceso disciplinario. Frente ello, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020 indicó que el respeto al debido proceso "*es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento*", y en ese sentido fijó su nuevo criterio según el cual "*la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador.* ***En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma****,* ***salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido*** *y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°*" -Resalta la Sala-.

Es decir, debido a que el despido no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción por regla general, el empleador "*no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario****, salvo convenio en contrario****, y que,* ***en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa***" -Resalta la Sala-.

Esta consideración tiene una razón clara, debido a que el despido busca no continuar con la relación, no puede entenderse que está en las mismas condiciones que las sanciones disciplinarias las cuales sí se imponen en los casos en que la voluntad de las partes es seguir con la relación contractual, por

lo que son impuestas por el empleador como mecanismo que propenda por la mejora en el desarrollo de las actividades del trabajador.

Esto no quiere decir que el empleador no tenga límites a la hora de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, ya que como se mencionó anteriormente es necesario que se respete el derecho de defensa y contradicción del trabajador, generando así la obligación de oír al trabajador para que este pueda dar su versión de los hechos que le son imputados. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral en la referida sentencia SL2351 de 2020, en la que reiteró lo dicho en sentencia SL15245 de 2014, señaló que se deben respetar las siguientes garantías "*a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato (...)", "b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos", "c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo", "d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso", y "e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido",* y aclaró que "*La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador"*, pues esta garantía "*se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo…"* (Subraya la Sala).

Además, es pertinente tener en cuenta que la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-449 de octubre de 2020, fijó los siguientes criterios para el despido del trabajador por una justa causa:

1. Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato;
2. Dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley;
3. Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato;
4. Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual;
5. Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación;
6. 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.

Y aunque en esta providencia la citada Corte da a entender que esta última obligación se aplica a partir de la fecha de expedición de la decisión, no queda duda de que con anterioridad esa Corporación, de manera reiterada y sostenida mantuvo el criterio de que debía escucharse al trabajador antes de proceder a su despido; o sea, a juicio de este Tribunal, estableció, por vía del precedente constitucional, una instancia y actuación adicionales que debía agregarse a las contempladas expresamente en la ley.

Así las cosas, es necesario analizar el caso en concreto para resolver el problema jurídico número uno, señalando en primera medida que las partes están de acuerdo en que no existía un procedimiento previo al despido en el contrato, ni en otro documento particular (convención colectiva o pacto colectivo), que impusiera a la accionada la necesidad de realizar acciones previas a la culminación del negocio jurídico.

Es pertinente aclarar que aun cuando el representante legal de la entidad accionada en su interrogatorio de parte declaró que se debe llevar un proceso disciplinario para faltas disciplinarias que inicia con un llamado de atención verbal y luego un llamado de atención escrito, para finalizar se hace un llamado con copia a la hoja de vida, esto obedece más a sanciones disciplinarias y no al despido como tal. El representante de la demandada señala también que en los casos de despido, como el del señor Rodríguez Cadena, solo era necesario citarlo y escucharlo, lo cual se realizó por parte de la junta directiva, y ello confirma que el procedimiento que describió era relacionado con sanciones disciplinarias y no al despido propiamente.

En su declaración de parte, el accionante señala que no fue escuchado adecuadamente y que solamente se le solicitó información, que nunca hubo un requerimiento o un llamado de atención por escrito. Si bien declara el actor que debió haber sido citado por escrito a descargos, al ser preguntado sobre si tal procedimiento surge del reglamento interno de la accionada, indica que la alusión la hace por haber trabajado en otros lugares y haber tenido personas a cargo en estos. Es decir, no especifica que dentro de SUCUNETA sea obligatorio adelantar esos pasos para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del

empleador.

Además, frente a este punto, en la demanda y en la contestación de la demanda no se hace mención alguna a un procedimiento previo necesario para finalizar el contrato de manera unilateral con justa causa por parte del empleador. De igual forma, no se aportó por las partes convención colectiva, reglamento interno de trabajo u otro documento que acreditase la existencia de dichos trámites previos.

La controversia surge entonces en si se le respetó o no el derecho de defensa al accionante y si este fue escuchando previamente a su despido.

De manera correcta, la a quo indica que sí fue escuchado el trabajador por parte empleador frente a las causales expuestas en la carta de terminación del contrato, esto se evidencia desde la misma demanda en la que en los hechos 7 y 9 señala el extremo accionante que fue requerido por la junta directiva para entregar informes los días 15 y 29 de abril de 2020 (PDF 001, folio 7), los cuales reposan en el plenario (PDF 002, folios 27 y 188)

En el requerimiento de 15 de abril de 2020 (PDF 002, folio 7) se le solicita al actor lo siguiente: "*Por consiguiente solicitamos del señor Director se sirva presentar a esta Junta Directiva un informe y con carácter urgente, acerca de los siguientes temas…2) Presentación de informes mensuales de las OPS activas. Debe incluir: Fecha de inicio, cuantía de pago por período, alcance de los servicios y fecha de terminación de los contratos*"

A su vez, en el requerimiento de 29 de abril de 2020 (PDF 002, Folio 188) se le solicita al demandante lo siguiente: "*Nos informe el por qué no se solicitó autorización a la Junta Directiva para la contratación del nuevo Sub Director Operativo, primero por el monto a contratar ya que supera lo autorizado según los estatutos para la suscripción de cualquier tipo de contrato y este supera lo autorizado según los estatutos para suscripción de cualquier tipo de contrato y este supera dicho monto lo cual conllevaría a una falta de competencia y nulidad del citado contrato…* "

De igual manera, dentro de las actas de las sesiones de la Junta Directiva (PDF 007), a las cuales asistía el exdirector, hoy accionante, se deja constancia también que se hacía múltiples observaciones frente a los procesos de contratación que se estaban realizando en SUCUNETA, entre ellos los relacionados con el contrato del subdirector, dándole paso al demandante para que se manifestara sobre los hechos que se le imputaban.

El mismo accionante reconoce entonces que sí fue escuchado sobre algunas de las causales que le fueron imputadas posteriormente como justas causas para la terminación del contrato de trabajo; su inconformidad radica en que fue

escuchado mediante informes y que no se le señalaron las eventuales consecuencias de dar respuestas que dejaran satisfecho al empleador, ni que se le indicó que podría estar inmerso en una causa justa para finalizar el contrato laboral.

Frente a lo primero, se debe destacar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según lo anotado previamente, ha sido clara que en los casos en que no exista un proceso previo al despido establecido lo que se requiere es escuchar al trabajador y que este pueda exponer sus razones. La exposición de sus razones puede hacerse mediante un oficio, un informe, verbal, escrito, o de cualquier forma que las partes consideren pertinentes, allí lo relevante constitucionalmente es que se le permita al empleado ser escuchado, ya que así se le respetará su derecho a la defensa y a la contradicción.

Por lo anterior, no es desdeñable que el señor Rodríguez Cadena fuera escuchado mediante informes. Ya con el hecho de que SUCUNETA, a través de su Junta Directiva, le hiciera los reclamos pertinentes constituye una conducta respetuosa de su debido proceso y su defensa, por que él pudo exponer los argumentos que consideraba viables frente a los hechos que se imputaron.

Ahora, en relación a no señalarle las consecuencias jurídicas y fácticas de su actuar y que en las citaciones o requerimientos no se le indicara que podía ser objeto de despido, se reitera que lo que exige la jurisprudencia en estos casos es que el accionante sea escuchado nada más, ya que lo importante es darle la oportunidad que manifieste sus argumentos. El que esas acciones, que están taxativamente establecidas por el C.S.T y por las partes en el contrato de trabajo, en el RIT o en la convención colectiva, generen la facultad del empleador de dar por terminado el contrato nace de la propia legislación, específicamente de los artículos 62 y 63 del C.S.T.

No puede aducir el accionante que no sabía cuáles podían ser las consecuencias de que el empleador entendiera que su actuación quebrantó normas legales o de otra índole, ya que es la misma Ley la que le dice que en esos casos puede ser objeto de despido sin justa causa. De todas formas ni la ley ni la jurisprudencia establecen como requisito para llamar a descargos o pedir explicaciones al trabajador por acciones u omisiones suyas, que se advierta desde ese momento que su conducta puede dar lugar al despido, aparte de que sería absurdo que se amenazara de entrada con la terminación contrato cuando ni siquiera se conocen los motivos del comportamiento del trabajador y si está o no justificado, pues precisamente las explicaciones o los descargos buscan esclarecer esta situación.

En consecuencia, no queda otro camino que confirmar la sentencia en este aspecto.

Resuelto lo anterior, pasa la Sala a resolver si se encuentran demostradas las justas causas invocadas por la empresa para terminar el contrato de trabajo del trabajador demandante.

Cabe señalar que, conforme a lo que se mencionó anteriormente, de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba establecidos en el artículo 167 del CGP al trabajador le corresponde acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a la demandada le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la terminación del contrato se dio por una justa causa, para lo cual debe demostrar la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato y que los mismos son justa causa para ello.

Para calificar la ruptura del vínculo se debe tener en cuenta lo previsto en el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, en cuanto consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión.

No existe controversia en que la terminación del contrato obedeció a un despido por parte del empleador, ya que ambas partes lo aceptan tanto en la demanda como en su contestación y sobre todo la carta de terminación reposa en el plenario (PDF 002 folios 25 y 26)

La mencionada carta enuncia que la terminación del contrato obedece a las siguientes causas: "*1) Desconocer la autoridad que por estatutos tiene esta Junta Directiva, en decisiones que son trascendentes para el adecuado funcionamiento de la empresa. 2) Desconocer las diferentes normas contempladas en los estatutos. 3) No Proveer la información requerida por la revisora fiscal y no acatar las solicitudes de informe solicitadas por la revisoría fiscal. 4) No acatar en debida forma las órdenes de una sentencia judicial frente a presiones comunitarias que solamente conducirían a un detrimento en los activos del acueducto regional SUCUNETA ignorando lo que en lo que en repetidas ocasiones desde la Junta se le explicó 5) responder de manera no clara las preguntas e inquietudes de esa junta directiva 6) Respecto al COVID 19, su respuesta fue muy débil. Los protocolos de seguridad en cualquier evento no se dan voz a voz siempre se debe generar un documento escrito y aprobado frente de la coordinación de salud del municipio de Tausa y para esta emergencia esperábamos una gestión más activa frente a este tema. 7) En lo que refiere al teletrabajo, no se tuvo en cuenta el sitio de trabajo ni un estudio detallado de las condiciones y necesidades del servicio en cada uno de los empleados, ni se firmó*

documento alguno acerca de autorizar por parte de SUCUNETA y la aceptación por parte del empleado para evitar reclamaciones eventuales y posteriores."

Es necesario destacar que en los casos en que se presentan varias causales de terminación unilateral con justa causa, el empleador no necesariamente debe probarlas todas, con que una sea probada y constituya justa causa es suficiente para dar aplicación al artículo 62 el C.S.T.

Lo primero que se debe aclarar es que si bien en la carta de despido no se mencionan unas conductas concretas y unos hechos específicos, en este caso dicho documento no puede desligarse de los requerimientos previos que hizo la demandada al trabajador y que estaban relacionados con la no aplicación de las normas estatutarias de la entidad, siendo claro que existe una evidente concatenación y secuencia entre las dos actuaciones empresariales, de suerte que la precariedad de la carta de despido debe ser complementada con los oficios solicitando explicaciones, pues es dable deducir que la carta, aunque genérica, se refiere a las conductas que unos días antes se le habían reprochado; así lo ha aceptado este Tribunal en otras oportunidades en que se ha enfrentado a situaciones parecidas, y por ello colige que sin duda cuando la carta de despido habla de *1) Desconocer la autoridad que por estatutos tiene esta Junta Directiva, en decisiones que son trascendentes para el adecuado funcionamiento de la empresa. 2) Desconocer las diferentes normas contempladas en los estatutos*, se está refiriendo a la extralimitación de la capacidad de contratación por parte del accionante, desconociendo el artículo 45 de su normativa estatutaria, lo que va en contravía clara a los deberes de todo administrador según lo contempla el artículo 22 de la Ley 22 de 1995 que dispone que estos deben: "*Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales o estatutarias.*"

Se debe recordar que si bien la carta de despido debe establecer causales concretas y claras, que permitan la defensa del empleado en los casos en que considere que las causas aludidas no son justas, también lo es que del actuar de las partes y de las solicitudes de informes, se puede constatar que la entidad accionada ha recriminado en múltiples ocasiones al accionante el celebrar contratos en nombre de la misma sin autorización de la Junta Directiva, supuestos fácticos que encajan en las dos primeras causales que enuncia en la carta de terminación unilateral del contrato, ya que van en contravía a lo dispuesto en el artículo 45, numerales 11 y 17, de los estatutos de la demandada.

Si bien la parte accionada debe ser clara a la hora de determinar en su carta de despido las razones por las cuales finaliza la relación laboral, lo relevante es que exprese los hechos que fueron motivo de dicha culminación y que estos

encajen dentro de las causales que hayan establecido las partes en el contrato o el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, o que los mismos sean deducibles de manera necesaria de las actuaciones previas al despido y que haya conexión indudable entre lo que dice la carta de despido y las conductas concretas que se hubiesen endilgado en dichas actuaciones, aunque estas no se señalen en dicha carta. Esto le permitirá al trabajador defenderse de los supuestos facticos que se le imputan y al juez deducir cuáles fueron los hechos enrostrados para terminar la relación.

Recordemos que en la sentencia SU 449 de 2020 la Corte Constitucional exige que en la carta de despido se le comunique al trabajador: "*las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (parágrafo) y 66 del CST"*, lo cual no excluye que la carta pueda verse como toda una actuación o proceso en que los requerimientos previos que se hayan hecho puedan servir de orientación y apoyo en los casos en que la misiva sea oscura o adolezca de una redacción deficiente, como aquí sucede. Una cosa es cuando hay requerimientos previos, en los que se piden explicaciones al trabajador por unas actuaciones concretas y específicas, que al consignarlas en la carta de despido no se estampan con misma especificidad sino con expresiones generales de incumplimientos contractuales de sus funciones, y otra cosa es cuando no existen esas actuaciones previas y la carta adolece de la misma generalidad, evento este en el que no hay ninguna forma de suplir el laconismo de la comunicación empresarial.

En el presente caso, se insiste, la Sala puede inferir que unos de los hechos que se atribuye al trabajador es haber desconocido las funciones que corresponde a la junta directiva, según los estatutos, y como uno de los hechos que se le endilgó en los requerimientos es haberse extralimitado en la contratación del subdirector operativo, ya que por el monto del contrato necesitaba autorización de la junta directiva, ha de entenderse que este es un de los hechos que motivo la rescisión del vínculo. Y aun cuando la accionada dentro de la carta de terminación del contrato no señala expresamente la norma, legal o convencional en que apoya su decisión, sí señala, según entiende la Sala, los supuestos facticos que la respaldan; razón por la cual incumbe al juzgador verificar si la misma tiene apoyo y respaldo normativo.

En el presente caso las causales 1 y 2 se encuentra plenamente probadas en el plenario, por lo desde ahora la Sala señalará que el despido se realizó con justa causa.

A tal conclusión se llega luego de observar el artículo 45 de los estatutos de la accionada (PDF 34) el cual establece que es función de la junta directiva *"Autorizar al Director para celebrar contratos y operaciones, que excedan el valor de quinte (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes"*

Es decir, el accionante no estaba facultado para celebrar contratos que superasen dicho monto. La ultima parte de la afirmación es vital y pertinente ya que en el informe en el que el señor Rodríguez Cadena justifica una contratación superior a los 15 salarios mínimo indica que trató de un contrato interno y que la prohibición solo se pregona de los contratos externos, sin embargo, tal clasificación contractual no existe ni en la doctrina ni en los propios estatutos, por lo que indudablemente la prohibición era integral y cubría todo tipo de negocio jurídico.

En el informe presentado por el accionante y que fue aportado por él mismo (PDF 002 folio 193) este explica que la contratación del subdirector se realizó dentro de sus funciones ya que él está facultado para contratar personal. De lo anterior se desprende dos cosas de manera inequívoca: 1) la existencia de la contratación objetada 2) Que la cuantía sí superaba los 15 salarios mínimos, toda vez que en caso contrario para su defensa solo sería necesario señalar quién tenía la función o potestad de contratación.

De igual forma, en el acta de la reunión de 11 de mayo de 2020 de al Junta Directiva se deja constancia de que el contrato del subdirector operativo es de $18.000.000 (PDF 007 folio 16) Por lo que supera ampliamente los 15 salarios mínimos que para esa época equivalían a $13.167.045.

No reposa dentro del plenario autorización para celebrar los contratos por fuera del tope salarial y la accionada señala en su contestación no haberlas realizado, es por eso que se debe aplicar el artículo 167 del C.G.P el cual señala que: "*… las afirmaciones o* ***negaciones indefinidas no requieren prueba.***

Es entonces el accionante el que debía demostrar que sí estaba autorizado para tales acciones, invirtiéndose así la carga de la prueba, pero lo cierto es que no hay en el expediente prueba alguna de dicha autorización, inclusive el mismo accionante acepta en su informe no haberlas tenido.

Lo anterior es suficiente para entender que el trabajador efectivamente omitió o desconoció la autorización de la junta directiva para poder realizar dicha contratación, encajando su actuar en las causales primera y segunda empleadas por la accionada. De igual manera, tampoco dio cumplimiento a los

estatutos de la entidad accionada, sobre todo en temas tan relevantes como sus funciones y las limitaciones a las cuales estaba sujeto.

El contrato de trabajo celebrado entre las partes (PDF 002 folio 22) establece dentro de su cláusula sexta: *"Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo"*

Dichos supuestos facticos mencionados sí encajan dentro de las causales citadas en el contrato, el cual remite al artículo 7 literal a) del Decreto 2351 de 1965, por lo que se dará aplicación al numeral sexto del citado artículo que indica que será justa causa para dar por terminado el contrato unilateralmente: *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,* remitiéndonos entonces al numeral 1 del artículo 58 del C.S.T, que indica que el trabajador tendrá la obligación especial de: *"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."*

Está claro que el actor no actuó ciñéndose los términos establecidos para la prestación de sus servicios, extralimitándose en sus funciones y no consultando o solicitando autorizaciones por parte de la junta directiva cuando lo requería, lo que ratifica o confirma la decisión emitida en primera instancia.

Se aclara igualmente que al recurrente no le asiste razón en señalar que la a quo no tuvo en cuenta de manera integral el artículo 62 del C.S.T, ya que está perfectamente demostrado que la accionada en su carta de terminación sí le señaló al trabajador las razones fácticas que generaban la causal para dar por terminado el contrato de trabajo y fueron esas mismas las que fueron expuestas y demostradas en el presente proceso.

Tal falta es grave porque pone en entredicho el cumplimiento de los estatutos de la entidad, y crearía un precedente preocupante de no reprocharse fuerte y ejemplarmente ese tipo de desvaríos, en tanto implican un desafío a los superiores jerárquicos y a las normas internas de la empresa.

Se debe recordar que frente a las facultades que tiene el Juez Laboral para determinar la gravedad de una falta realizada por el trabajador, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2857 de 2023, ha señalado que cuando se trata del primer supuesto fáctico que

contempla el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T, es decir: *"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"* la calificación de la gravedad de la conducta imputada al empleador está en cabeza del juzgador, por lo que en este caso la Sala sí está facultada para calificar como grave la falta cometida por el accionante, dando lugar a la determinación de haberse generado un despido con justa causa.

En consecuencia, al demostrarse una de las justas causas invocadas por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, hay razones suficientes para confirmar la decisión de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a $1.300.000.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

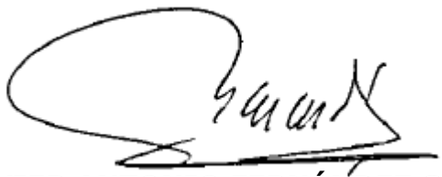
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia el 6 de junio de 2023 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ubaté, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de JUAN CARLOS RODRÍGUEZ CADENA contra ASOCIACIÓN DE USUARIOS DEL ACUEDUCTO REGIONAL DE LAS VEREDAS RASGATÁ Y OTRAS DEL MUNICIPIO DE TAUSA, NEMOCÓN, CUCUNUBÁ, SUTATAUSA Y COGUA (SUCUNETA), de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de del demandante, como agencias en derecho se fija la suma de $1.300.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria