



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25290 31 03 002 2019 00121 01

Jairo Rodríguez González vs. Urbanización El Tambo PH.

Bogotá D. C., nueve (9) de octubre de dos mil veinte (2020).

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, resuelve la Sala los recursos de apelación presentados por ambas partes contra la sentencia condenatoria proferida el 23 de julio de 2020 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá – Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **Jairo Rodríguez González** contra la **Urbanización El Tambo Propiedad Horizontal**.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Jairo Rodríguez González, mediante apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra la Urbanización El Tambo Propiedad Horizontal con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido «*el cual terminó por culpa del empleador sin justa causa*» y, en consecuencia, se condene al reintegro al cargo que ocupaba al momento de su retiro «*sin que se afecte su labor y no se tomen ninguna represaría en su contra (sic)*», así como a «*indemnizar y pagar los perjuicios ocasionados por el despido sin justa causa desde el día quince (15) de marzo del dos mil diecinueve (2019)*», más el pago de todos los salarios dejados de percibir hasta que sea reintegrado, la sanción moratoria por la falta de pago de salarios y prestaciones sociales debidas consagrada en el artículo 65 del CST, los intereses moratorios, la indexación, lo *ultra y extra petita*, y las costas.



Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó que el 1º de noviembre de 2014 celebró un contrato de trabajo con la entidad demandada en virtud del cual prestó sus servicios personales como «todero», a cambio de un salario mínimo legal vigente mensual, sin recibir queja o llamado de atención, vínculo que se mantuvo por 4 años, 4 meses y 15 días hasta que el 14 de marzo de 2019 fue despedido por presuntamente desobedecer las órdenes de la administración.

Indicó que, al momento del despido injusto, se le vulneró el «*debido proceso disciplinario*» porque no se tuvo en cuenta la determinación del Consejo de Administración de la entidad demandada, ni estuvo precedido por una justa causa, se le adeuda la indemnización por la suma de \$4.045.389,86 «*por los años laborados es decir 30 día (sic) por el primer año y 20 por los siguientes años y demás derechos adquiridos (...)*».

Agregó, finalmente, que lo hacían trabajar más de 48 horas «*por cuanto tenía que trabajar más de 8 horas diarias de lunes a viernes y los sábados cada semana*», y que tiene derecho a la indemnización por despido injustificado y a la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST.

2. Respuesta de la demanda. La entidad demandada aceptó los hechos relacionados con la suscripción del contrato de trabajo a término indefinido, sus extremos temporales, el salario y el despido, pero aclaró que el contrato fue por terminado con justa causa, con fundamento en los numerales 1º del artículo 58, 5º del artículo 60 y 2, 4, 6 y 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo «*por los constantes llamados de atención en forma verbal y escritos, por incumplimiento de sus funciones contratadas, bajo (sic) su rendimiento laboral por estar atizando el equipo de celular y estar constantemente ingreso a páginas sociales, por el irrespetó (sic) a los compañeros de trabajo, con palabras soeces, desobedeciendo las órdenes impartidas por la administradora de la urbanización el Tambo, no utilizar los medios de comunicación existentes y por su incumplimiento de funciones por adelantar tertulias con otros residentes de la urbanización, de igual manera por dejar ingresar personas ajenas y extrañas a la urbanización sin permiso alguno y especialmente en el cuarto de máquinas de la piscina, en donde existe maquinaria e insumos tóxicos*».

Expresó que cuando se le pedía al demandante que realizara una función a su cargo, contestaba de manera desafiante con expresiones como «*pruébemelo*», «*écheme*», «*mi abogado me tiene bien asesorado*», «*aquí a nadie han echado y yo no seré el*



primero», «no me desafié (sic) que usted no es capaz», y con ese comportamiento «hostil» no hizo otra cosa que desatar un desorden de parte de los demás trabajadores.

Señaló que cuando se indagó sobre las razones que llevaron a los demás trabajadores de la urbanización que hicieran mal su trabajo, lo realizaran despacio o simplemente no lo hicieran, se encontró que era el demandante quien los incitaba.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito de prescripción, cobro de lo no debido y buena fe del demandado.

3. Sentencia de primera instancia.

El Juez Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá, mediante la sentencia proferida el 23 de julio de 2020, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes vigente del 1º de noviembre de 2014 al 14 de marzo de 2019 y, en consecuencia, condenó a la entidad demandada al pago de la suma indexada de \$2.688.064 por concepto de indemnización por despido injustificado. Negó las restantes pretensiones, declaró no probadas las excepciones propuestas, e impuso condena en costas a la parte demandada.

Luego de leer la carta de despido y reproducir las causales endilgadas al demandante en este documento, procedió a examinar únicamente las declaraciones de Jhan Sebastián Núñez Medina y Edgar José González Alfonso, y respecto de ellas, consideró que no tenían la fuerza suficiente para demostrar la justa causa del despido, por ser genéricas y abstractas, y no exponer fechas, o concretar las conductas, ni exponer las condiciones de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos.

En cuanto a los memorandos, consideró que por sí mismos no demostraban la justa causa del despido porque eran manifestaciones unilaterales del empleador, y no se realizaron con audiencia del trabajador.

Posteriormente, desestimó el argumento expuesto por la parte demandante sobre una presunta omisión en el adelantamiento de un procedimiento disciplinario al no encontrar prueba de la fuente normativa que lo estableciera como obligatorio,



y procedió a calcular el monto de la indemnización por despido injusto con base en el salario mínimo legal vigente mensual de 2019.

Por otra parte, precisó que como el reintegro y la indemnización por despido injustificado eran pretensiones incompatibles, el estudio del litigio se centraba únicamente en el despido injusto, porque no encontró algún fuero de estabilidad laboral reforzada que beneficiara al demandante.

En cuanto a la sanción moratoria la negó por no existir condena al pago de salarios o prestaciones sociales; desestimó los perjuicios adicionales a los que van inmersos en la indemnización por despido; y declaró no probadas las excepciones propuestas, incluida la de prescripción al no haber transcurrido 3 años desde la terminación del contrato de trabajo – 14 de agosto de 2019.

4. Recurso (s) de apelación. Inconforme con lo decidido, ambas partes presentaron recurso de apelación, y lo sustentaron con los siguientes argumentos:

4.1. De la parte demandante. Para sustentar el recurso, la parte demandante manifestó: *«Apelo la decisión tomada por su señoría y solicito que se revoque en todas y cada una de las partes del fallo (...) por ser contraria a los derechos del trabajador y apelación que sustentare en debida forma ante el superior, no sin antes manifestar que no le asiste razón alguna a la demandada para interponer una excepciones sin ninguna argumentación jurídica y menos de recibo ante la improcedencia de esta excepción (...) Solicito se condene a la demandada al pago de la indemnización solicitada, conforme lo establece el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y se condene a la demandada al pago de los perjuicios y costas del proceso, por su mal proceder y contrario a la ley laboral. La garantía de la seguridad jurídica es positiva, por definición no es una mera abstención de incurrir en excesos, sino que se pone en manifiesto que el deber que tienen todas las autoridades del Estado, al verificar el cumplimiento riguroso de aquellos presupuestos indispensables para una actuación judicial o administrativa, adecuada por su contenido dispositivo para imponer limitaciones que reanuden el menoscabo del ámbito jurídico, y me opongo a cada una de ellas por carecer de valor jurídico, sobre todo, las que están en contra del que dice el señor juez, para probar esta situación tengo el tiempo probatorio para esto. Por pretender dilatar el pago de una indemnización laboral por haber sido tomada de manera unilateral y contraria a la ley laboral, desconociendo el artículo 64 ibidem. Por lo anterior solicito declarar como no ciertas las excepciones presentadas y condenando en perjuicio de costas y gastos a la demandada, por proponer unas excepciones que solo pretenden dilatar el proceso y sin ninguna causa. De conformidad en lo que su señoría dijo que no probaba los numerales de los hechos y pretensiones de la demanda. No estoy de acuerdo en lo que dijo su señoría sobre la acumulación de pretensiones*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

dentro de la demanda y en lo que no estoy de acuerdo realmente por cuanto sí hay una cuestión unilateral por parte de terminación del contrato. Estas se llevan a cabo dentro del proceso y así en su deber de llegar a entender, me parece a mí que no estoy de acuerdo en esos puntos, donde demuestran los testimonios de los señores efectuados acá de la parte demandada, no son realmente claros (...) solicito se revoque los numerales 2, 3 y 4 de la sentencia».

4.2. De la parte demandada. Para sustentar su inconformidad, la entidad demandada expresó: *«Me permito presentar el recurso de apelación frente a la declaración de terminación sin justa causa, teniendo en cuenta que existen pruebas documentales y testimoniales, las cuales fueron valoradas independientemente, y no se realizó una valoración conjunta de las mismas, por lo tanto solicito que se revoque la sentencia en el sentido de declarar que existió una terminación con justa causa teniendo en cuenta que la valoración probatoria no se realizó conjunta y que esa actividad intelectual que debe realizar el funcionario jurisdiccional, analizando y conjugando los diversos elementos probatorios. En este caso teniendo en cuenta que existían tanto pruebas documentales como testimoniales, las cuales al ser analizadas dentro de la sana crítica, darían el convencimiento de que existió una justa causa para dar por terminado el contrato laboral».*

5. Alegatos. Dentro del término de traslado, intervino únicamente la parte demandante para presentar alegatos de instancia. En detalle solicitó que se revoque en forma parcial el fallo de primera de instancia y *«como consecuencia proferir sentencia adicionándola de conformidad con los hechos y pretensiones de la demanda por cuanto existe el vínculo laboral entre las partes y la demandada incumplió con el pago de los salarios y la terminación del contrato fue sin justa causa y por ende se debe ordenar el reintegro y el pago de la indemnización de ley por desconocer derechos adquiridos del demandante y que le han sido desconocidos en el fallo de primera instancia».*

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala resolver: i) ¿Desacertó o no, el juzgador de instancia al considerar que la pretensión relativa a la indemnización por despido injusto es incompatible con la pretensión de reintegro?; ii) ¿Incurrió en error el juez a quo al imponer condena al pago de la indemnización por despido injusto?; y iii) ¿Hay lugar a condenar al pago de los perjuicios adicionales a la indemnización por despido injustificado?

7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la Sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Art. 64 del CST y párrafo del art. 7º del Decreto 2351 de 1965; Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias SL4427 y SL16219 de 2014, SL3203 de 2016 y SL14618 de 2018).

9. Cuestión preliminar. En esta instancia no es materia de discusión que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido celebrado el **1º de noviembre de 2014**, en virtud del cual el trabajador se comprometió a prestar servicios como «*todero*», a cambio de un salario mínimo legal mensual, que culminó por decisión unilateral de la pasiva el día 14 de marzo de 2019.

Por otra parte, se aclara que la solicitud de reintegro elevada por la parte demandante en los alegatos de segunda instancia no será estudiada, primero porque no fue planteada en su oportunidad cuando se presentó el recurso de apelación en los términos previstos en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y segundo porque tal pretensión no está plasmada en la demanda, y el Tribunal no puede hacer uso de las facultades consagradas en el artículo 50 del mismo estatuto.

Consideraciones

Para empezar, valga aclarar que, aunque el recurso de apelación de la parte demandante no es del todo claro, preciso y contundente e, incluso, involucra algunos aspectos que le fueron favorables en la decisión de primera instancia, como la indemnización por despido injustificado, la desestimación de las excepciones de mérito propuestas por la entidad demandada y la condena en costas, por lo que sobre estos aspectos es evidente la ausencia de legitimación o interés jurídico para recurrirla, lo cierto es que, de esa confusa sustentación esta Sala logra identificar, que sus inconformidades se centran en las conclusiones del fallador sobre la incompatibilidad entre las pretensiones de indemnización por despido y reintegro, así como por los perjuicios presuntamente ocasionados.



Sobre el tema de la indemnización moratoria no hay sustentación alguna en el recurso de apelación y, por ello, no se habilita la competencia del Tribunal para emitir pronunciamiento sobre este punto.

Aclarado lo anterior, procede la Sala a estudiar los problemas jurídicos planteados en su orden.

¿Desacertó o no, el juez *a quo* al considerar que la pretensión de indemnización por despido injusto es incompatible con la de reintegro?

Para resolver sobre este primer interrogante, baste con decir que en ningún error incurrió el juzgador de primera instancia cuando consideró que la pretensión de indemnización por despido injustificado era incompatible con la de reintegro, toda vez que, por sana lógica, sí es contradictorio que una parte, al mismo tiempo pida que sea reincorporado a un cargo para mantener la continuidad de un vínculo contractual y al mismo tiempo pretenda una condena por indemnización por despido sin justa causa que, como se sabe, impone el rompimiento de esa relación laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia 16356 de 2001).

Por lo tanto lo correcto debió ser que cuando se hizo la calificación de la demanda el juzgador de instancia en su momento ordenara su devolución para que se subsanara tal deficiencia, porque no pueden estar en el mismo nivel esas pretensiones de reintegro y de despido injustificado, dado que son antagónicas, como se dijo en precedencia, para que el demandante procediera a proponerlas como principal y subsidiaria, acorde con lo consagrado en el núm. 6º del artículo 25 y núm. 2º del artículo 25 A del C.P.T. y de la S.S.

Y aun cuando el juzgador de instancia se hubiera referido al punto en la parte final de su sentencia, lo cierto es que pese a esa indebida acumulación de pretensiones, las estudió, precisamente aludió a cada una de ellas. Lo inadecuado fue que primero analizó la del despido en vez de haber comenzado con la del reintegro, pero de todos modos su decisión no merece ningún reparo en cuanto a la negativa del reintegro peticionado, dado que no encontró prueba en el expediente que respaldara que el demandante fuera beneficiario de algún fuero de estabilidad laboral reforzada, lo cual, dicho sea de paso, en ningún momento ha sido discutido



por el demandante en su recurso, a más de que la acción de reintegro por despidos diferentes a los que cobijan dichos fueros, en la actualidad no tienen fundamento legal.

¿Incurrió en error el juez *a quo* al imponer condena al pago de la indemnización por despido injusto?

La jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido, en innumerables oportunidades que, una vez probado el hecho del despido o la terminación del contrato de trabajo a instancia del empleador, corresponde a este último demostrar que las conductas endilgadas al trabajador como justas causas ocurrieron (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL4427 de 2014).

Acreditado como está, que el contrato de trabajo terminó a instancia del empleador (fls. 5 a 6 y 62 a 63), procede la sala a examinar si el juzgador de primer grado se equivocó o no, al considerar las causales invocadas en la carta de despido de 14 de marzo de 2019 son genéricas e imprecisas y, para tal efecto, se traerá a colación su contenido: *«En virtud de que en varias ocasiones se le ha llamado la atención de forma verbal y escrito por su conducta que causa un perjuicio al desarrollo de las laborales (sic) a realizar dentro de la urbanización, creando un ambiente tóxico que afecta el ánimo cordial y sano que debe existir en el engranaje de la urbanización, mostrando impericia en sus labores las cuales son de muy bajo rendimiento, incitando a sus compañeros a un bajo rendimiento (art. 62 # 6 art. 58 # 1 art. 60 # 5 del código sustantivo del trabajo. El gritarle a sus compañeros, y de forma sistemática y vehemente a su empleador (Administradora y Representante legal), desobedeciendo las órdenes de la Administración (art. 62 # 2 CST), como el no utilizar las bodegas para uso como dejar ropa, maletas, herramientas, ya que la administración asigno (sic) una bodega para tal fin; la no utilización del radio de comunicación (art. 62 #4 CST) varias oportunidades se evidencio (sic) que no hacia (sic) las tareas por quedarse hablando con las personas de la Urbanización en dos oportunidades, además el permitir ingresar a personas externas de la Urbanización a las zonas de uso exclusivo de la Administración como cuarto de máquinas de la piscina (art. 62 #9 CST)».*

Sobre el particular, valga recordar que la jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido que, como el legislador no previó un modo específico para cumplir la obligación consagrada en el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que dispone que *«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»* porque con posterioridad no pueden alegarse válidamente causales o motivos diferentes, le



corresponde al juez, en cada caso en particular, determinar si la carta de despido cumple o no, con los postulados de probidad y lealtad contractual a fin de permitirle conocer al trabajador oportunamente los motivos que generaron su desvinculación, como una garantía del debido proceso y contradicción (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL16219 de 2014). A decir verdad, no basta con que enuncie la calificación jurídica de la causal como aquí se hizo, sino que, más bien, especifique las condiciones de modo, tiempo y lugar en que presuntamente ocurrieron los hechos que motivaron el despido con justa causa.

Para la Sala, al igual que lo consideró el *juez a quo*, la carta de despido no cumple los requisitos de probidad y lealtad referidos, y aun así, dado el alto grado de generalidad no es posible entrar a verificar la ocurrencia de las justas causas endilgadas al demandante por parte de la demandada.

En relación con la causal relacionada con la no utilización de «*bodegas para uso como dejar ropa, maletas, herramientas, ya que la administración asigno (sic) una bodega para tal fin*» y el radio de comunicación, baste con decir que allí no se explica en qué consistió exactamente la falta atribuida al demandante, ¿Qué fue lo que en realidad sucedió? ¿En qué condiciones ocurrió tal hecho? Nada de eso se detalla.

Sin embargo, no está demás agregar que en todo caso en el expediente no aparece un solo medio de prueba que acredite tal hecho. Ni siquiera las declaraciones de los testigos mencionaron este episodio. A decir verdad, las declaraciones de Francisco Alfonso Lara Peña y Francisco Edmundo Ruiz Álvarez, solo se limitaron a hablar sobre las opiniones personales que tienen sobre la personalidad del demandante, sin aportar información relevante al proceso en dirección a resolver la controversia, y las declaraciones de Jhan Sebastián Núñez Medina y Edgar José González Alfonso abordaron temas diferentes.

Sobre las causales relacionadas con la presunta no realización de las tareas a su cargo «*por quedarse hablando con las personas de la Urbanización en dos oportunidades*» y el hecho de «*permitir ingresar a personas externas de la Urbanización a las zonas de uso exclusivo de la Administración como cuarto de máquinas de la piscina*», tampoco se especifica en qué momento el demandante dejaba de realizar las funciones a su cargo, o qué episodios en específico fueron en los que permitió el ingreso de personas externas



a la urbanización, pues pudo haber sido cualquier día, pero ello ha debido quedar claramente delimitado en la carta de despido como garantía del derecho de defensa del aquí demandante.

De todos modos, si se examina el expediente para tratar de indagar acerca de lo anterior, se establece que sobre estas dos causales solo hacen referencia dos memorandos emitidos por la entidad demandada con fechas de 5 de febrero y 14 de marzo de 2019, que contienen llamados de atención (fls. 64 a 66), pero tales documentales por sí mismas no acreditan la ocurrencia de las faltas endilgadas al demandante, porque si se tuvieran en cuenta para llegar a una conclusión de tal magnitud, ello sería casi como avalar que la misma parte pueda fabricar su propia prueba y beneficiarse de ella en un proceso judicial.

Por lo demás habría que aclarar que el demandante nunca aceptó en su interrogatorio responsabilidad alguna sobre dejar ingresar a la urbanización a terceras personas, sino que, por el contrario, lo que hizo fue explicar que la persona que estaba en dicho lugar era el sobrino de uno de sus compañeros de trabajo, y fue aquel –el tío– quien lo autorizó para utilizar ese cuarto, ya que no solo él tenía las llaves del sitio, sino todos los que prestaban servicios como «*toderos*».

Respecto de las causales consistentes en mostrar impericia en sus labores al punto de reducir notablemente su rendimiento e incitar a sus compañeros de trabajo a tener un bajo rendimiento y de gritarle «*de forma sistemática y vehemente a su empleador (Administradora y Representante legal) desobedeciendo las órdenes de la administración*», sucede exactamente lo mismo que las anteriores. En la carta de despido no se describe en qué consistió el denominado «*ambiente tóxico*», como tampoco se menciona cómo afectaba el «*ánimo cordial y sano*», ni mucho menos se precisan las condiciones de modo, tiempo y lugar en que ello presuntamente ocurrió.

No se concretaron esos supuestos eventos en que el demandante presuntamente le gritó a sus compañeros o a su empleador, como tampoco en qué condiciones particulares ocurrieron tales acontecimientos. Ni siquiera se establecen fechas concretas, como para entrar a estudiar un eventual requisito de inmediatez entre la falta y la decisión del despido.



Tampoco obran pruebas que revelen de qué manera el demandante incitaba a sus compañeros de trabajo a bajar el rendimiento, ni el tema de la *«la no utilización del radio de comunicación (art. 62 #4 CST) varias oportunidades se evidencio (sic) que no hacia (sic) las tareas por quedarse hablando con las personas de la Urbanización en dos oportunidades, además el permitir ingresar a personas externas de la Urbanización a las zonas de uso exclusivo de la Administración como cuarto de máquinas de la piscina (art. 62 #9 CST)»*.

Por consiguiente, dada la generalidad y abstracción, se insiste, en que la entidad demandada comunicó al demandante las supuestas justas causas del finiquito del contrato, la decisión de primera instancia debe mantenerse incólume sin necesidad de entrar a valorar las declaraciones de Jhan Sebastián Núñez Medina y Edgar José González Alfonso, so pena de vulnerar el derecho de defensa y contradicción del demandante, a quien, como se ha advertido, no se le exteriorizaron en forma particularizada y pormenorizada desde el momento de la culminación de la relación laboral, las causales específicas que se habían tenido en cuenta para despedirlo con justa causa.

Y si en gracia de la discusión se ponderaran tales testimoniales, se llegaría a la misma conclusión, porque las mismas fueron genéricas, sin indicar la razón de la ciencia de su dicho, ni fechas de su ocurrencia, así como de manera específica cuales fueron las conductas concretas en que incurrió el actor de cara a la misiva del despido.

En particular cuando al señor Jhan Sebastián Núñez Medina se le preguntó acerca de los motivos del despido del actor, dijo que sería por la acumulación de tanto problema; en cuanto a los llamados de atención manifestó que se los habían hecho pero no sabe las fechas, ni su contenido e ignora si le hicieron algún procedimiento disciplinario, es decir cuando relata situaciones de problemas, si bien adujo que era por no hacer caso, por llevar la contraria, en concreto no manifestó en que consistieron tales conductas, ni cuando se presentaron.

Lo mismo ocurre con el testigo Edgar José González Alfonso, dado que si bien refirió que el motivo de la culminación del contrato fue por causa de no reconocer la subordinación, estar fuera de razón, ser agresivo, que su rendimiento no era el mejor, que no hacia sus funciones, frente a tales manifestaciones no



expuso las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como en concreto como llegaron a su conocimiento, de tal manera que si bien dijo que por su cercanía a la administración, sabe que le hicieron llamados de atención, no indica fechas en que ello ocurrió, ni las razones que los motivaron, incluso cuando relató acerca de llamados de atención lo hizo también respecto de otros administradores y cuando se le preguntó si se le había hecho requerimiento escrito por las circunstancias narradas, indicó que esa era una pregunta para la administradora.

Ahora, en cuanto a la causal de bajo rendimiento en el trabajo, consagrada como justa causa de despido al tenor del numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, la que además de ser genérica como las otras causales invocadas por la demandada, esta no puede ser tenida en cuenta para estudiar la controversia aquí planteada porque, acorde con el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966, compilado en el Decreto 1072 de 2015 para su aplicación el empleador debe ceñirse a un procedimiento preliminar, que aquí no quedó demostrado, consistente en requerir al trabajador en dos oportunidades, *«cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días»*, para posteriormente presentarle un cuadro comparativo de su rendimiento promedio en sus actividades para después llamarlo a descargos, lo que aquí no aconteció.

Finalmente, en cuanto a la presunción de veracidad que el juzgador de primera instancia aplicó respecto de los hechos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 y 10 por la inasistencia de la parte demandada a la etapa de conciliación de la audiencia consagrada en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el fondo, lo que hace es reafirmar el despido injustificado, precisamente porque, al haberse individualizado por el fallador en la oportunidad correspondiente cada uno de esos supuestos fácticos, se presumen como ciertos hasta que se demuestre lo contrario, lo que aquí no aconteció.

¿Hay lugar a condenar al pago de los perjuicios adicionales a la indemnización por despido injustificado?

Para resolver sobre este segundo interrogante, baste con señalar que, aun cuando la legislación laboral establece una indemnización tarifada en materia de despidos, esto no significa que no sea viable que el trabajador reclame la



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

indemnización de un perjuicio mayor, en donde se incluyen, por ejemplo, otra clase de perjuicios materiales o inmateriales, y lo demuestre en el expediente.

En el presente caso, considera la sala que, tal como lo determinó el juzgador de primera instancia, el demandante no logró probar otros perjuicios adicionales a los contenidos en la indemnización por despido injustificado que, como se sabe, son el lucro cesante y daño emergente. Ninguna de las pruebas documentales y testimoniales está encaminada a acreditar los perjuicios adicionales reclamados.

Lo mismo habría que decir respecto de un eventual perjuicio moral en caso de que lo solicitado por el recurrente sea esta clase de perjuicios. Recuérdesse que si bien es cierto que la jurisprudencia ordinaria laboral ha considerado que, aunque sea obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, también lo es que esa situación no debe ser la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, en razón a que, en todo caso, se requiere ponderar la manera cómo el trabajador se vio afectado en su fuero interno, y cómo la actividad del empleador lo lesionó injustificadamente, es decir, que en cualquier evento, el demandante debe probar los daños de orden inmaterial que sufrió, y que estuvieron asociados al despido sin justa causa del que fue objeto (CSJ, sentencias SL3203 de 2016 radicado 46517 y SL14618 de 2018 radicado 39642).

Conforme con lo dicho, habrá de confirmarse la sentencia apelada, sin lugar a imponer condena en costas en esta instancia ante su causación.

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

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Sin lugar a imponer condena en costas en esta instancia.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado