

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR CESAR AUGUSTO CONDE CONTRA AGREGADOS LA FLORESTA S.A.S. Radicación No. 25899-31-05-001-**2021-00520**-01.

Bogotá D. C. veintisiete (27) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el 8 de febrero de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

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

SENTENCIA

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad aquí demandada con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente del 7 de enero de 2016 al 19 de octubre de 2020, y que dicha relación terminó sin justa causa "*por las circunstancias irregulares externas y abuso de autoridad*"; como consecuencia, solicita se condene a la demandada a pagar la indemnización por terminación injusta, los salarios insolutos dejados de percibir en el año 2020, la reliquidación de cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones, por los 120 días correspondientes al tiempo faltante, sanción moratoria, aportes a la seguridad social en pensión, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que el 7 de enero de 2016 celebró con la demandada un contrato verbal de trabajo para

ejercer el cargo de operario de planta, con un salario mensual de \$1'300.000, sin embargo, el 1º de julio de ese año las partes suscribieron un contrato individual de trabajo a término indefinido, y a partir de esa data lo afilió a la seguridad social; luego, el 11 de ese mes y año, la demandada redactó un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor contratada, el cual no se firmó, y aun así, el 9 de junio de 2020 la demandada *"intentó mediante un escrito terminar el contrato de trabajo por supuestamente ser contrato de obra o labor"*, pero no se hizo efectivo; menciona que en el mes de abril de 2020 no recibió salario, por lo que debió *"solicitar prórroga a los préstamos"*; agrega que en atención a la pandemia *"la empresa unilateralmente dispuso no llamar a servicio a mi representado durante varios días"*, y por ese motivo su salario después de marzo de 2020 fue inferior a \$2'200.000; señala que en agosto de 2020 le concedieron 15 días de licencia, siendo *"el único permiso por asuntos personales que el demandante solicitó"*; que *"el ex empleador no lo llamaba a trabajar y aparece como sanciones/licencias en el formato de liquidación del contrato, por ciento veinte (120) días sin pago de salario"*; refiere que el 19 de octubre de 2020, la demandada terminó el contrato de trabajo *"según Artículo 62 numeral 6., sin hechos que apoyasen tal causal"*, y al parecer, *"formalizó la terminación del contrato por abandono del cargo en papel pero desconoce que el ex empleador que era su facultad llamar o no a la prestación personal del servicio aprovechándose de la buena fe de mi poderdante, quien esperaba ser llamado"*; indica que la demandada lo perjudicó con la terminación injusta porque no pudo reclamar *"el seguro de desempleo del crédito de consumo de Bancolombia, Crédito Hipotecario con el FNA y tiene compromisos personales, familiares y bancarios"*; finalmente, manifiesta que el empleador le adeuda 120 días de salario y la reliquidación de sus prestaciones sociales por ese tiempo, y los aportes pensionales de los meses de enero a junio de 2016 (PDF 01).

3. La demanda se presentó el 5 de noviembre de 2020 (PDF 02); siendo admitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot mediante auto de fecha 26 de marzo de 2021 (PDF 03).
4. La diligencia de notificación personal se realizó a la demandada mediante correo electrónico entregado el 19 de julio de 2021 (pág. 4 PDF 06), dándose contestación el 5 de agosto de 2021 PDF 04).
5. La empresa demandada por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda con oposición a sus pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, e indicó que el mismo inició el 1º de julio de 2016; admitió el lugar donde se prestaron los servicios y el salario

pactado con el demandante de \$1.300.000; agrega que las partes también firmaron una adición al contrato en el que se determinó el valor que no constituye factor salarial; refiere que en atención a la pandemia, se vio en la obligación de suspender los contratos de trabajo pero en todo caso, pagó puntualmente los aportes al sistema de la seguridad social de los trabajadores; agrega que dicha suspensión iría hasta que el gobierno ordenara el levantamiento del estado de emergencia económica y sanitaria, sin que superara 120 días; acepta que en agosto de 2020 le concedió la licencia solicitada por el actor; y que el 16 de octubre de ese año requirió al demandante para que *"diera una explicación respecto de su ausencia desde el 28 de Septiembre hasta la fecha, situación que nunca ocurrió"*, y por ese motivo el 19 siguiente dio por terminado el contrato de trabajo con base en una justa causa, como es la contemplada en el numeral 6º del artículo 62 del CST; finalmente, afirma que pagó todas las prestaciones sociales que tenía derecho el demandante. Propuso en su defensa las excepciones denominadas buena fe del demandado, cobro de lo no debido y prescripción (PDF 05 y 15).

6. La juez de conocimiento se declaró impedida mediante auto del 13 de octubre de 2021 (PDF 08), y esta Corporación dispuso que el proceso debía conocerlo el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá (PDF 11); despacho judicial que avocó conocimiento con proveído del 2 de diciembre de 2021 (PDF 14).
7. En el mismo auto el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá inadmitió la contestación de la demanda; subsanada en tiempo, con auto del 20 de enero de 2022, se tuvo por contestada y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 22 de abril de ese año (PDF 17); no obstante, tal diligencia se reprogramó para 8 de junio siguiente (PDF 20), fecha en la que se realizó (PDF 22). La audiencia de trámite y juzgamiento se fijó para el 8 de febrero de 2023.
8. La Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, en sentencia proferida el 8 de febrero de 2023, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 1º de julio de 2016 al 19 de octubre de 2020; y condenó a la demandada a pagar en favor del demandante, la indemnización por terminación de contrato de trabajo en la suma de \$7.039.997, con su respectiva indexación, y las costas del proceso, tasándose las agencias en derecho en 1 SMLMV (PDF 27).

9. Contra la anterior decisión el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación en el que manifestó que *“Si bien en el plenario no se acreditaron ciertas situaciones por la parte demandante, tales como el extremo inicial que alegaba, y a su vez, no se demostró, solamente se alegó un despido sin justa causa sobre el cual él claramente aceptó una falta al trabajo, no se tiene ese término referido al tema de la pandemia sino en cuanto al término que no asistió por la licencia no remunerada que él mismo solicitó; los testigos que aportó al plenario no dieron fe de esa situación de despido sin justa causa que él alega, pero la parte demandada sí demostró que actuó de muy buena fe, que pagó la liquidación correspondiente, que fue requerido por su ausencia en el trabajo, situación que solamente se limitó en el escrito de demanda a manifestarlo y no hubo una prueba, lo que manifestaba allí, también tiene la carga que le corresponde de demostrar; por toda esa serie de situaciones que no permitieron o que nos ubicarían en un orfandad probatoria por la parte demandante, es que fundo esta apelación y esta inconformidad; por esta parte, y señalo sobre ello el error de juicio elevado por el despacho; por ende su señoría, en esos términos invoco el recurso de apelación, por ende, le solicito muy generosamente lo conceda para que la honorable sala del Tribunal Superior de Cundinamarca lo estudie y replantee su postura”*.

10. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 20 de febrero de 2023, luego, con auto del 27 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ninguna los allegó.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 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, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, aunque no es muy claro el apelante en su recurso, la Sala entiende que el problema jurídico por resolver es determinar si en este caso se configuró el despido sin justa causa que el juzgado declaró, o si dicha terminación se dio con fundamento en una causa legal.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia del contrato de trabajo entre las partes intervinientes, así como también, sus extremos temporales del 1º de julio de 2016 al 19 de octubre de

2020; además, las partes no discuten que el contrato de trabajo se suspendió durante 120 días, desde el mes de abril de 2020 en adelante, ni que la terminación del contrato de trabajo se dio por decisión unilateral de la entidad demandada; pues así lo declaró la juez de primera instancia y, además, tales circunstancias fácticas se encuentran acreditadas documentalmente (pág. 15-19 y 25-26 PDF 05).

La a quo al proferir su decisión consideró, frente al problema jurídico planteado, que si bien obra una comunicación en la que la demandada invocó las razones y las causales por las cuales terminó el contrato del actor, con lo que se acreditó el despido, lo cierto es que no demostró la causal imputable al trabajador, pues lo único que allegó fue la carta de terminación del contrato junto con la liquidación de las prestaciones sociales, pero no probó la justa causa para finiquitar la relación laboral, incluso, no se advierte que se haya llamado a descargos al trabajador, ni que se le haya efectuado algún requerimiento; por lo que en ese orden, se configuraba un despido sin justa causa.

Cabe señalar que de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba establecidos en el artículo 167 del CGP al trabajador le corresponde únicamente acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y es a la demandada a la que le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la finalización 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 párrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T., 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, y esta previsión legal tiene razón de ser en cuanto posteriormente no podrá alegar válidamente otra causal o motivo distinto.

Los motivos para dicha terminación aparecen expuestos en la carta de fecha 19 de octubre de 2020 (pág. 25-26 PDF 05), en la que la empresa le manifestó al actor que ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa por los siguientes hechos:

“De conformidad con la reunión sostenida el día de hoy, y teniendo en cuenta que usted no justifico (sic) su ausencia desde el 28 de Septiembre de 2020 hasta la fecha, de conformidad con lo establecido en el numeral 4º del Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo – CST, que consagra como una prohibición de los trabajadores:

*<< Faltar al trabajo **sin justa causa de tu impedimento** o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo>>.*

Quiere decir sin mayor explicación que el que no se presente a trabajar un día viola la obligación contractual y da derecho al empleador a dar con justa causa la terminación del contrato de trabajo. Justa causa para el empleador que se desprende del artículo 62, numeral 6 del Código del Trabajo.

Sin embargo, en aras de darle procedencia al principio de oportunidad espere (sic) a que usted se reportara a la compañía y nos diera una explicación, lo cual a la fecha no ha ocurrido.

Usted decidió no volver a presentarse al trabajo, ni justificar su ausencia, dentro de los términos otorgados en el documento recibido por usted el día 15 de Octubre de 2020, incurriendo en una falta grave la cual se encuentra tipificada en el Art. 62 numeral 6 (...)

En esta causal se ponen de manifiesto las nociones de intención de faltar al trabajo y de violar las obligaciones especiales que le asisten como trabajador, pues al incumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartimos con el memorando del 23 de Septiembre, mediante el cual se le notificaba el traslado del sitio de trabajo y usted decidió no acatarla, generando incumplimiento a las obligaciones contractuales y generando la falta grave contemplada en el artículo 62 numeral 6, que genera la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador”.

De lo anterior puede extraerse que las conductas que la empresa atribuye al demandante para despedirlo son, no acatar la orden dada el 23 de septiembre de 2020 frente al traslado del sitio de trabajo; ausentarse del lugar de trabajo entre el 28 de septiembre y el 19 de octubre de 2020; y no justificar dicha ausencia laboral dentro del término otorgado en la comunicación del 15 de octubre de 2020.

Sin embargo, como bien lo señaló la juez de primera instancia, dentro del plenario no reposa ninguna prueba que demuestre que las citadas conductas ocurrieron, como tampoco es cierto que el demandante hubiese aceptado la comisión de una falta como lo asegura el abogado en su recurso, pues, lo único que ha admitido el actor es que la demandada le concedió una licencia de 15 días que requirió en agosto de 2020 para realizar unos trámites personales, circunstancia que también fue aceptada por la entidad demandada.

Es más, la demandada ni siquiera allegó el presunto memorando que le envió al demandante el 23 de septiembre de 2020 en el que le informaba el traslado de sitio de trabajo, como tampoco aportó el supuesto requerimiento escrito que le hizo al trabajador el 15 de octubre de 2020 para que justificara alguna ausencia laboral; incluso, no procuró la comparecencia de los testigos que fueron

decretados a su favor con el fin de demostrar que el demandante estuvo ausente de su lugar de trabajo entre el 28 de septiembre y el 19 de octubre de 2020.

Además, los señores Elius Darío Rodríguez Méndez y Diego García Acevedo quienes declararon en juicio, si bien fueron trabajadores de la entidad demandada, lo cierto es que sus contratos de trabajo finalizaron en diciembre de 2017, en el caso del primer testigo, y a inicios de la pandemia para el otro, sin que les conste los motivos por los cuales se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante, como bien lo explicaron.

Y, aunque es cierto que el actor en la demanda indica que al parecer se *"formalizó la terminación del contrato por abandono del cargo en papel pero desconoce que el ex empleador que era su facultad llamar o no a la prestación personal del servicio aprovechándose de la buena fe de mi poderdante, quien esperaba ser llamado"*, con lo que parece admitir que incurrió en una ausencia laboral y que solo se limitó a esperar a que el empleador lo llamara para prestar sus servicios, tal circunstancia es aclarada al hacer una lectura integral de tales hechos de la demanda, pues de los mismos es dable colegir que ese era el procedimiento que se siguió en la empresa en los días de la suspensión del contrato de trabajo, vale decir, en los 120 días de suspensión que se dieron desde el mes de abril de 2020; pero de ningún modo por las presuntas ausencias entre el 28 de septiembre y el 19 de octubre de 2020 como lo aseguró el recurrente. Aunado a que la fecha de la ausencia del trabajador no es clara pues si bien se solicitó y se concedió una licencia en agosto de 2020 por 15 días, no hay forma de saber qué día la empezó a disfrutar; a esto se suma que la misma demandada al dar contestación manifestó que el actor solicitó *"varias licencias"*; incluso, la representante legal en el interrogatorio de parte refirió que en septiembre de ese año al demandante se le concedió otra licencia, frente a lo cual la empresa no tenía ningún inconveniente en atención a la situación de pandemia que se vivía en ese momento, situaciones con las que puede colegirse que la licencia inicialmente concedida al trabajador se prorrogó, sin que pueda determinarse en qué fechas exactas las disfrutó el demandante, y aunque es cierto que la representante indica que las licencias finalizaron el 24 de septiembre de 2020, conviene aclarar que no puede tenerse su dicho en su favor ya que como se sabe, a la parte no le es permitido fabricar su propia prueba; por tanto, al no existir claridad frente a las fechas en las que el demandante estuvo en licencia, no puede establecerse a partir de qué data se presentó la presunta ausencia

laboral, y la sola afirmación del trabajador antes aludida no es suficiente para tenerla por demostrada.

A lo anterior debe agregarse que la simple misiva de despido no es suficiente para demostrar la realización de las conductas atribuidas al trabajador, toda vez que, como lo ha considerado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, y, por tanto, es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador que decide finalizar el contrato de trabajo con justa causa (sentencia la sentencia CSJ SL, 21 nov. 2003, rad. 21595, reiterada en SL816-2022 Rad. 83171). Al respecto

“Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador. Pero no puede servir para esa demostración la simple carta de despido o cualquier otro medio de convicción que acredite simplemente los fundamentos alegados o las disposiciones infringidas, sino que es necesario que se demuestre que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le atribuyen. Y es que no puede perderse de vista que unos hechos motivantes de un despido constituyen una acusación, y esta no se prueba con su simple afirmación, sino con los elementos que la configuran y la reflejan, de manera que lleven al juzgador a la inequívoca conclusión de que el hecho existió y fue cometido por el inculpado. Esta apreciación es, de otro lado, un desarrollo del principio de la presunción de inocencia, la cual solo puede ser desvirtuada cuando se demuestre la culpabilidad del acusado”.

Por tanto, al no haberse acreditado la realización de las conductas que la demandada le endilgó al trabajador demandante, carga probatoria que como antes se indicó, correspondía a la entidad demandada, no queda otro camino que confirmar la decisión de la juez de primera instancia, sin que se deba entrar a verificar el monto de la condena impuesta por la juez de primera instancia pues ese punto no fue objeto de recurso por ninguna de las partes.

Conviene agregar que en casos como el presente, en los que se discute la justeza del despido, en nada beneficia el actuar de buena fe de la entidad demandada frente al pago de la liquidación, pues ello únicamente aplica cuando se controvierte las indemnizaciones moratorias por no pago de salarios y prestaciones sociales, o por no consignación de las cesantías, pero no para que se absuelva de la indemnización por despido sin justa causa, que es la que

precisamente condenó la juez de primera instancia.

En este orden de ideas, no queda otro camino a la Sala que confirmar la decisión de la juez a quo.

Costas en esta instancia a cargo de la demandada por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 2 SMLMV a favor del demandante.

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 de fecha 8 de febrero de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de CESAR AUGUSTO CONDE contra AGREGADOS LA FLORESTA S.A.S., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la demandada, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 2 SMLMV.

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