

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25286-31-03-001-2018-00453-01**
Demandante: **MARCO FIDEL CAMPO LONDOÑO**
Demandado: **AMCOR RIGID PLASTICS DE COLOMBIA S.A.**

En Bogotá D.C. a los **20 DIAS DEL MES DE FEBRERO DE 2024**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a revisar en grado jurisdiccional de consulta, la sentencia emitida el 29 de agosto de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza– Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

MARCO FIDEL CAMPO LONDOÑO demandó a **AMCOR RIGID PLASTICS DE COLOMBIA S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare principalmente la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, vigente del 25 de febrero de 2013 y el 9 de abril de 2018, que terminó por decisión de la demandada y sin justa

causa “...violando el acuerdo irrevocable de fecha 2 de febrero de 2018...”; en consecuencia, se condene a pagarle las sumas de \$11.960.183 a título de suma transaccional según lo acordado en el numeral 3 del acta de terminación suscrita por las partes el 2 de febrero de 2018, \$3.333.800 por concepto de prima extralegal de permanencia reconocida por el empleador en el numeral 2 de la mencionada acta de terminación, subsidiariamente pretende la indemnización por despido injusto del artículo 64 del CST, debidamente indexada, como pretensiones comunes ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que las partes celebraron contrato de trabajo a término indefinido, el 25 de febrero de 2013, para desempeñar el cargo de *Técnico Electromecánico*, en turno rotativos de 8 horas, de domingo a domingo, devengando como salario la suma de \$2.334.800, que durante el tiempo laborado no fue objeto de llamadas de atención, tampoco de sanciones, ni suspensiones, pues siempre cumplió con las funciones asignadas por sus jefes inmediatos.

Sostiene que el 2 de febrero de 2018 fueron convocados todos los trabajadores a una reunión “...dentro de la cual la Empresa ... luego de conversar con cada trabajador suscribió con cada uno de ellos un Acta de Terminación de Contrato de Trabajo por mutuo acuerdo...”, en la cual se estipuló en el numeral 2° “...**En la fecha hemos convenido terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo de conformidad con lo previsto en el artículo 61 numeral 1 literal b) del C.S.T. En consecuencia, el contrato de trabajo finalizará para todos los efectos y de manera irrevocable el día 30 de abril de 2018...**”; en el numeral 3° previeron: “...**EL TRABAJADOR recibirá**

además de sus acreencias laborales finales, la suma bruta de ONCE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA MIL OCHENTA Y TRES PESOS M/CTE (\$11.960.083.00) a título de suma transaccional. Esta será la suma única para transar y compensar cualquier diferencia laboral con motivo del mismo e imputable a cualquier derecho que se haga exigible en el futuro sea previsible o no...”; en el numeral 4° establecieron: **“...Adicionalmente. EL EMPLEADOR reconocerá por una única vez, una prima extralegal de permanencia, por valor equivalente a TRES MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS PESOS MC/CTE (\$3.333.800.00), no constitutiva de salario para ningún efecto de conformidad con lo establecido en el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo....”**.

Considera que la demandada incumplió de manera ostensible e ilegal el acuerdo citado, endilgándole al actor hechos que nunca tuvieron ocurrencia y así darle por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato con fecha anterior a la ya inicialmente pactada por mutuo acuerdo; ya que *“...para sorpresa se mi representado y de manera engañosa el día 9 de abril del cursante año, fue llamado a reunión en la Empresa y cuando estaba a la hora y lugar indicado, le fue manifestado que lo que se llevaría a cabo era una diligencia de descargos por hechos por él cometidos...”*, adelantándose dicha diligencia y seguidamente le fue entregado la respuesta a descargos, cuyo referencia en el citado escrito se indicó que se trataba de la terminación del contrato de trabajo por justa causa a partir de dicha calenda -9 de abril de 2018-, señalándose hechos que no eran ciertos, como *“...al haber estado ausente de su puesto de trabajo y al no haber ejecutado sus funcione durante su turno laboral de los días 29 y 30 de marzo y 1 de abril de 2018, no es válida según el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía...”*.

Indica que se señalan en el acta de terminación como conductas constitutivas de violación al Reglamento Interno de Trabajo unas

normas que en ningún momento fueron cometidas por el actor, como *“...violación a los horarios señalados, disminución intencional del ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores o promocionar suspensión tempestivas del trabajo, suspender labores para tratar asuntos ajenos al trabajo, abandonar el puesto de trabajo antes de que termine la jornada o de no ocupar el sito de trabajo, lo cual, según la carta de despido causó serios perjuicios a la compañía, sin haberle señalado a mi poderdante que tipo de perjuicio fue causado a la compañía demandada, por unas acciones en las que además no incurrió mi poderdante...”*; que tales supuestos no son ciertos dado que los mencionados días asistió como de costumbre muy puntual a realizar los turnos de trabajo asignados para esos días, cumpliendo a cabalidad con las funciones que siempre ha tenido a su cargo, sin que en dichos días se hubiera presentado queja alguna por parte de las directivas de la empresa ni llamado de atención respecto a las tareas realizadas, dado que siempre cumplió con responsabilidad y decoro las funciones asignadas para su cargo.

Precisa, que en la diligencia de descargos el actor aceptó que durante los turnos realizados los días 29, 30 de marzo y 1° de abril *“...hubo lapsos de tiempo que no permaneció en su puesto de trabajo, ciertamente es que el señor MARCO FIDEL CAMPO LONDOÑO expuso de manera clara los motivos por los cuales, una vez realizaba sus funciones y hacía el control respectivo al funcionamiento de las máquinas que tenía a cargo se retiraba del lugar para evitar inconvenientes con una de los compañeros de trabajo de nombre WILLIAM ARIAS, quien ejercía el cargo de Técnico de proceso de capacitación, quien semanas después de trabajar con mi poderdante en sus turnos rotativos empezó a dirigirse al señor MARCO FIDEL CAMPO LONDOÑO con palabras soeces y con deseos de buscar problemas...”*; situación que puso en conocimiento del Coordinador de Mantenimiento, quien en su momento había tomado la decisión de cambiarlo de turno para que no laboraran juntos, pero por la rotación volvieron a coincidir en los turnos de los días citados, por

lo que para no tener inconvenientes procuró al máximo no tener confrontaciones limitándose solo a cumplir con sus funciones y de garantizar al máximo los resultados de las máquinas tener el contacto estrictamente necesario y lo relacionado al trabajo.

Asevera que en los turnos de los días indicados, la jornada laboral se presentó sin contratiempo alguno, la producción de la empresa transcurrió en perfecta normalidad, sin ningún percance y que *“...si por lapsos de tiempo se ausentó de su sitio de trabajo pero permaneciendo dentro de las instalaciones de la empresa fue por los motivos expuestos con anterioridad...”*; aunado a que en sus turnos debía usar una gafas de seguridad ordenadas por Salud Ocupacional que la empresa al inicio se las suministraba pero después él accionante para evitar daños en su visión se vio obligado a comprar unas gafas sobrepuestas a las utilizadas normalmente por su astigmatismo y miopía, que le producían cansancio en la vista y nariz donde se apoyaban *“...siendo esta otra de las razones por la cuales mi poderdante en sus turnos tenía que salir de la planta por lapsos de tiempo a quitárselas y así dejar descansar la vista y su nariz, ya que eta no eran las gafas que necesitaba y que le habían formulado por salud ocupacional, pues se reitera la empresa incumplió con su deber de suministrarle las gafas de seguridad que se requería para poder estar todo el tiempo en la plana de producción...”*.

Igualmente indica, que en la carta de terminación solo transcribe las faltas que consagra el Reglamento Interno de Trabajo, sin indicar cuales son los perjuicios que aduce se le causó y dieron lugar a tomar la decisión, el único sustento expuesto en la carta es haber estado ausente de su puesto de trabajo y al no haber ejecutado sus funciones durante los turnos de los citados días, sin especificar cuáles fueron las funciones que no cumplió, por tanto *“...es claro ... que*

... se le vulnera su derecho de defensa y a un debido proceso ya que en primer lugar se le cita a diligencia de descargos donde expone lo sucedido y de manera inmediata se hace entrega de la carta de terminación del contrato de trabajo, es decir la empresa ... no se tomó la molestia ni el tiempo para analizar los argumentos expuestos por mi representado como se demuestra con el CD anexo ... contentivo de la diligencia de descargos y notificación del despido...”, también se vulnera su derecho de defensa “...si en la carta de terminación no se especifica claramente cuales fueron esas conductas, funciones que no cumplió mi representado durante los días 29, 30 de marzo y abril 1 de 2018 que no son válidas según el Reglamento Interno de Trabajo así como también cuales fueron los supuestos perjuicios que se le causaron a la empresa de lo cual nada se dijo...”; siendo claro que en la carta de terminación no se da cumplimiento a lo expuesto en el párrafo del artículo 62 del CST, vulnerando la demandada los derechos de defensa y debido proceso, además de que incumplió el acuerdo suscrito con fecha 2 de febrero de 2018 “...el cual es ley para las partes y el cual tiene plena validez y vigencia. solicito se declaren prósperas las pretensiones incoadas en esta demanda...” (fls. 29 a 43 PDF 01).

La demanda fue presentada el 29 de mayo de 2018 ante el **Juzgado Civil del Circuito de Funza – Cundinamarca** (fl. 44 PDF 01), autoridad judicial que, con auto de 30 de mayo de esa misma anualidad, la admitió disponiendo la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados, y dándole el trámite de un Proceso de Única Instancia (fl. 45 PDF 01).

La accionada **AMCOR RIGID PLASTICS DE COLOMBIA S.A.**, en la audiencia pública prevista en el artículo 72 del CPTSS, llevada a cabo el 9 de marzo de 2020, por conducto de apoderada, descorrió el traslado de ley, y procedió a dar contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones, considerando que el vínculo laboral del actor

finalizó por una justa causa imputable al trabajador, debido a que *“...presentó ausencia injustificada a sus labores los días 29, 30 de marzo y el 01 de abril de 2018, estando físicamente en las instalaciones de la empresa, pero sin ejecutar las funciones para las que fue contratado, conductas que además de constituir un incumplimiento de las obligaciones del entonces trabajador ponen en riesgo el proceso en el cual interviene el mismo . Así las cosas, es de vital importancia señalar que dicho actuar constituye una falta grave a las obligaciones del trabajador y/o justa causa para dar por terminación el vínculo laboral (transcribe el numeral 6 del literal a del artículo 62 del CST, y algunos artículos del RIT) y, por lo tanto, es clara la materialización de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Situación que impidió que naciera a la vida jurídica y surtiera efectos el convenio de terminación por mutuo acuerdo suscrito el 02 de febrero de 2019, toda vez que, antes de la fecha allí establecida el colaborador incurrió en una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral,...”*; reitera que *“...la materialización de la conducta desplegada por el colaborador se dio antes de la fecha acordada en el acta de mutuo acuerdo suscrita entre las partes...”*; dado que dicho acuerdo surtía efectos a partir del 30 de abril de 2018, momento en el cual finalizaría la relación labora bajo la causal acordada, por tanto, el mismo no surtió efectos en la medida en que se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo antes de la fecha convenida por las partes *“...Así las cosas, debe precisarse que dicho acuerdo de terminación no nació a la vida jurídica ni surtió efecto alguno entre las partes, toda vez que, el colaborador se encontraba en la obligación de cumplir con los deberes propios de su cargo hasta tanto finalizará el vínculo laboral el 30 de abril de 2018, condición que en el caso específico no se materializó, debido a la justa causa en la que incurrió el ahora demandante...”*.

En respuesta a los hechos de la demanda, asevera que el actor en ningún momento presentó queja alguna en contra del señor William Arias, situación que casualmente solo fue puesta de presente en la diligencia de descargos adelantada por el incumplimiento de las obligaciones del entonces trabajador, *“...lo realmente importante es que*

como lo reconoce la parte actora en el hecho 19 de la demanda, el señor Campo efectivamente incumplió sus obligaciones al presentar ausencia injustificada a sus labores los días 29, 30 de marzo y el 01 de abril de 2018, estando físicamente en las instalaciones de la empresa, pero sin ejecutar las funciones para las que fue contratado...”; que las gafas de seguridad son un elemento de protección personal que se entrega al personal al momento de su ingreso a la Compañía y en el momento cuando el personal lo solicite por deterioro, pérdida o daño. “...Sobre esto, es importante indicar que, mi representada siempre entregó al señor Campo todos los elementos de protección personal necesarios para su labor, faltando a la verdad el demandante al indicar alegado en este hecho (23) ...”.

En su defensa, formuló las excepciones de fondo o mérito que denominó: Cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación, buena fe, pago, prescripción, compensación (fls. 85 a 107 PDF 01).

Como quiera que con Acuerdo No. PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, el Consejo Superior de la Judicatura creó el **Juzgado Laboral del Circuito de Funza**, y con Acuerdo No. CSJCUA21-13 de 10 de marzo de 2021, emanado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, se dispuso la redistribución de los procesos laborales a dicho estrado judicial, entre ellos el de la referencia; éste avocó el conocimiento del mismo con proveído de 27 de julio de 2021 (fl. 155 PDF 01).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, mediante sentencia de 29 de agosto de 2022, resolvió:

*“(...) **Primero: DECLARAR** que entre el señor **MARCO FIDEL CAMPO LONDOÑO** y la sociedad **AMCOR RIGID PLASTICS DE COLOMBIA S.A.S.**, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo, desde el día 25 de febrero del año 2013 hasta el día 09 de abril del año 2018, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.*

***Segundo: DECLARAR** probadas las excepciones de mérito planteadas por la parte demandada, y que fueron denominadas “en convenio de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo no nació a la vida jurídica” y “terminación del contrato de trabajo se dio con justa causa plenamente comprobada al haber incurrido el trabajador en una falta grave y una conducta establecida como tal en el ordenamiento laboral”.*

***Tercero:** Como consecuencia de lo anterior, **SE ABSUELVE** a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.*

***Cuarto:** Se **CONDENA** en costas y agencias en derecho a la parte demandante, se fijan como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.*

***Quinto:** Por haber sido totalmente adverso el presente fallo al trabajador demandante, se **ORDENA** su remisión al Superior para que se surta el grado jurisdiccional de consulta...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 22 y 23 Cdo. 1ª Instancia).*

La juez de conocimiento, dispuso la remisión del expediente a la Corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta, atendiendo lo señalado en la sentencia C-424 de 2015, dado que la decisión resultó totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

III. ALEGATOS DE CONCLUSION:

Dentro del término legal para la presentación de alegaciones en segunda instancia, dispuesto en auto de fecha 25 de octubre de 2022 (PDF 04 Cdo. 02SegundaInstancia), el vocero judicial de la parte accionada presentó alegatos de conclusión solicitando confirmar en su integridad la sentencia proferida por la juez a quo,

mediante la cual se negaron todas las pretensiones de la demanda, para lo cual señala:

“(…) I. SUSTENTACION DE LOS ALEGATOS:

El problema jurídico en el presente caso, dado el surtimiento del grado jurisdiccional de consulta, consiste en determinar si la decisión adoptada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza Cundinamarca en sentencia del 29 de agosto de 2022 mediante la cual se negaron las pretensiones de la demanda respecto de la declaratoria de terminación sin justa causa del contrato de trabajo suscrito entre las partes, se encuentra ajustada a derecho o no.

En el presente caso, respetuosamente solicito al Honorable Tribunal confirmar la decisión proferida en la sentencia de primera instancia, por cuanto las conclusiones y decisión adoptada por el a quo se encuentra plenamente soportada en las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente y en las pruebas que obran en el expediente, como se expondrá a continuación:

1. EL CONVENIO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO NO SUSPENDIÓ NI ELIMINÓ LAS OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

Sea lo primero indicar que, en ningún momento se desconoce la suscripción del acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de fecha 2 de febrero de 2018 mediante la cual se estableció la vigencia de la relación laboral hasta el 30 de abril de 2018. Sin embargo, este acuerdo no tuvo como fin suspender o eliminar las obligaciones que se encontraban en cabeza de las partes, por esta razón, el señor Campo se encontraba en la obligación de prestar en debida forma sus servicios para la empresa hasta el 30 de abril de 2018.

Al haberse presentado a las instalaciones de la organización, pero no haber atendido sus labores sin contar con autorización o justificación válida los días 29 y 30 de marzo y 01 de abril de 2018 como quedó probado dentro del proceso, el demandante incumplió de manera grave con sus obligaciones e incurrió en una justa causa para dar por finalizada la relación laboral antes de cumplirse con la condición establecida en el acta anteriormente descrita.

En consecuencia, al haberse configurado una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, el convenio de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo no nació a la vida jurídica, y, como lo concluyó el a quo, mi representada se encontraba legalmente facultada para dar por terminado el contrato de trabajo.

2. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO SE DIO CON JUSTA CAUSA PLENAMENTE COMPROBADA

Como producto de la ausencia injustificada a sus labores los días 29 y 30 de marzo y 01 de abril de 2018 estando físicamente en las instalaciones de la empresa, pero sin ejecutar las funciones para las que fue contratado, el fallador de primera instancia concluyó que se incurrió en una causal para dar por finalizado su contrato de trabajo en razón al numeral 6), literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo en sus artículos 79, numeral 11; artículo 83, numerales 5,11,18 y 19; artículo 87, numeral 6 y artículo 88 numeral 3.

La anterior decisión tiene como fundamento las pruebas documentales (videos) que se aportaron al proceso y la diligencia de descargos llevada a cabo el 9 de abril de 2018 en donde el entonces trabajador confesó su responsabilidad en la conducta endilgada al afirmar que, aun cuando conocía el reglamento interno de trabajo de la empresa, sus funciones y la operación de la compañía, para los días en los que se referenció el incumplimiento, éste se presentó a las instalaciones de la organización pero no atendió a sus labores puesto que no contaba con empatía con su grupo de trabajo.

Así las cosas, quedó probada la mala fe con la que actuó el demandante, como quiera que, aun sin desempeñar tarea alguna en los días mencionados, se creía con derecho de recibir el salario hasta la fecha en la que se había pactado la finalización de su contrato de trabajo

3. IMPROCEDENCIA DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Así las cosas, es evidente que en el presente caso no se logró probar en forma alguna, que las causas o motivos invocados por mi representada para dar por terminada la relación laboral no hayan acaecido, o, en su defecto, que mi representada hubiera incumplido con alguna de las obligaciones que la ley le impone, y, por el contrario, quedó probado el incumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo en vigencia de la relación laboral por parte del demandante. En razón a lo anterior, al haber quedado acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo antes de la fecha pactada para la finalización del contrato de trabajo como lo concluyó el a quo, no hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa.

4. CONCLUSIÓN

Con fundamento en las pruebas que obran en el expediente, las cuales fueron debidamente analizadas por el fallador de primera instancia, se llega a la conclusión de que en el presente caso se incurrió en un incumplimiento grave de las funciones derivadas del contrato de trabajo por parte del demandante y, en este sentido, se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. En consecuencia, si bien existía un pacto entre las partes respecto a la fecha de terminación del contrato de trabajo, este pacto no suspendió ni eliminó las obligaciones que se derivaban del contrato de trabajo y mi representada se encontraba en la facultad de darlo por terminado

de manera anticipada si se llegaba a configurar la justa causa como en efecto sucedió...” (PDF 05Alegatos Demandada Cdno. 02SegundaInstancia).

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo previsto en el artículo 69 del CPTSS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, en concordancia con las sentencias C-424 de 2015 y de la CSJ STL12750 y STL15940 de 16 ago., y 27 sep. 2017 rads. 74517 y 75385, respectivamente, la Sala procede a revisar las actuaciones del proceso y la decisión proferida por la juzgadora de primera instancia en ejercicio del grado jurisdiccional de consulta.

Así las cosas, se advierte que no fue motivo de inconformidad, la decisión de la juzgadora de declarar la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, vigente del 25 de febrero de 2013 al 9 de abril de 2018, desempeñando el demandante el cargo de *Técnico Electromecánico* de la Sección *Inyección y Soplado*, con una retribución final de \$2.334.800., vínculo que terminó la demandada de manera unilateral invocando una justa causa; como se colige de la contestación de la demanda (fls.85 a 107 PDF 01); y se corrobora con el contrato (fls.108 a 115 ídem), con la carta de terminación del contrato (fls.12, 13 y 121 ídem); con la liquidación del contrato (fls. 15 y 16 ídem), con la certificación laboral (fls.14 y 122 ídem); entre otras documentales militantes en el expediente.

Igualmente se acreditó, que el accionante mediante comunicación de fecha 9 de abril de 2018, fue citado a diligencia de descargos a la Oficina de Recursos Humanos, a la hora de las 7:00 a.m. de ese

mismo día, para oírlo sobre los hechos relacionados con “...Ausencia injustificada a sus labores los días 29, 30 de marzo y el 01 de abril de 2018, estando físicamente en las instalaciones de la empresa, pero sin ejecutar las funciones para las cuales fue contratado...”, dando así apertura al proceso disciplinario (fl. 116 PDF 01); diligencia que se llevó a cabo en el día y hora señalados, a la que compareció el Coordinador de Mantenimiento en calidad de testigo (fls xx y 117 a 120 ídem).

También quedó demostrado que el 2 de febrero de 2018, las partes suscribieron Acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, pactando la finalización del contrato para todos los efectos y de manera irrevocable el día 30 de abril de 2018, por lo cual el trabajador recibiría la suma de \$11.960.183 a título de suma transaccional “...Ésta será la suma única para transar y compensar cualquier diferencia laboral con motivo del mismo e imputable a cualquier derecho que se haga exigible en el futuro sea previsible o no...”; y \$3.334.800 por concepto de “...una prima extralegal de permanencia...no constitutiva de salario para ningún efecto de conformidad con lo establecido en el artículo 138 (sic) del Código Sustantivo del Trabajo...”, previo el cumplimiento de las condiciones que allí se relacionaron (fls. 10 y 11 PDF 01).

En ese orden, teniendo en cuenta lo señalado en la demanda y en la contestación, la controversia en el presente asunto se centra en determinar si: (i) la finalización del contrato se dio por justa causa como lo alega la parte demandada y lo encontró acreditado la juzgadora de primer grado; (ii) si para el momento de la ruptura del contrato estaba vigente el acuerdo transaccional celebrado entre partes y por ende, se dio la vulneración que alega la parte actora y viabilidad a las pretensiones de la demanda.

Sobre el primer aspecto, vale decir la **terminación del contrato**, se alude en la demanda que la accionada endilgó al demandante hechos que nunca tuvieron ocurrencia y así dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo, pues para el día 9 de abril de 2018 fue llamado a reunión en la empresa y cuando estaba a la hora y lugar indicado, le fue manifestado que lo que se llevaría a cabo era una diligencia de descargos por hechos por él cometidos, así se llevó a cabo diligencia de descargos y seguidamente le fue entregada la respuesta a descargos, cuya referencia en el citado escrito se indicó que se trataba de la terminación del contrato de trabajo con justa causa a partir de dicha calenda, es decir a partir del 9 de abril de 2018; que se señaló como fundamento de la terminación *“... el haber estado ausente de su puesto de trabajo y al no haber ejecutado sus funciones durante su turno laboral de los días 29, 30 de marzo 1 de abril de 2018, no es válido según el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía...”*; que en el acta de terminación, se transcriben como conductas constitutivas de violación al Reglamento Interno de Trabajo unas normas que señalan conductas, que en ningún momento fueron cometidas por el trabajador, como *“...violación a los horarios señalados, disminución intencional del ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores o promocionar suspensión tempestivas de trabajo, suspender labores para tratar asuntos ajenos al trabajo, abandonar el puesto de trabajo antes de que termine la jornada o de no ocupar el sitio de trabajo, lo cual según la carta de despido causó serios perjuicios a la compañía, sin haberle señalado a mi poderdante que tipo de perjuicio fue el causó a la compañía demandada, por unas acciones en las que además no incurrió mi poderdante...”*; conductas que no son ciertas pues el actor en los mencionados días, asistió como de costumbre muy puntual a realizar los turnos de trabajo asignados para esos días, cumpliendo a cabalidad con las funciones que siempre ha tenido a su cargo, sin que en dichos días se hubiera

presentado queja alguna por parte de las directivas de la empresa, ni llamados de atención respecto a las tareas realizadas por aquel; que en la diligencia de descargos el demandante *“...aceptó que durante los turnos realizados los días 29, 30 de marzo y 1 de abril, hubo lapso de tiempo que no permaneció en su puesto de trabajo...”*, que aquel expuso de manera clara los motivos por los cuales, una vez realizaba sus funciones y hacía el control respectivo al funcionamiento de las máquinas que tenía a su cargo, *“...se retiraba del lugar para evitar inconvenientes con uno de los compañeros de trabajo de nombre William Arias, que ejercía el cargo de Técnico de proceso de capacitación, quien semanas después de trabajar con mi poderdante en sus turnos rotativos, empezó a dirigirse al señor MARCO FIDEL CAMPO LONDOÑO, con palabras soeces y con deseos de buscarle problemas...”* (hechos 13 a 19, fls. 29 a 43 PDF 01).

Sobre los mencionados supuestos fácticos, la parte accionada al contestar la demanda, los negó, señalando que citó a descargos al actor debido al incumplimiento de sus obligaciones como trabajador, dado que presentó una ausencia injustificada a sus labores los días 29, 30 de marzo y el 1° de abril de 2018, estando físicamente en las instalaciones de la empresa pero sin ejecutar las funciones para las que fue contratado, que *“...el entonces colaborador siempre tuvo conocimiento de esta situación, como se demuestra con la citación a descargos firmada por éste...”*, que todas las conductas y violaciones en las que incurrió el trabajador fueron singularizadas de manera clara en la carta de terminación del contrato con justa causa, precisa que *“...todas las acciones narradas por el apoderado de la parte actora se materializaron por el señor Campo, toda vez que, el mismo presentó una ausencia injustificada a sus labores ... estando físicamente en las instalaciones de la empresa, pero sin ejecutar las funciones para las que fue contratado...”*, lo que se puede demostrar con la documental aportada, donde se puede apreciar al

actor incumpliendo las obligaciones propias de su cargo; que el demandante en ningún momento presentó queja alguna en contra del señor William Arias, situación que casualmente solo fue puesta de presente en la diligencia de descargos adelantada (fls. 85 a 107 PDF 01).

Conforme las reglas de la carga de la prueba –Arts. 167 del CGP y 1757 del CC., referente al despido, le corresponde al trabajador acreditar el mismo y al empleador probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos la ocurrencia de los hechos que motivaron su decisión y que éstos se constituyen en una justa causa para ello.

Téngase en cuenta que, el párrafo del artículo 62 del CST, modificado por el Decreto 2351 de 1965, artículo 7°, prevé “...*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...*”

En ese orden de cosas, el hecho del despido, se acredita con la comunicación de 9 de abril de 2018, mediante la cual la accionada, informa al trabajador su decisión de terminar el contrato de trabajo (fls. 12, 13 y 121 PDF 01). En dicho instrumento, se indica:

“(...) La presente tiene por objeto comunicarle que, luego de evaluar los hechos que a continuación se indican y por los cuales usted fue citado a diligencia de descargos el día 09 de abril de 2018, garantizando así su derecho de defensa; la empresa ha concluido que su conducta constituye justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo a partir del momento de la entrega de la presente comunicación.

En efecto se evidencia en diligencia de descargos haber cometido una falta contra el reglamento interno de trabajo ya que la justificación dada por usted, al haber estado ausente de su puesto de trabajo y al no haber

ejecutado sus funciones durante su turno laboral de los días 29, 30 de marzo y 01 de abril de 2018, no es válida según el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.

*Respecto a lo anterior es necesario mencionar que su conducta constituye una falta a sus obligaciones como trabajador, donde la falta se describe en el reglamento interno de trabajo, de la siguiente manera: **Capítulo 8, Artículo 79, Numeral 11.** “Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo a los horarios señalados y de conformidad a la naturaleza de sus funciones”. **Capítulo 17, artículo 83, Numeral 5.** “Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas”. **Numeral 11.** “Suspende labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de la hora que termina la jornada”. **Numeral 18.** “No ocupar el sito de trabajo en el tiempo señalado por la empresa”. **Numeral 19.** “Levantarse del puesto de trabajo o dar por terminada la labor antes de la señal fijada para ello por la empresa.”.*

Lo anterior causa serios perjuicios a la compañía como se indicó anteriormente por lo que nos vimos en la obligación de tomar esta decisión.

Esta decisión se ha tomado con fundamento en lo establecido en el Artículo 62 literal a) numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el Artículo 58 numeral 1. ...”

Respecto de la conducta endilgada al trabajador, en diligencia de descargos practicada el 9 de abril de 2018, se le cuestiona si conocía los motivos por los cuales se adelanta dicha diligencia, respondiendo “...Me los acaban de listar...”, específicamente sobre lo sucedido en los días mencionados por la accionada cuando el actor se encontraba físicamente en las instalaciones de la empresa, pero sin ejecutar las funciones para las que fue contratado, respondió

“...Esto tiene sus antecedentes y precedentes y sus acciones, primero con la tripulación que estoy trabajando no es desconocido para mi jefe, y el coordinador de mantenimiento (Emiro Hernández) que no hay ningún tipo de empatía con la tripulación que la que se le pueda presentar más allá de un soporte técnico, no es un grupo de trabajo al se (sic) le pueda dar atención más allá de una falla o requerimiento, que ellos soliciten del proceso puntualmente. Ya que con ellos se han presentado diferentes inconvenientes de algún tipo, eso siempre hace que la interacción en el turno se haga estrictamente técnica según los requerimientos que se puedan atender. A parte de eso, la tripulación estaba integrada por dos técnicos de proceso y auxiliares, porque en ocasiones hay uno o dos

técnicos específicamente y los auxiliares que les pongan en ese momento. Pues en el momento de dar ausencia de alguno de ellos, no es tan complejo como las otras tripulaciones que tienen de a un solo técnico para atender las máquinas, en caso que se requiera hacer un re arranque o algo. Eso como precedente. Se puede atestiguar con las otras tripulaciones el caso de la atención que se le presta. En esos días no se presentaron fallos que no se pudieran atender de manera diligente, las fallas que se presentaron fueron las del día y las solucionadas. Por evitar de pronto roces con los técnicos de esa tripulación, por evitar momentos de mal rato. Prefiero estar ausente del proceso y que me notifiquen con los guardas. Por ese motivo hago rondas, y en caso de esa tripulación revisiones esporádicas para asegurar el buen proceso y evitar inconvenientes con el personal, ya que el motivo fue mencionado anteriormente. Y ya con hechos actuales, te puedo mencionar que sí, es una tripulación donde no me encuentro cómodo a nivel personal, y mi jefe y coordinador de mantenimiento saben cuál es la relación y por ese motivo prefiero evitar el trato con los técnicos. No comparto el trato entre ellos, el trato con los auxiliares y por eso prefiero evitar, sin descuidar obviamente las solicitudes técnicas que ellos hagan...”-

Manifestó que es consciente de sus obligaciones en la empresa de realizar todas las funciones del cargo para el que fue contratado, “...Si claro Para las que fui contratado y para las que se han desarrollado en el proceso y se extienden a ser parte de un qué hacer...”; que no informó al jefe inmediato que no tenía nada que hacer “...Lo que pasa es que todo obedece al hecho de lo que se ha mencionado anteriormente de las interacciones con esa tripulación, mi jefe cuando delega una tarea o deja algún tipo de función que hay que cumplir, se ha ejecutado en su momento, y en caso de requerir alguna asistencia para desempeñar la tarea, llamo, y recibo la instrucción pertinente para poder ejecutar la tarea o la función...”; también se le cuestionó si era consciente de haber cometido una falta contra el reglamento interno de trabajo al no estar presente en su puesto de trabajo, señalando “...Si. Aunque igual yo hacía mis rondas en planta y no había requerimientos...”; al preguntársele si era consciente que el no ejecutar las funciones para las que había sido contratado, es una falta grave, dijo “...Yo creo que eso viene innato en el momento que un firma un contrato, sin embargo siempre que se cumpla con el resultado definido en la jornada laboral que está establecida, es clara la instrucción...”, agregando al finalizar la

diligencia *“...Quiero descartar la mala y desacertada información que hay. Quiero hablar puntualmente de los turnos de los días 29 y 30 de marzo, ya que hubo un hecho en planta que no me pareció. Extendí la información a los técnicos de proceso, no apruebo y no señalo. simplemente no va con mi ética profesional. Por ese motivo prefiero evitar que se vuelva comentario de pasillo, prefiero estar distanciado y evitar ese tipo de situaciones...”* (fls. 117 a 120 PDF 01).

El testigo a dicha diligencia de descargos –Miguel Arévalo-, sostuvo *“...El único comentario que voy a contar es el que acabo de realizar, donde es el que se ve que hay una falta con la entrega de turno y los tiempos dedicados a ocio en la cafetería están fuera de contexto y de los tiempos acordados previamente con todo el equipo de mantenimiento...”*.

Al proceso se allegaron nueve (9) videos del personal de seguridad, del 1° de abril de 2018, donde se puede observar al demandante, según la parte accionada, en la recepción o portería donde permanece la guarda de seguridad, se traslada de un lado a otro en ese sitio, saluda a quienes se acercan, y específicamente en el video relaciona en el número 9, que tiene una duración de 06.32 minutos, se registra a las 6:32:20 el ingreso a la cafetería del accionante en compañía de la guarda de seguridad, aquella se sirve un tinto, el trabajador acomoda una mesa donde no queda de pleno a la cámara pero si se registra y advierte su presencia, la guarda o celadora se sienta con él, toma el tinto y a las 6:47:11 regresa a la recepción, quedándose el trabajador en la cafetería hasta 07:18:17; en el video número 10, continua la secuencia de la anterior grabación, donde el trabajador a las 07:19:11 se levanta, sirve un tinto y regresa a la mesa donde ha permanecido y allí continua, al acelerar el video se advierte que el trabajador continua en la cafetería, sobre las 07:49:52 y 07:52:03 llegan dos trabajadores y se

sientan con el accionante; a las 08:23.34 continua en la cafetería el trabajador; a las 08:33:34 se levanta sirve café, regresa y se sienta en otra mesa en compañía de dos personas, en un momento recoge su celular de la mesa donde estaba y regresa a compartir nuevamente con esas personas, a las 09:22:50 regresa a la mesa inicial, a las 09:30:33 sale de la cafetería; y en el video No. 10 se observa que se dirige a la recepción o portería, y a las 09:32:25 toma rumbo a planta, según comentario que se hace en el video.

La apoderada del actor presentó renuncia al poder, allegada al correo del juzgado de conocimiento el 30/09/2021 15:14 (PDF 14), la cual fue aceptada con auto del 10 de junio de la misma anualidad (PDF 19). El demandante no asistió a ninguna de las audiencias programadas, tampoco se presentaron los testigos solicitados por dicho extremo procesal y decretados en oportunidad, por lo que la juzgadora prescindió de éstos. Igual suerte corrió el interrogatorio de parte solicitado al representante legal de la sociedad demandada, como quiera que el actor no constituyó apoderado ni concurrió a formular el respectivo cuestionario. Frente al interrogatorio solicitado a éste -el demandante-, ante su incomparecencia, se le aplicaron las consecuencias del artículo 205 del CGP, señalando la juez *“...se presumirán ciertos los hechos contenidos en la contestación de la demanda y que dan lugar entonces a la formulación de las excepciones previas, en los mismos términos que fueron establecidos en la audiencia del artículo 77...”* (minuto 5:39 PDF 21). El apoderado de la parte demandada, desistió del testimonio decretado a favor de la misma.

De los anteriores medios de prueba, examinados unos con otros, con base en el principio de la libre formación del convencimiento

establecido en el artículo 61 del CPTSS; se puede evidenciar, aunque el actor concurrió a laborar en el turno que tenía programado los días señalados por la accionada, se ausentó de su puesto de trabajo y por ende, dejó de ejecutar las funciones que le competían en el cargo para el que había sido contrato; y es que así lo admitió en diligencia de descargos, que estuvo por fuera de su lugar de trabajo, señalando que lo fue porque no había empatía con el equipo de trabajo o la tripulación asignada en esos días y que para evitar conflictos prefería no estar en su puesto de trabajo; circunstancias que, llevan a acreditar la existencias de las conductas endilgadas por la accionada para finiquitar el contrato de trabajo.

Se dice lo anterior, por cuanto, se reitera, así lo admitió en el diligencia de descargos el accionante, y se corrobora con los videos arrimados por la parte pasiva, que constituyen prueba documental (artículo 243 del CGP), las cuales no fueron desconocidas ni tachadas por la parte actora; ya que allí se evidencia (dado que no se probó por el accionante que no fuera él quien aparecía en los videos) que el trabajador para el 1° de abril de 2018, ingresó en el turno de las 6:00 a.m. y no se dirigió a su sitio de trabajo sino que permaneció en la cafetería hasta las 9:30 aproximadamente, esto es por espacio de tres horas y media más o menos, sin ejercer ninguna actividad relacionada con las funciones asignadas, sino una labor diferente, ya que se le vio con su teléfono celular, tomando café, dialogando con algunos compañeros o personas que se presentaron en el lugar; es decir estuvo en un puesto que no le correspondía y por ende no realizó las labores inherentes al cargo de técnico electromecánico que desempeña; y además utilizó las

horas de trabajo en labores diferentes a aquellas para las cuales fue contratado

Ahora, lo referido por el demandante como excusa de su proceder, tal como lo razonó la juzgadora de primer grado, no es una razón válida para que hubiere abandonado su puesto de trabajo y dejado de ejecutar o desarrollar las funciones encomendadas; ya que, como también lo señaló la juez a quo, de haber tenido alguna clase de inconveniente con otros trabajadores, o con el señor William Arias de quien se aduce utilizaba palabras soeces, y demás situaciones que se indica en la demanda, que por demás no lo mencionó en la diligencia de descargos; era su deber haber informado a la demandada o a sus superiores para que tomaran las acciones correctivas pertinentes, y aunque en la demanda se alude que si lo hizo, no se cuenta con confesión de la accionada en este sentido, recordemos que las manifestaciones del demandante no tienen el alcance de confesión, al tenor de lo consagrado en el artículo 191 del CGP, que señala en su numeral segundo, que para que exista confesión se requiere entre otros requisitos *"...Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria..."*, ya que las situaciones por éste narradas, no le producen consecuencias adversas a él, en otras palabras no lo perjudican ni favorecen a la parte demandada; teniéndose tales dichos como una simple declaración de parte, que para darle valor probatorio, se necesitaba que fueran corroborados con otros medios de pruebas que llevaran a tal convencimiento, pero que en el presente asunto no se dieron.

Así las cosas, al admitir el demandante que durante los días señalados por la empleadora, en su jornada de trabajo no estuvo en su puesto de trabajo, o lo abandonó ante de la hora de terminación de la jornada, por ende no realizó o cumplió con las labores encomendadas en los términos establecidos por la accionada; también ejecutó labores diferentes en el horario laboral, a manera de ejemplo en los videos se le advierte observando o atendiendo su celular, sin que hubiera acreditado que estaba atendiendo en dichas ocasiones a alguna de sus labores como técnico electromecánico; se tiene por acreditada la conducta endilgada por la demandada al actor, que se encuentra calificada como falta grave y por tanto, da lugar a la terminación del nexo contractual con justa causa.

En efecto, téngase en cuenta que en el artículo 80 del Reglamento Interno de Trabajo, se establecen como obligaciones especiales del trabajador: “...1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido. - ... 11. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo a los horarios señalados y de conformidad a la naturaleza de sus funciones. - ... 14. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes o instrucciones sobre el trabajo, a fin de lograr calidad y eficiencia. -... 23. Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento y las demás normas que la empresa dicte, o que se deriven del contrato de trabajo y de las disposiciones legales. - ... PARAGRAFO: La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave para efectos laborales...” (fls. 131 y 132 PDF 01).

Ahora, en el artículo 83 del RIT, se relacionan las conductas que se le prohíben a los *trabajadores*, y que conforme la carta de terminación del contrato, vulneró el accionante con su proceder:

“...5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.- ... 11. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de las hora que termine la jornada. - ... 18. No ocupar el sitio de trabajo en el tiempo señalado por la empresa- 19. Levantarse del puesto de trabajo o dar por terminada la labor antes de la señal fijada para ello por la empresa. - 20. Pasar al puesto o lugar de trabajo de otros trabajadores sin orden del jefe respectivo o sin previo permiso o motivo justificado 21. Aun en caso de contar con orden, permiso o motivo justificado para hacer lo anterior, gastar más del tiempo normal y necesario en ello o en cualquier acto o diligencia, dentro o fuera de la empresa, salvo las justificaciones para cada caso. - 43. Trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponda, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos...”. En el artículo 85, se determinan las clases de faltas y sanciones disciplinarias, previendo *“...3. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión del trabajo hasta por 8 días, y por segunda vez, suspensión del trabajo hasta por 2 meses...”* y por tercera vez, la terminación del contrato con justa causa, conforme al artículo 88 del RIT.

El artículo 87 de la misma reglamentación, se determinan las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador, en armonía con lo consagrado en el artículo 7° literal a) del Decreto 2351 de 1965; y en el artículo 88, se tiene como justas causas y dan lugar a la terminación del contrato además de las de orden legal, entre otras las siguientes: *“...3. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o reglamentarias, por tercera vez...”*.

También en el contrato de trabajo, se determinan en la cláusula 3ª. las obligaciones del trabajador, entre la cuales se encuentra: *“...a. Atender durante las horas de trabajo, exclusivamente y de manera personal los*

asuntos o labores que EL EMPLEADOR le haya encomendado...”, y en la cláusula 11ª las justas causas de terminación del contrato, además de las de orden legal, “...las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: 1. La violación por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias,. ...5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo. - ...7. El hecho de que EL TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores.... 10. Las establecidas como justas causas en la ley laboral colombiana -11. Las establecidas como justas causas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa...” (fls. 108 a 115 PDF 019).

Bajo ese panorama, se considera que efectivamente la conducta desplegada por el demandante, se enmarca en dichas disposiciones, ya que al haberse ausentado de su puesto de trabajo y permanecer en un lugar distinto a aquel en el que debía ejecutar su labor, lógico resulta inferir que no realizó las funciones para las cuales fue contratado, y en los términos dispuesto por la empleadora; téngase en cuenta que su obligación, como lo indicó en la diligencia de descargos era *“...asegurarme que los equipos estén trabajando en las condiciones normales o dar solución en caso tal de que presenten una desviación o justificar en caso de que no se pueda arreglar el equipo que requiere el mantenimiento....”*; es decir que debía estar verificando que los equipos funcionaran adecuadamente, actividad de la que dependía no solamente la producción, sino el desarrollo y funcionamiento de la empresa, al igual que estar pendientes de que no se presentara alguna situación que pusiera en riesgo a la empresa, e incluso a los mismos trabajadores; por lo que el hecho que como lo indicó en ese tiempo había estado pendiente a ver que se presentaba alguna situación o daño para solucionarlo, no justifica su proceder; toda vez que su función era estar pendiente y verificar que las maquinas funcionaran perfectamente, esto permaneciendo en su sitio de

trabajo, puesto que no podía hacer sus labores en los lugares que permaneció diferentes y distantes de su sitio de trabajo; teniendo como obligación en su calidad de trabajador, acatar las disposiciones e instrucciones impartidas por el patrono y no incurrir en la prohibiciones referidas líneas atrás, que llevan necesariamente a configurar la falta que calificaron las partes como grave en el RIT y en contrato de trabajo, y da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, en concordancia con lo previsto el numeral 1° del artículo 58 del CST, pues no acató y cumplió las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartió el empleador, y en el numeral 6° literal a) de los artículos 62 y 63 del CST, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Ahora, en cuanto a lo afirmado en la demanda en el sentido que se vulneró el derecho de defensa y debido proceso dado que en la carta de terminación no cumple con los requisitos del párrafo del artículo 62 del CST: dicha manifestación que se encuentra alejada de la realidad probatoria, pues como quedo referenciado en precedencia, en la comunicación se le indica la conducta que constituyó la justa causa, al igual que las normas que en sentir de la empleadora consideró vulneradas; téngase en cuenta que la jurisprudencia legal ha considerado que la obligación empresarial es señalar en la carta de despido los hechos que dieron origen a la decisión, pues en el caso que el empleador omite relacionar en dicha comunicación la norma o normas que considera vulneradas con el actuar del trabajador, compete al juez de conocimiento

efectuar la confrontación jurídica correspondiente, tal como lo hizo la juzgadora de primer grado.

Sobre este aspecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 23 de marzo de 2011, radicado No. 38872, sostuvo:

“...En efecto, entiende esta Corporación que el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.

Ciertamente, conforme lo aduce el recurrente, la jurisprudencia de esta Sala (Rad. 6847 de 25/10/94), ha dicho que no es requisito indispensable indicar con exactitud en la carta de terminación del contrato de trabajo, las normas legales, convencionales o reglamentarias que respalden la causal invocada, y que en caso de que el empleador omita tal imputación o lo haga con precariedad, compete al juez de conocimiento efectuar la confrontación jurídica correspondiente...” (Resalta la Sala).

Tampoco se evidencia. contrario a lo que se manifiesta en la demanda, que se hubiese violado el debido proceso, nótese que incluso los descargos se reciben en presencia de otro trabajador y el demandante no dejó constancia alguna al respecto.

De otra parte, respecto a la vigencia del acuerdo transaccional celebrado entre las partes, se allegó Acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en la que las partes pactando la finalización del contrato para todos los efectos y de manera irrevocable el día 30 de abril de 2018, por lo cual el trabajador recibiría la suma de \$11.960.183 a título de suma

transaccional “...Ésta será la suma única para transar y compensar cualquier diferencia laboral con motivo del mismo e imputable a cualquier derecho que se haga exigible en el futuro sea previsible o no...”; y \$3.334.800 por concepto de “...una prima extralegal de permanencia ... no constitutiva de salario para ningún efecto de conformidad con lo establecido en el artículo 138 (sic) del Código Sustantivo del Trabajo...”, previo el cumplimiento de las condiciones que allí se relacionaron (fls. 10 y 11 PDF 01).

Sobre este tema, sostuvo la juzgadora de primer grado:

“(...) El 2 de febrero de 2018 se celebró acuerdo para terminación por mutuo acuerdo entre las partes, en el que se hicieron una serie de concesiones, el acuerdo lo que permitía que la relación se terminara el 30 de abril de 2018 y como lo manifiesta la demandada en su defensa, es precisamente que ese acuerdo cobraría vigencia y sería exigible al llegar la fecha allí pactada, toda vez que el contrato terminaría el 30 de abril de 2018 y en ningún momento en este convenio pactaron las partes que cesaría la obligación del trabajador para seguir cumpliendo con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, se había establecido una fecha límite de manera anticipada entre las partes, de tal suerte que la exigibilidad de dicho acuerdo dependía que se llegara a esa fecha que era el 30 de abril de 2018.

Este acuerdo o este convenio ninguna de las partes alega que sea ilegal, tampoco las partes han argumentado que este viciado, que sea nulo, que el trabajador haya sido presionado o que el empleador no conociera los efectos, realmente aquí no se está discutiendo la validez de dicho convenio, lo que se discute es que ese convenio permitía que el empleador pudiese dar por terminada la relación laboral antes de la fecha indicada con fundamento en la ocurrencia de una justa causa de terminación el contrato de trabajo.

Para el despacho desde ya debe advertir que en ningún parte del convenio se manifestó que se relevaban las partes del cumplimiento de sus obligaciones obrero patronales, es decir no contenía ningún convenio en virtud de cual el trabajador pudiese suspender labores o dejar de cumplir labores y en el mismo sentido que el empleador estuviese facultado para dejar de cancelar salarios, o asumir las obligaciones que de ello se derivaban, de tal suerte que la relación laboral de acuerdo con esta acta de transacción que celebraron las partes estaba vigente hasta el día 30 de abril del año 2018 y con ello pues todas las obligaciones derivadas del mencionado contrato, es decir las partes aún no habían dado finiquito a esa relación laboral y por lo tanto el empleador estaba facultado para exigir o seguir exigiendo las obligaciones a cargo de su trabajador.

Así las cosas, para el despacho es claro que el trabajador si incurrió en una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, conducta que se presentó antes de que finalizar y de que se llegara al cumplimiento de ese acuerdo previo que habían celebrado las partes y por lo tanto el empleador tampoco queda relevado de seguir exigiéndole el cumplimiento de las obligaciones al trabajador hasta el día que llegara el 30 de abril de 2018, que era cuando se daría cumplimiento a ese acuerdo de terminación, como acuerdo entre las partes.

La obligación del trabajador era cumplir con sus obligaciones hasta la finalización de la relación laboral y recordemos que es un principio básico que un acuerdo de voluntades es que si no se cumple, la parte cumplida pues puede exigir la terminación del contrato a la parte incumplida, y aquí es evidente que el trabajador incumplió sus obligaciones y no puede ahora venir a alegar el cumplimiento de un acuerdo, cuando el incumplió las obligaciones derivadas de ese contrato de trabajo que estaba vigente hasta el día 30 de abril de 2018....”

Bajo ese contexto, no encuentra reparo alguno la Sala a las disertaciones de la juzgadora de instancia frente al acuerdo celebrado entre las partes para dar por terminado el contrato de trabajo el 30 de abril de 2018 y la toma como propias; dado a que con ello no se legitimaba al demandante para que incumpliera sus obligaciones laborales, pues como lo refirió la operadora judicial nada de eso se dijo en el mencionado convenio, por tanto, hasta que se llegara la fecha allí convenida para el finiquito del contrato, debían las partes atender a sus obligaciones obrero patronales, el actor como trabajador y la accionada como empleadora; y al haber incurrido el demandante en una justa causa de terminación del contrato con anterioridad a la fecha establecida, como quedo plenamente establecido, resulta lógico concluir que el mismo –el acuerdo transaccional- no surte efecto legal alguno, sin que por ello sea procedente considerar, como erradamente lo hace la parte actora, que al dar por terminado el contrato el empleador antes de la fecha señalada en el acuerdo se estaba vulnerando el mismo.

En efecto, al haberse sustraído el operario al cumplimiento de las obligaciones que como trabajador le competían, las que ha debido acatar hasta que se llegara la fecha pactada -30 de abril de 2018-, facultaban al empleador para dar ruptura al contrato, ante el desobedecimiento del actor que por demás constituyo justa causa para el efecto.

Las anteriores consideraciones son suficientes para confirmar en su integridad la decisión que se revisa, por encontrarla ajustada a derecho.

Sin costas en la instancia, por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, el 29 de agosto de 2022, dentro del proceso ordinario de única instancia, promovido por **MARCO FIDEL CAMPO LONDOÑO** contra **AMCOR RIGID PALSTICS DE COLOMBIA S.A.**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS, en esta instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital *“al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes”*, conforme lo dispone el párrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria