Rama Judicial
Juzgado Cuarenta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá

República de Colombia

Radicado N° 02-2022-00491-01

REFERENCIA: CONSULTA SENTENCIA
RADICADO: 11001 41 05 **002 2022 00491** 01
DEMANDANTE: JOSE YAMIL TIFARO CALVERA
DEMANDADO: DUQUE SALDARRIAGA Y CIA EN C.

Bogotá D.C., veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS procede el Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo (02) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C, que absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda *(min. 25:10 archivo "32Audiencia20230425Pt1")*

ANTECEDENTES

DEMANDA

JOSE YAMIL TIFARO CALVERA presentó demanda ordinaria laboral en contra de **DUQUE SALDARRIAGA Y CIA EN C** con el fin de que se declare que fue despedido el 04 de mayo de 2020 sin justa causa y como consecuencia de ello, se condene a la demandada a pagar la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, costas procesales, indexación y condenas ultra y extra petita.

Como fundamento fáctico indicó, que celebró un contrato de trabajo a término indefinido el 09 de marzo de 2011, se desempeñó en el cargo de auxiliar de bodega y posteriormente fue ascendido como jefe de bodega, que percibía como salario la suma equivalente a $1.300.000, que el 04 de mayo de 2020, la demandada le terminó el contrato de trabajo

argumentando una justa causa, que previo al despido, el 14 de abril de 2020, la pasiva lo citó a un proceso disciplinario interno, y que fue despedido a causa de dos personas que ingresaron a descargar un vehículo particular, que no cumplían con los protocolos de bioseguridad. Refiere que no recibió instrucciones frente a los protocolos de bioseguridad *(pág. 3 a 9 pdf. "01DemandaActaReparto").*

CONTESTACIÓN DEMANDA

DUQUE SALDARRIAGA Y CIA EN C se opuso a las pretensiones de la demanda, de los hechos aceptó la relación laboral, el tipo de contrato, el cargo desempeñado y la terminación del contrato, de los demás manifestó no ser ciertos, parcialmente ciertos o no ser un hecho. En su defensa propuso las excepciones que denominó terminación del contrato de trabajo a término indefinido con justa causa, inexistencia de las obligaciones pretendidas, buena fe y la innominada o genérica *(min. 06:08 archivo "29Audiencia20230313Pt1")*

SENTENCIA CONSULTADA

El 25 de abril de 2023, el Juzgado Segundo (02) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

(…) PRIMERO: *Declarar probada la excepción de inexistencia de las obligaciones pretendidas y en consecuencia absolver a la pasiva de todas y cada una de las súplicas incoadas en su contra.* ***SEGUNDO:*** *Sin costas en esta instancia.* ***TERCERO****: Teniendo en cuenta que la sentencia es desfavorable a los intereses de la parte demandante envíese en consulta a los juzgados laborales del circuito para que se surta el grado jurisdiccional de consulta de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C.P.T. y S.S. y lo dispuesto en la sentencia C-425 de 201 (…)*

El Juzgado fijó como problema jurídico determinar si se debe condenar a la pasiva al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa. Como fundamento de su decisión indicó que conforme a las pruebas allegadas, el demandante aceptó que conocía la circular a proveedores del 14 de junio de 2019, así mismo que una de las funciones del actor era supervisar la realización de las actividades siguiendo las normas de bioseguridad, por lo que debía verificar que se siguieran dichas

medidas, que de los videos aportados se evidencia que las personas que ingresaron no llevaban guantes, de lo que se evidencia incumplimiento de las obligaciones del demandante.

Frente a la gravedad de la falta indicó que para la época en que ocurrieron los hechos era el mes de abril de 2020, por lo que la empresa debía tomar las medidas necesarias, sin embargo, el demandante permitió que ingresaran las personas sin guantes, por lo que puso en riesgo a los demás trabajadores de la empresa, en consecuencia, el despido tuvo una justa causa.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En virtud de lo dispuesto en la sentencia C-424 de 2015 proferida por la Corte Constitucional, se estableció la procedencia del grado jurisdiccional de consulta en favor de las sentencias de única instancia adversas al trabajador, atendiendo a que en el presente asunto la sentencia fue adversa a las pretensiones del demandante, procede el grado jurisdiccional de consulta conforme el artículo 69 CPTSS, a fin de que se realice un estudio integral de la providencia.

ALEGACIONES EN TRAMITE DE CONUSLTA.

Durante el término de traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la parte demandada solicitó confirmar el fallo proferido en única instancia. Por su parte el demandante solicitó se revoque el fallo consultado y en su lugar se acceda a las pretensiones de la demanda.

SANEAMIENTO DEL PROCESO

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, el Despacho conforme lo dispone el artículo 69 CPTSS, procede a estudiar integralmente la sentencia dictada en primera instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si la terminación del contrato de trabajo ocurrió con o sin justa causa, la procedencia de la indemnización por despido, de acuerdo con los requisitos sustanciales previstos en la ley y la jurisprudencia para ello.

CONSIDERACIONES

En el presente asunto no es objeto de controversia que: ***i)*** entre la demandada y el señor José Yamil Tifaro Calvera existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 09 de marzo de 2011 *(pág. 4 a 5 pdf. 16MemorialPruebasDdo)*; ***ii)*** el actor fue despedido el 04 de mayo de 2020 *(pág. 16 a 18 pdf. 16MemorialPruebasDdo).*

Procede el Despacho a resolver conforme las siguientes consideraciones:

- **Sobre la terminación del contrato de trabajo.**

Al efecto, el artículo 62 del CST consagró las justas causas para terminar de forma unilateral el contrato de trabajo, tanto por el empleador como por el trabajador. Dicha norma establece el deber para quien finaliza unilateralmente en el contrato de manifestar a la otra parte, al momento de la extinción, la causal o motivo de dicha decisión, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales o motivos distintos, prohibición ratificada en el artículo 66 del CST.

En cuanto a la carga de la prueba en los procesos donde se debate la procedencia o no de la justa causa invocada para finalizar el contrato de trabajo, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha sostenido que corresponde al trabajador acreditar el despido y al empleador demostrar la justa causa invocada, tal y como se reafirmó en las sentencias SL4547 de 2018, SL4928 de 2019, SL163 de 2020, SL2286 de 2021, SL2736 de 2021, entre otras.

De otra parte, esa alta Corporación ha indicado frente a la causal del numeral 6 del literal a) del artículo 62 CST, esto es, la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador según los artículos 58 y 60 CST o cualquier falta grave calificada como tal

en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, que dicha norma consagra dos supuestos, por tanto, si se trata de la primera hipótesis de violación grave de las obligaciones o prohibiciones legales del trabajador corresponde al Juez calificar la gravedad de la conducta según las particularidades del caso, mientras que si se trata de una conducta que las partes previamente calificaron de grave al Juez solo le es dable verificar si se dio o no la conducta enrostrada (SL Rad. 35105 de 2012, SL Rad.38855 de 2012 y SL1920-2018).

También la H. Corte Suprema de Justicia ha sostenido, de forma reiterada y pacífica, que la terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando la ejerce el empleador, es una de sus facultades y no una sanción, motivo por el cual no le es aplicable el artículo 115 del CST ni ningún procedimiento previo, a menos que así se hubiera pactado entre las partes, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa, regla jurisprudencial ratificada en las sentencias SL15245 de 2014, SL 1981 de 2019, SL2351 de 2020, entre otras.

Sin embargo, el máximo órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria ha aclarado que ello no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues la jurisprudencia ha venido reconociendo garantías del «*derecho de defensa*» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, con arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral, a saber:

1. La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior.
2. La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos.

3. Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo.
4. Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.
5. Y la oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

Al respecto, se pueden consultar las sentencias SL15245 de 2014, SL1981 de 2019 y SL2351 de 2020, SL496 de 2021, SL679 de 2021, SL339 de 2023, entre otras.

CASO CONCRETO

Descendiendo al caso bajo estudio, debe recordarse que el empleador tiene la carga de acreditar en el juicio las justas causas invocadas a su contraparte o las razones que adujo al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, no pudiendo alegar válidamente causales o motivos distintos posteriormente, por lo que el Despacho se ocupará de estudiar si se probó la existencia de la justa causa, es decir: ***i)*** si los hechos alegados ocurrieron, ***ii)*** si tales hechos constituyen una falta a las obligaciones del trabajador, y ***iii)*** si éstos revisten gravedad.

i) Sobre lo primero, de la carta de terminación del contrato *(pág. 16 a 18 pdf. 16MemorialPruebasDdo),* se advierte que DUQUE SALDARRIAGA Y CIA EN C refirió como hechos constitutivos de la justa causa del despido, los siguientes:

"(…) en fecha catorce (14) de abril de dos mil veinte (2020), a pesar de las instrucciones impartidas, sobre el riesgo existente a nivel mundial del contagio del Virus COVID 19, para hacer las labores de manera segura, para usted, sus subalternos, y en general todos los compañeros que laboran presencialmente en las instalaciones, usted hace caso omiso a las mismas y autoriza el ingreso de dos ayudantes para descarga de mercancía en notable estado de desaseo, sin cumplir con los requisitos

mínimos de seguridad, sin guantes, los tapabocas se veían sucios, deteriorados y en malas condiciones de higiene personal. Adicionalmente les ´permite ingresar hasta el segundo piso, desacatando todas las instrucciones que en ese sentido se le han impartido (…)"

Más adelante dicho documento dice lo siguiente:

"(…) dando cumplimiento a las medidas adoptadas por el gobierno nacional, la empresa ha procedido a impartir las capacitaciones en el contexto del sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la señora Erika García, en fechas 10 de marzo de 2020, a través de las cuales se le ha informado sobre las medidas no farmacológicas adoptadas para el desempeño de las actividades propias de su cargo y los riesgos asociados, esto es, postura, uso, porte adecuado, retiro, manipulación, disposición y eliminación de elementos de protección personal (…)

(…) sin embargo, de conformidad con los hechos presentado el catorce (14) de abril de dos mil veinte (2020), en donde usted autorizó el ingreso a las instalaciones de la empresa a personas ajenas a la operación, para el descargue de mercancía, sin la debida protección (tapabocas, guantes e higiene personal), usted desconoció las instrucciones particulares para la prestación del servicio y las medidas sanitarias y de prevención en el trabajo, exponiéndose usted y a sus compañeros de trabajo en alto riesgo de contagio del Coronavirus COVID19, sin que exista justificación de su parte, por lo que su conducta constituye un incumplimiento grave a las obligaciones especiales que tiene como trabajador, contenidas en el artículo 56 y los numerales primero y séptimo del artículo 58 del Código Sustantivo del trabajo (…)"

Sobre los hechos aducidos por la demandada para dar por terminado el contrato del actor, encuentra el Despacho que, si ocurrieron, pues ello se deduce del acta de descargos *(pág. 16 a 18 pdf. 16MemorialPruebasDdo)* donde el demandante manifestó que conocía los motivos por los cuales fue citado a descargos, le dieron instrucciones, que las personas mantuvieran un distanciamiento de 2 metros, del cuidado en el lavado de manos, de estar pendiente del personal en el uso de tapabocas y guantes y el uso de alcohol, sin embargo adujo que en cuanto a los

proveedores nunca le dijeron nada, así mismo, que no fue él quien consiguió a las personas, sino el proveedor, las personas ingresaron hasta el segundo piso porque habían descargado muchas cajas y no había espacio, finalmente indicó que fue un error permitir el ingreso de ellos y que *ahí mismo usted me llamo la atención, ya no permití más que descargaran y me toco poner a dos muchachos a terminar de descargar.*

Al efecto, la testigo Flor Stella Prieto (*01:26:28 archivo "30Audiencia20230313Pt2")* quien dijo ser la jefe de talento humano, refirió que el 14 de abril de 2020, se encontró con un señor de higiene pésima, llamo al actor para preguntarle sobre dichas personas y en virtud de ello suspendió la labor y por ello le realizaron descargos, esas personas dormían en la calle, por lo que tuvieron que poner a personal de la empresa a descargar ese camión.

Por su parte, el testigo Anderson David Ducuara *(01:50:28 archivo "30Audiencia20230313Pt2")* manifestó ser Coordinador de despacho en la empresa demandada, indicó que el 14 de abril de 2020, estaba sacando pedidos, pero no le consta sobre el ingreso de las personas a descargar, manifestó que se les había brindado una capacitación sobre medidas preventivas y que nadie podía ingresar sin el cumplimiento de dichas medidas de bioseguridad, el documento de la capacitación fue enviado vía WhatsApp.

Finalmente, se escuchó al señor Jairo Alberto Díaz *(02:06:07 archivo "30Audiencia20230313Pt2")* quien dijo no constarle lo ocurrido el 14 de abril del 2020, sin embargo, indicó que el actor estuvo en la capacitación el 10 de marzo de 2020 sobre el covid 19 y que dicha capacitación fue notificada en el grupo de WhatsApp donde también estaba el demandante.

Adicionalmente, de los videos aportados por la parte demandada *(archivos 25MemorialPruebasDdoAnexo9 y 25MemorialPruebasDdoAnexo10)* se logra vislumbrar que ingresan dos personas a las instalaciones de la empresa y que dichas personas no usan guantes.

Al rendir el interrogatorio de parte, el señor José Yamil Tifaro *(min. 54:01 archivo "30Audiencia20230313Pt2")* le manifestó al despacho que el 14 de abril de 2020, lo pusieron a recibir mercancía porque la persona encargada estaba de vacaciones, en el primer piso no había espacio y por ello el señor Carlos le autorizó descargar en el segundo piso, ese día el proveedor no traía el personal de descargue y consiguió a unas personas que llevaban una semana trabajando llevando maletas a los taxis. Refirió que estaba en el grupo de WhatsApp pero no le fue enviado el protocolo de bioseguridad, dijo que conocía la circular a proveedores pero el señor Carlos le ordenó recibir ese camión, que las personas que ingresaron a descargar no tenían guantes, y que participó en la capacitación de covid el 10 de marzo de 2020, pero ello fue para los empleados de la bodega únicamente.

De las declaraciones relacionadas, encuentra el Despacho debidamente acreditados los hechos que se le endilgan a JOSE YAMIL TIFARO CALVERA en la carta de terminación del contrato, los testigos referidos ofrecen total credibilidad sobre lo manifestado, en cuanto fueron espontáneos, contestes y congruentes en sus afirmaciones, al indicar que el actor conocía los protocolos de bioseguridad para el ingreso del personal de descargue a las instalaciones de la empresa, así mismo lo manifestado por la señora Flor Stella Prieto como jefe de talento humano y lo manifestado por el demandante en el acta de descargos, una vez que se percataron del ingreso de dichas personas sin las medidas de bioseguridad la labor se suspendió y el descargue lo realizaron con personal de la compañía. Al evaluar de manera conjunta las declaraciones de estas personas, a juicio del despacho éstas constituyen prueba suficiente para entender acreditadas las conductas endilgadas al actor en la carta de terminación del contrato.

ii) Sobre lo segundo, es decir si tales hechos constituyen o no faltas a las obligaciones o prohibiciones del trabajador, el Despacho dirá que sí, pues conforme lo manifestado por el propio actor en el interrogatorio de parte *(min. 54:01 archivo "30Audiencia20230313Pt2")* y en el acta de descargos *(pág. 16 a 18 pdf. 16MemorialPruebasDdo)*, así cómo se logra visualizar en el memorando del 09 de marzo de 2020 *(pág. 26 y 27 pdf. 16MemorialPruebasDdo)*, conocía sus obligaciones para el ingreso del

personal de descargue a las instalaciones de la empresa, lo anterior, en atención a que le fue impartida una charla sobre las medidas de bioseguridad para evitar la propagación del virus Covid 19, medidas que no fueron tomadas por el demandante al dejar ingresar a dos personas sin cumplir los protocolos de bioseguridad.

iii) Sobre el tercer aspecto, es decir si la falta a las prohibiciones u obligaciones es grave o no, el Despacho también responderá afirmativamente, pues si bien dentro del contrato o Reglamento Interno de Trabajo, ésta no se encontraba calificada como tal, lo cierto es que para la fecha de los hechos se establecieron medidas de bioseguridad para el desarrollo de las labores y así evitar el contagio y propagación del Virus Covid 19, por lo que a pesar de que el actor conocía plenamente los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa dejó ingresar a personas sin el cumplimiento de dichas medidas para realizar el descargue, poniendo en riesgo su salud y la del personal de la empresa, dada la especial circunstancia por la que se atravesaba en ese momento. Resultaba de vital importancia por la coyuntura del momento, la exigencia y cumplimiento de las medidas y protocolos de bioseguridad implementados para hacer frente a la emergencia sanitaria que se vivía. A juicio del despacho, resulta grave la conducta del trabajador que aun conociendo dichos protocolos y medidas, no cumplió con diligencia sus funciones en el sentido de garantizar el cumplimiento de las medidas implementadas.

Por lo anterior, para el Despacho la conducta del actor reviste la gravedad suficiente como para dar esta connotación a la falta que cometió y en consecuencia, para que la demandada decidiera terminar su contrato amparado en la justa causa que se estudió, por ello se confirmará la sentencia consultada.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÒN

En mérito a lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el veinticinco (25) de abril de dos mil veintitrés (2023), emitida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., según lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en el grado jurisdiccional de consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

ROCÍO MANRIQUE MEJÍA
JUEZ

Firmado Por:
Rocio Manrique Mejia
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 042
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **804864deada7d8e92701168e3a545a423d537976d3672406ad4e209ecadebb80**
Documento generado en 29/09/2023 02:58:33 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica