

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTA D. C.**

SALA LABORAL

Mag. Ponente: Dr. MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO.

ACTA DE DISCUSIÓN DE PROYECTO DE DECISIÓN

**PROCESO ORDINARIO DE ANGELA PILAR PEÑA CONTRA SOCIEDAD
CFC S.A**

Bogotá D. C., treinta (30) días de Julio de dos mil veinte (2020)

Surtido el traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá se reúne en la fecha programada para resolver la apelación presentado por la demandada, contra la sentencia dictada por el Juez Veintitrés (23) Laboral del Circuito de Bogotá el 3 de febrero de 2020.

El Tribunal conforme lo acordado en Sala de Decisión, procede a dictar la siguiente SENTENCIA.

ANTECEDENTES

Por medio de apoderado, ANGELA PILAR PEÑA presentó demanda contra la SOCIEDAD CFS S.A, para que mediante los trámites de un proceso ordinario laboral se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1 de mayo de 2011 al 29 de enero de 2019 que fue terminado por despido sin justa causa. En consecuencia, pide que se condene a pagar indemnización por despido, prestaciones sociales, perjuicios morales derivados de la terminación del contrato, sanción moratoria, indexación, los

conceptos ultra y extra petita que se demuestren en el proceso, y las costas del proceso.

Como fundamento de lo solicitado afirma que ingresó a laborar al servicio de COOPERATIVA DE FOMENTO DE LA CONSTRUCCIÓN el 01 de mayo de 2011 y por sustitución patronal el 29 de febrero de 2013 fungió como empleador la SOCIEDAD CFC S.A., mediando contrato verbal de trabajo que terminó el 29 de enero de 2019 por decisión unilateral y sin justas causa. Desempeñó el cargo de directora administrativa, devengó como último salario \$3.300.000, y no le fue pagada ni la liquidación del contrato de trabajo ni la indemnización por despido. Afirma que fue víctima de acoso laboral, entre otras razones por su orientación sexual (folios 73 a 88).

Notificada la demanda y corrido el traslado legal fue contestada por la demandada. Aceptó algunos hechos y se opuso a las pretensiones con fundamento en que pagó todos los derechos causados en la relación de trabajo y al terminar la misma hizo el descuento autorizado por la trabajadora de un préstamo que le había otorgado. Aduce que el despido ocurrió por justa causa, como se le notificó en la carta que puso fin al contrato. Propuso como excepciones el cobro de lo no debido y terminación del contrato por justa causa (folios 96 a 103).

Terminó la primera instancia con sentencia que dictó el Juez Veintitrés (23) Laboral del Circuito de Bogotá el 03 de febrero de 2020, mediante la cual absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones incoadas en la demanda. Para tomar su decisión encontró probado el pago de los derechos causados en la relación de trabajo, y probados los hechos que aduce la carta de despido. La parte resolutive de la sentencia tiene el siguiente tenor literal: *“PRIMERO: ABSOLVER a la demandada SOCIEDAD CFC S.A., de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante ANGELA PILAR PEÑA conforme a lo aquí expuesto. SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS a la demandante. TERCERO: si esta sentencia no es apelada, envíese al Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral, para surtir la CONSULTA, de conformidad*

con lo expuesto en el Art. 69 del Código Procesal Laboral.” (CD 1 AUDIO 4 MIN 24:38)

RECURSO DE APELACIÓN

Aduce la apoderada de la demandante en el recurso, que existen errores en la liquidación de vacaciones y cesantías, pues tenía derecho a 9 días de vacaciones y no a 30 que la empresa le obligó a tomar, y aunque hizo un retiro parcial de cesantías en el año 2018 le adeudan los meses de noviembre, diciembre y los días de enero, que sí laboró, hecho que solo pudo conocer con la contestación de la demanda. Sobre el despido afirma que fue objeto de tratos indignos y que le endilgaron como justa causa hechos que no ocurrieron, pues se retiró de una reunión con el gerente porque se sintió agredida, se llevó el computador portátil a sus vacaciones como siempre lo hacía para estar pendiente de lo que sucedía en la empresa, y no incurrió en las demás conductas endilgadas. Reclama daños morales por la intempestiva terminación del contrato laboral que afectó sus derechos fundamentales a la salud, honra y buen nombre (CD 1 AUDIO 4 MIN. 30:06)¹.

¹Gracias su señoría. Presento recurso de apelación a la sentencia que acaba de proferir. Debe tenerse en cuenta que no existió cobro de lo no debido, ya que a pesar de que si existieron unos préstamos y se autorizó el descuento por nomina, el resto de la liquidación tiene graves errores. Es que el número de días de vacaciones que aparecen en la liquidación es erróneo, puesto que la señora PEÑA ya había disfrutado de sus vacaciones en 2017 y parte del 2018 quedándole solamente unos días de abril a diciembre de 2018, solamente 9 días. Es decir no tenía derecho a los 30 días que su empresa la obligo a salir de vacaciones; ahí hay un error en la liquidación. Adicionalmente, si bien se hizo un retiro de cesantías por parte de la señora Ángela, ella tiene derecho a lo correspondiente de las cesantías de los meses de noviembre, diciembre y los días de enero que si laboró, que no se tuvieron en cuenta dentro de la liquidación. No fue posible conocer por parte de mi apoderada la liquidación para entrar a analizar cada uno de los rubros, ya que se conoció la liquidación solamente con la contestación de la demanda no consta prueba de que haya sido enviada a su residencia, como lo dice la demandada. En cuanto a la terminación por justa causa, no es cierto que la señora Ángela hubiera abandonado las instalaciones a las 12 del día, sino un poco después, puesto se sintió agredida en la reunión. A esto hay que decir que los interrogatorios presentan duda frente a lo que realmente paso en la reunión, por lo tanto debería tenerse en cuenta que esclarecerse a favor de la demandante. en varias oportunidades se ha manifestado por la Corte, que el trabajo digno es no solamente un buen salario, sino ser tratado en integridad moral, y para esto hasta hay una ley, la Ley 1010 del 2006, que se hace para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión y maltrato y vejámenes. No era la primera vez que la señora ANGELA era maltratada, por eso consta en el expediente una queja ante el Ministerio de Trabajo. La señora ANGELA se ausenta del lugar de trabajo, pues no puede ser obligada a permanecer en un lugar donde se sentía bien maltratada, esto según lo corrobora el Art. 57 del CST en su numeral 5, pues son obligaciones especiales del empleador guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos; lo mismo el Art. 59 numeral 9, ejecutar o autorizar como prohibiciones del empleador, autorizar o ejecutar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, o que ofendan su dignidad. No es cierto así, que se manifiesta que por otro lado hay un bloqueo de la zona franca al salir, al salir ella de vacaciones, puesto que ella si iba a salir a vacaciones por 5 días y el bloqueo no puede corresponder solamente a un correo electrónico, no puede ser que por vacaciones de una sola persona se bloquee el coro de la empresa. La señora ANGELA saldría de vacaciones y no tuvo

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

No fue objeto de controversia la ejecución de un contrato de trabajo, en desarrollo del cual la demandante se desempeñó como Directora Administrativa. El vínculo terminó el 29 de enero de 2019. Estos hechos se corroboran con los documentos de folios 44, 61, 62, 96, 97, 117, 119 y 126.

La controversia que debe resolver el Tribunal, en consonancia con el recurso de apelación (artículo 66A del CPL), se centra en definir (i) si se pagó adecuadamente el auxilio de cesantías y las vacaciones de la demandante; y (ii) si hubo o no justa causa en su despido. Se recibieron alegatos de la parte demandante.

(i) Sobre lo primero (el pago de prestaciones y vacaciones) una vez revisado el expediente la Sala no encuentra error alguno en la liquidación que hizo la demandada. No existen saldos insolutos de vacaciones pues, como lo reconoce el recurso, la demandante recibió días adicionales a los que se causaron en su favor, y en relación con las cesantías, los documentos de folios 141, 142 y 143 acreditan que el 24 de octubre de 2018 la demandante pidió la liquidación parcial del auxilio para el pago de vivienda, solicitud que atendió la demandada y entregó, por el período comprendido entre el 1/01/2018 y el 30/10/2018, \$2.750.000 (folio 142). Por el resto de ese año y por la proporción del año 2019 entregó en total \$825.000, así: \$550.000 del saldo de 2018, y

acceso a su correo, porque este fue bloqueado inmediatamente, entonces sus claves fueron bloqueadas desde ese día, y ella no tuvo acceso a claves ni al correo de la empresa, por lo que no es verdadero que el negocio se haya bloqueado por solamente ella haber salido de vacaciones. en cuanto al tema relacionado con el portátil, como se manifestó en los interrogatorios, pues ella iba a salir 5 días de vacaciones, siempre atenta a sus obligaciones como trabajadora, ella se lleva el portátil, como siempre lo había dicho, es una de sus obligaciones estar pendiente y de todas maneras le fue bloqueado el correo y las claves de acceso, por lo tanto que se hay llevado el portátil no tiene acá mucha injerencia, es una herramienta del trabajo de ella y no había sustracción de un elemento, no hubo hurto si se quiere decir, ella simplemente se lo llevo en sus vacaciones y ella misma los regreso, no hay razón para pensar que se quedaría con el implemento. Por esta razón, creo que además, hay unos daños morales por la intempestiva terminación del contrato laboral que mi poderdante incumpliera sus obligaciones económicas, así como las obligaciones como cabeza del hogar y responsable de su pareja, del hijo y de su madre, esta última con afectaciones de salud, las cuales no pudieron seguir siendo atendidas. Esto genera inestabilidad emocional, que conlleva intempestivamente se pierda el soporte financiero de la familia que depende de ella. Hay aflicción, tristeza y afectación a los derechos constitucionales protegidos como salud, honra y buen nombre, sin desconocer el trato denigrante al que fue sometida mi poderdante. En ese sentido, hago la apelación, puesto no estamos de acuerdo con la sentencia.

\$275.000 de enero fde 2019 (folio 117). Con ello pagó completamente su obligación, según la tabla siguiente:

AÑO	FF II	FF FF	SALARIO	DIAS WDOS	DIA SALARIO	CESANTIAS
2018	01/01/2018	30/10/2018	\$ 3.300.000,00	300	\$ 110.000	\$ 2.750.000
2018	01/11/2018	30/12/2018	\$ 3.300.000,00	60	\$ 110.000	\$ 550.000
2019	01/01/2019	30/01/2019	\$ 3.300.000,00	30	\$ 110.000	\$ 275.000

Se confirmará entonces esta parte de la sentencia de primera instancia, advirtiendo frente a cualquier eventualidad, que sobre la liquidación de prestaciones sociales la demandante no propuso controversia en el momento procesal pertinente, al presentar la demanda. Si no tuvo acceso al documento en ese momento bien pudo proponer controversia como una adición a la demanda, cuando se aportó con la contestación a la demanda (artículo 28 CPL)².

(ii) Sobre la segunda materia de apelación (indemnización por despido injusto), el artículo 62 del Código Sustantivo define los hechos o conductas de alguna de las partes en el contrato de trabajo que permiten a la otra la terminación unilateral de la relación con justa causa y, por ello, sin el pago de indemnización.

Entre dichas conductas el artículo 62 numeral 6º autoriza la terminación del contrato al empleador cuando el trabajador ha incumplido en forma grave con las obligaciones que exponen los artículos 58 y 60 del CST, o cuando incurre en una falta grave a los deberes que se comprometió de forma específica a cumplir para su empleador. Sobre este último aspecto de la norma y dada la

² SL 8716 DE 2014- Rad. 38010. M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO que en lo pertinente indicó: *“Así las cosas, resulta claro que el Tribunal no estaba facultado para ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, pues el juez de segunda instancia no puede fallar ni extra ni ultra petita, conforme lo ha entendido la jurisprudencia laboral incluso después de haber sido proferida sentencia de la Corte Constitucional que declaró inconstitucional la expresión “de primera instancia” que, con muy buen sentido y para no violar el derecho de defensa del demandado, traía el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Y además de no estar facultado el juez de segunda instancia para sentenciar por fuera o más allá de lo pedido – aun en el evento de que los hechos hayan sido discutidos en el juicio -*

dificultad que tendría una regulación general sobre la gravedad de las omisiones del trabajador frente a deberes específicos, la ley autoriza que la connotación de gravedad de una falta se asigne por las partes al suscribir el contrato de trabajo o la convención colectiva, o por el empleador en los reglamentos de trabajo, o por un Tribunal de arbitramento al decidir sobre este aspecto en un laudo arbitral. Esta facultad, sin embargo, se debe ejercer definiendo conductas concretas que las partes, o el empleador estimen graves, pues solo así se respeta el principio de legalidad de las faltas, sin que valgan como faltas graves específicas la transcripción de las obligaciones o prohibiciones generales que la ley asigna al trabajador.

Con esta referencia normativa, se advierte de la carta de despido incorporada en los folios 36 a 41 y 120 a 125 del expediente, que el empleador endilgó a la demandante como faltas graves, las siguientes: a) abandonar, el día 28 de diciembre de 2018, una reunión que tenían los líderes de las distintas áreas funcionales de la empresa, sin justificar la ausencia, y no responder a los llamados que le hicieron para que regresara; b) retirar desde ese mismo día, sin autorización del empleador o sus representantes, el computador portátil de propiedad de la empresa con información corporativa, y devolverlo el 8 de enero de 2019 con la información borrada; c) haber gestionado el 28 de diciembre de 2018, con el correo corporativo asignado, el bloqueo al ingreso del sistema de la zona franca; y d) no haber tramitado el pago de una factura de servicios de telefonía celular.

Para definir la existencia de justa causa en tales hechos, el Tribunal estudiará las pruebas documentales y testimoniales aportadas al expediente para verificar si las conductas ocurrieron, si constituyen una falta a las obligaciones de la actora, y si están revestida de gravedad suficiente para definir un despido.

Una vez revisado el expediente, la Sala no encuentra probado que la demandante hubiera borrado los archivos del computador asignado por la

empresa (b), ni encuentra probado que desde su correo se hubiera gestionado un bloqueo al ingreso del sistema de la zona franca SIZFRA (c).

La prueba de estos hechos, relevantes y pertinentes para configurar la justa causa, la tenía la empresa demandada, según reiterado criterio jurisprudencial.

Sobre dicha prueba, es la misma sociedad demandada quien anuncia en la contestación a la demanda como evidencia útil un “*concepto técnico del Ingeniero de Sistemas quen realizó la revisión a dicho equipo buscando recuaperar información necesaria de la compañía*”, prueba que no se practicó³, y que resultaba esencial ante la falta de confesión del hecho por la demandante. La falta de conocimiento directo de los testigos y la necesidad de una evidencia técnica al respecto hacen insuficientes las declaraciones testimoniales que en este aspecto rindieron MAIRA SOLER Coordinadora de Suministros de la sociedad demandada (CD 1 Audio 3 Minuto 51:36), y ADRIANA MARTÍNEZ Coordinadora de Recursos Humanos (CD 1 Audio 3 Hora 1 Minuto 06:20).

Frente al otro hecho endilgado (ausentarse de una reunión) estas mismas declaraciones prueban que la demandante se ausentó de la reunión el día 28 de diciembre de 2018, sin el permiso de su jefe, y que se llevó el computador asignado por la empresa. Sin embargo dicho retiro no tiene a juicio de la Sala gravedad suficiente para justificar, por si solo, la terminación de una relación de trabajo que se ejecutó durante más de 8 años, ni se le puede considerar como un “*abandono de cargo*” o la inejecución sistemática de las obligaciones del trabajador (que describe la ley), pues la ausencia fue de medio día; menos aun si se tiene en cuenta que al día siguiente del retiro, la trabajadora iniciaba las vacaciones otorgadas previamente por su empleador.

³ Cuando el trabajador reclama una indemnización por despido injusto le bastará con demostrar que el contrato terminó por decisión unilateral de su empleador y a éste le corresponderá la carga de probar la justa causa, no solo por ser quien alega el hecho exceptivo (artículo 167) y por ser la parte que tiene cercanía al material probatorio, sino fundamentalmente por que la afirmación de trabajador de haber sido despedido sin justa causa es una *afirmaciones o negaciones indefinida* que solo puede concretar o “definir” la parte contraria.

Respecto de la otra conducta que aduce la carta de despido (llevarse el computador portátil), tampoco se demostró que la demandante tuviera la obligación laboral de entregar dicho elemento de trabajo móvil durante las vacaciones. Por esencia, el computador portátil se entrega para el uso en lugares diferentes al sitio de trabajo, siempre y cuando esté en ejecución la relación de trabajo, y lo cierto es que durante las vacaciones la relación de trabajo no ha terminado, lo que permitía a la demandante entender razonablemente que podía mantenerlo en su poder durante las vacaciones.

Finalmente, sobre la falta de pago de unas facturas de telefonía celular, la Sala comparte la valoración probatoria de primera instancia que no encontró probada dicha conducta. A las razones expuestas por el juez, se puede agregar que tampoco se advierte gravedad suficiente en una eventual omisión de la trabajadora, pues bien pudo la persona que la reemplazó en el cargo durante las vacaciones hacer los pagos correspondientes.

Por todo lo expuesto, el Tribunal revocará la sentencia apelada en cuanto absolvió a la demandada de la condena que reclama ANGELA PILAR PEÑA como indemnización por despido injusto, y ordenará su pago, tasándolo como lo dispone el artículo 64 del CST a razón de 30 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada año posterior al primero, o la proporción que corresponda. De las operaciones pertinentes resultan 165 días de indemnización por despido injusto, a razón de \$110.000 por cada día, para un total de \$18.150.000.

No se dictará condena al pago de otros perjuicios materiales, ni de perjuicios morales, por falta de prueba de daños *adicionales* a los que define la ley que pudiera haber sufrido la demandante.

Costas a cargo de la demandada.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., Sala Sexta Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. **REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia de primera instancia, en cuanto absolvió a la demandada del pago de indemnización por despido injusto.
2. **CONDENAR** a la demandada al pago de DIECIOCHO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS MCTE (\$18.150.000) en favor de ANGELA DEL PILAR PEÑA, como indemnización por despido injusto.
3. **COSTAS** de segunda instancia a cargo de la parte demandada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO
Magistrado



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado



MARLENY RUEDA OLARTE
Magistrasda

INCLÚYASE en la liquidación de costas de segunda instancia la suma de \$\$200.000 como agencias en derecho a cargo de la parte demandada.


MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO
Magistrado