



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el tres (03) de agosto dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2021-00005-01 P.T. No. 20.269

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE LINA MARÍA ISCALÁ ARCHILA.

DEMANDADO: CÁMARA DE COMERCIO DE CÚCUTA S.A.

FECHA PROVIDENCIA: TRES (03) DE AGOSTO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: REVOCAR** el aparte final del ordinal PRIMERO de la sentencia de primera instancia, proferida el 31 de enero de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, para en su lugar, **DECLARAR** que el contrato de trabajo terminó de manera unilateral y con justa causa por parte del empleador, por las razones expuestas en la parte motiva. **SEGUNDO: REVOCAR** el ordinal SEGUNDO de la sentencia apelada, conforme lo motivado. **TERCERO: REVOCAR** el ordinal QUINTO, y en su lugar, las costas de primera instancia estarán a cargo de la parte demandante, y a favor de la demandada, por lo que deberá el Juzgado de primera instancia, fijar las correspondientes agencias en derecho. **CUARTO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada, de acuerdo a lo motivado. **QUINTO:** Costas en esta instancia estarán a cargo de la parte actora; Fíjense agencias en derecho a su cargo, en segunda instancia la suma de (\$1.160.000), en contra de la demandante y en favor de la demandada. **SEXTO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy diez (10) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy catorce (14) de agosto de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE**

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **LINA MARÍA ISCALÁ ARCHILA** contra **CÁMARA DE COMERCIO DE CÚCUTA**

EXP. 540013105002 2021 00005 01

P.I. 20269

San José de Cúcuta, tres (3) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes, demandante y demandada, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, el 31 de enero de 2023, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

Pretendió la demandante, según quedó consignado en la subsanación y la reforma de la demanda, se ordene su reintegro al cargo igual o superior al que desempeñó, junto con el pago de la totalidad de salarios, prestaciones sociales, y aportes al sistema general de seguridad social dejadas de cancelar desde la fecha de despido, y hasta el momento en que se produzca la reinstalación; el reconocimiento de intereses a la tasa máxima legal, indexación, las costas y agencias en derecho.

De forma subsidiaria, reclamó el pago de la nivelación salarial como gerente de observatorio e infomediación, desde el mes de enero de 2016, en atención al salario autorizado para el cargo de gerencia administrativa y financiera, al tener el mismo nivel jerárquico, debidamente actualizado año a año, conforme los ajustes efectuados por la demandada; así como, la diferencia en la liquidación de prestaciones sociales, y vacaciones. Solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa, indemnizaciones moratorias de que tratan los artículos 65 del Código Sustantivo de Trabajo, y 99 de la Ley 50 de 1990, el pago de aportes al sistema general de seguridad social, indexación de condenas, pago de intereses a la tasa máxima legal, y costas procesales.

Como sustento de sus pedimentos expuso, que se vinculó con la pasiva el día 16 de junio de 2015, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para ocupar el cargo de gerente de observatorio e infomediación.

Informó, que el 15 de enero de 2016, le fue incrementado el salario a la gerente administrativo y financiero, cargo que ostenta el mismo nivel jerárquico dentro de la estructura organizacional de la CÁMARA DE COMERCIO DE CÚCUTA, al desempeñado por ella; sin embargo, adujo que la demandada al momento de realizar el incremento salarial no valoró, estudió o viabilizó la posibilidad de efectuar de forma igualitaria, el mismo incremento a las demás gerencias de la entidad.

Señaló, que el 6 de noviembre de 2019, la demandada le formuló cargos por incumplimiento de las funciones contractuales, y reglamentarias, bajo el soporte que no podía prestar servicios a otros empleadores.

Que el 13 de noviembre de 2019, acudió a diligencia de descargos, donde expuso en su defensa que las labores endilgadas correspondían al ejercicio de la docencia; además, solicitó oficiar a FONADE, para que remitiera copia del convenio interadministrativo, sin embargo, la demandada ofició a FONADE, para que informara cuáles eran las funciones del contrato que tenía la demandante con dicha entidad.

Finalmente, manifestó que el día 16 de diciembre de ese año, le fue entregada la carta de terminación del contrato con justa causa.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demanda fue admitida mediante proveído de fecha 11 de marzo de 2021, se ordenó su notificación y traslado a la

demandada. En auto de 21 de enero de 2022, se admitió la reforma a la demanda.

LA CÁMARA DE COMERCIO DE CÚCUTA, se opuso a las pretensiones de la demanda, argumentó que el contrato fue terminado a la demandante por justa causa legal, conforme lo previsto en el inciso a) numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, por el incumplimiento grave de las obligaciones, prohibiciones e inhabilidades estipuladas en el contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, y los Estatutos de la entidad al encontrarse probado que la actora prestó sus servicios profesionales a terceros, y trabajó por cuenta propia, de forma paralela, mientras estuvo vinculada a la demandada como trabajadora dependiente, por lo tanto, violó gravemente el acuerdo o pacto de exclusividad suscrito en el contrato y las demás normas internas que se lo prohibían.

Igualmente, se opuso a los pedimentos subsidiarios, sostuvo que la diferencia salarial que existió entre la demandante, y el cargo de gerente administrativa y financiera, se fundó en criterios objetivos y razonables, como la diferencia de funciones, las responsabilidades, el personal a cargo, la cantidad de procesos bajo su responsabilidad, la carga laboral, entre otros, acorde con la regla de “*a trabajo igual, salario igual*”, pues la igualdad se predica entre iguales.

Expuso como excepciones de mérito, las que denominó: “*Inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido por concepto de finalización del contrato de trabajo suscrito con la actora, inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro*”

de no debido por concepto de nivelación salarial, enriquecimiento sin justa causa, pago, prescripción, buena fe, compensación, y genérica”

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, en sentencia de fecha 31 de enero de 2023, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante Lina María Iscalá Archila, como trabajadora y la Cámara de Comercio de Cúcuta, como empleadora, existió un contrato de trabajo desde el 16 de junio del 2015 hasta el 16 de diciembre del año 2019, el cual terminó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador.

SEGUNDO: CONDENAR a la Cámara de Comercio de la ciudad de Cúcuta a reconocer y pagar a favor de la demandante la indemnización por despido sin justa causa, en la suma de \$23.797.200, sin perjuicio de la indexación que surge en este sentido.

TERCERO: ABSOLVER a la entidad demandada al reintegro solicitado y de la nivelación salarial pretendida en la demanda, junto con las demás pretensiones incoadas en este sentido.

CUARTO: DECLARAR como no probadas las excepciones de mérito planteadas por la Cámara de Comercio de Cúcuta.

QUINTO: CONDENAR en costas a la parte demandada Cámara de Comercio de Cúcuta, fijando como agencias en derecho en favor de la parte demandante la suma de dos (2) SMLMV.”

El Juez de primera instancia, centró inicialmente la controversia en determinar, si la terminación del contrato lo fue sin justa causa; para ello, señaló que la demandada fundó la decisión de finiquitar el vínculo, en haber incurrido la trabajadora en el incumplimiento grave de las obligaciones y

prohibiciones, como lo era la ejecución de labores a favor de terceros, las cuales no estaban relacionadas con la docencia.

Al respecto, consideró que no era de recibo la justa causa alegada, porque si bien la actora no cumplió funciones de enseñanza directa en aula de estudiantes, lo cierto era que esa labor de docencia no se limitaba a dicha actividad, sino que también comprendía el proceso de evaluación dentro de un proceso sistemático de enseñanza, el cual, en el caso particular, correspondía a la directriz de las ofertas públicas para la financiación de proyectos convocados por el FONDO EMPRENDER DEL SENA; además, el hecho que entre los participantes pudieran existir profesionales, aprendices y universitarios en formación, ellos hacían parte de la convocatoria, que tenía como finalidad la financiación de proyectos dentro de proceso de enseñanza.

En torno a la falta de reporte en el formulario anticorrupción, consideró que la misma era indiferente para el hecho del despido, en tanto, éste de circunscribió a la realización de servicios por la demandante en favor de terceros, y no en la omisión en el reporte de información; pero, en todo caso, halló que la actora si había cumplido con ese deber de informar su vinculación con el FONADE, desde la fecha misma de contratación, según verificó con la declaración de la testigo MABEL ANDREA ROBAYO.

En consecuencia, al no haberse acreditado el hecho del despido, la terminación del contrato de trabajo fue injusta; sin embargo, no estimó procedente la petición de reintegro, toda vez que la actora no demostró estar inmersa en alguna situación de

protección laboral reforzada, por ende, ordenó el pago de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, debidamente indexado.

Pasó al estudio de la nivelación salarial, para señalar que la demandante no demostró la igualdad de condiciones o funciones similares que conllevara al reconocimiento y pago de salario igual, aunque allegó la estructura organizacional de la demandada, con ello no acreditó la realización de funciones similares; además, de la descripción de los cargos, corroboró que las labores eran diferentes en cuanto a su responsabilidad, incidencia en otras áreas, manejo de personal y dineros.

Finalmente, se refirió a la prescripción, para indicar que no transcurrió el término trienal, entre la fecha de la terminación del contrato, y la presentación de la demanda.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

La PARTE DEMANDANTE, interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, al estar en desacuerdo en el monto de la indemnización por despido reconocida, consideró que la liquidación arrojaba como resultado la suma de \$25.000.000, y no el determinado en el fallo.

Replicó, como precedente la nivelación salarial, y las consecuentes condenas derivadas de esa petición, esto es, la reliquidación del componente prestacional desde el año 2016, hasta la fecha de despido, así como, de la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, por el no pago de la indemnización por la finalización del contrato de

trabajo; igualmente, reclamó, que en caso de salir avante la nivelación salarial, se debía condenar a la indemnización moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías.

Lo anterior, por cuanto, sí acreditó que el cargo que desempeñó la actora tenía la misma posición jerárquica que el de gerente administrativa y financiera de la entidad; se demostró las calidades, carga laboral, estructuración y nivel jerárquico, perfil de cargos, nivel educativo, experiencia laboral, habilidades y competencias específicas, entre otras, por lo que cuestionó de superficial el examen realizado por el Juzgado en tal sentido, recabó que la diferencia salarial fue producto de una decisión caprichosa de la demandada, al no aplicar dicho aumento a las demás gerencias; además, dejó de evaluar el documento denominado “*elaboración, revisión y aprobación de descripción de cargos*”, de lo cual destacó, que ambos cargos, tenían como jefe inmediato al presidente ejecutivo de la CÁMARA DE COMERCIO.

Además, consideró que se dejó de analizar el perfil de cargos, en tanto, el de gerente de observatorio e infomediación tenía una incidencia a nivel regional, requería de un conocimiento científico que no poseía todo profesional, por ello, del estudio de los documentos que establecen las cargas en los diferentes cargos, era dable determinar la similitud, no solo dentro del rango y estructura organizacional, sino en la importancia en la función desarrollada por ambas gerencias.

Desatacó, que no se probó el estudio, los criterios evaluativos que utilizó la demandada para el incremento salarial, conforme lo ha señalado la jurisprudencia, entre ellas, la SL16217-2014, contrario a ello, se observó que dicho aumento

fue discrecional, discriminatorio, y exclusivamente para una gerencia, lo cual denotó la actitud caprichosa del gerente de la época, que en sentir se vio reflejado en el interrogatorio de la pasiva.

En consecuencia, se debía dar un trato igual a quienes son iguales, como ocurrió en este caso, por ende, solicitó se acceda a dichas pretensiones.

La **PARTE DEMANDADA**, en discrepancia con la condena impuesta por concepto de indemnización por despido sin justa causa, sostuvo que la demandante prestó servicios civiles ajenos a las labores de docencia, toda vez que conforme al concepto de la función de docencia contenida en el Decreto 1278 de 2002, ésta corresponde a una asignación académica, comprende actividades curriculares no electivas, el servicio de orientación estudiantil, entre otras, esto es, está destinada a la enseñanza o formación, la cual es totalmente opuesta a la ejecutada por la demandante en los contratos con la EMPRESA NACIONAL PROMOTORA DE DESARROLLO TERRITORIAL, con FONADE, por los cuales se le formularon cargos.

En esa medida, no era cierto que la actora ejecutara labores de docente por prestar servicios a una entidad educativa, y menos que ella evaluara o sirviera de jurado, dado que el objeto de todos los contratos de prestación de servicios por ella suscritos, lo fue la evaluación de los planes de negocios presentados en las convocatorias del FONDO EMPRENDER, pero no fueron dirigidas a la enseñanza o a un grupo de estudiantes, pues la mera actividad de evaluar no le otorga la calidad de docente.

Hizo mención a la naturaleza jurídica de FONADE, para señalar que actualmente es una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter financiero, ajeno al MINISTERIO DE EDUCACIÓN, luego no está destinada a la formación de estudiantes, o de desarrollar un contenido programativo, o tener un sistema evaluativo de estudiantes, por lo tanto, la demandante no ejecutó labores de docencia, sino que la misma fue de carácter meramente civil.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

La **PARTE DEMANDANTE**, manifestó que había lugar a la nivelación salarial deprecada en la demanda, en la medida que el cargo de gerencia que desempeñó la actora se situaba en el mismo nivel jerárquico dentro de la estructura organizacional de la CÁMARA DE COMERCIO DE CÚCUTA, y tenían el mismo jefe inmediato.

Destacó la importancia técnica y el impacto regional del cargo de gerente de observatorio económico infomediación, para lo cual trajo a colación diferentes publicaciones web y referencias de trabajos realizados por la demandante en el ejercicio de tales funciones, que incluso hacían parte del componente misional de la entidad.

Trajo a colación diferentes pronunciamientos jurisprudenciales, e indicó que al tratarse de cargos equivalentes, se debía acceder a los pedimentos de nivelación salarial deprecados en la demanda.

La **PARTE DEMANDADA**, realizó un relato de las actuaciones surtidas por el empleador, mediante los cuales se estableció que la actora había incurrido en la prohibición e inhabilidad de ejecutar labores para otras personas, consagrada en los estatutos y el código de ética y buen gobierno, como lo fue, a través de las órdenes de prestación de servicios celebrados con la EMPRESA NACIONAL PROMOTORA DE DESARROLLO TERRITORIAL y FONADE, aspectos que fueron aceptados por la actora en la diligencia de descargos, con lo cual se configuró la justa causa de la terminación del contrato de trabajo; además, resaltó que las referidas contrataciones, son distintas a las informadas por la demandante al momento de su ingreso, de los cuales no comunicó al empleador, a más que no correspondían a labores de docencia.

De otra parte, se refirió a la improcedencia de la nivelación salarial solicitada, en tanto, existen diferencias funcionales entre los cargos de gerente de observatorio e infomediación, y el de gerente administrativa y financiera.

VI. CONSIDERACIONES.

En aplicación del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a esta Sala de Decisión, resolver como problemas jurídicos: **i)** si la demandante tiene derecho a la nivelación salarial, en caso afirmativo, se analizará su incidencia prestacional; **ii)** si la terminación del contrato de trabajo fue con justa causa, por ende, no lugar al pago de la indemnización por despido, impuesta por la primera instancia; **iii)** en caso que se mantenga esta declaratoria, analizar si el monto de la misma se encuentra debidamente liquidado.

Se encuentra fuera de discusión, que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 16 de junio de 2015 y hasta el 16 de diciembre de 2019; que la demandante desempeñó el cargo de gerente de observatorio e infomediación; devengó como salario ordinario, las siguientes sumas: año 2015 \$5.706.800, 2016 \$6.106.276, enero a junio de 2017 \$6.106.276, y julio a diciembre de 2017 \$6.457.388, 2018 \$6.735.056, 2019 \$7.139.160 (pág. 76 archivo 20); también está demostrado que el vínculo terminó de manera unilateral por parte del empleador, por las razones esbozadas en la comunicación de fecha 16 de diciembre de 2019.

DE LA NIVELACIÓN SALARIAL.

Al respecto se recuerda que en el escrito de demanda, la parte actora fundó su petición de nivelación salarial, en que pese a que desempeñó un cargo gerencial, de igual nivel jerárquico dentro de la estructura organizacional de la pasiva, el 15 de enero de 2016, la demandada realizó un aumento diferenciado en favor de la GERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

Por su parte, la CÁMARA DE COMERCIO, adujo que las funciones desarrolladas por las excolaboradoras objeto de comparación son totalmente diferentes, así como sus responsabilidades, compromisos, cargas laborales e inclusive el perfil del cargo, por lo que, la diferencia salarial se cimentó en causas razonables y objetivas, y no a una decisión caprichosa.

Para resolver el planteamiento, debe acudirse a lo señalado en el artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo, según el cual:

“A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”, principio por demás de rango constitucional.

Frente al tema, la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL1503-2016, reiterada en la CSJ SL 14349-2017, sostuvo:

“Para ahondar en razones, de acuerdo con la evolución de la jurisprudencia sobre el tema, en todo caso al trabajador le corresponde probar el trato diferente respecto de otro cargo de igual valor, para trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la diferencia; es decir, **no basta su sola afirmación de estar en igualdad de condiciones respecto de otro cargo, para hacerse merecedor de la nivelación.**

Cumple recordar la sentencia hito sobre el punto:

Sobre el tema de la carga de la prueba, la Sala tiene adoctrinado que el trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio «a trabajo igual salario igual», tiene por carga probatoria demostrar el «puesto» que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia. Sobre el particular son ilustrativas las sentencias CSJ, SL 5 feb. 2014, Rad. 39858, y SL 20 oct. 2006, Rad. 28441, donde reiteró lo dicho en las de 10 de jun. 2005 y 24 de may. 2005, Rads. 24272 y 23148, respectivamente. Criterio adoctrinado anteriormente, en la sentencia CSJ SL, 25 sept. 1997, Rad. 9255, reiterada en la del 16 de nov. 2005, Rad. 24575.

Así mismo, en la sentencia con radicación n.º 38475 de 22 de enero de 2013, la Sala de Casación Laboral, dijo, “no basta la identidad de cargos o puestos de trabajo entre quienes se quiere hacer la comparación, sino que se requiere, en cada caso, verificar que la diferencia salarial y prestacional sólo puede ser atribuida a circunstancias subjetivas,

habida cuenta de que lo que se pretende conjurar es la discriminación salarial o prestacional ante circunstancias objetivamente idénticas.”

Entonces, del examen del material probatorio arrojado al proceso, se corrobora, según la descripción del cargo actualizado al 27 de marzo de 2015 (vigente para la fecha en que se alega el incremento) contenido en el documento denominado “*ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS*” (Pág. 202 a 208 archivo 13), que el objetivo general del cargo que desempeñó la actora como gerente de observatorio e infomediación fue la de “*Coordinar y dirigir las actividades relacionadas con la generación y consolidación de estadísticas, con la producción, análisis y estudios en temas micro y macroeconómicos, con el fin de montar un sistema de información económica en la región*”, de ahí que sus funciones y responsabilidades estuvieran dirigidas a, coordinar y dirigir las actividades relacionadas con la producción de estadísticas, montar sistemas de información en la página web, consolidar el observatorio económico, dirigir y coordinar la comercialización de la información estadística, coordinar veedurías, evaluar los costos- beneficios de todas las actividades que desarrolle la entidad, atender informe para entidades de control, gestionar el sistema de gestión de calidad.

Por su parte, el cargo de gerente administrativo y financiero, respecto el cual se solicita la nivelación salarial, está destinado a la organización, dirección y control del talento humano, los recursos financieros, por lo que sus funciones, se encaminan a la dirección y dirección de actividades relacionadas con el personal de la entidad, llamar a descargos, dirección de actividades relacionadas con el presupuesto de la entidad,

procesos de contratación y compras, coordinación de tesorería y de los procesos contables, presentación de informes, análisis de estados financieros, entre otras.

Como se aprecia, aun cuando tengas la misma denominación de “gerentes”, y su jefe inmediato sea el presidente ejecutivo, sus funciones, responsabilidades, perfil de cargos son distintos, la gerencia administrativa y financiera hace parte de la unidad corporativa y como requisito de experiencia requiere de 5 años mínimos, y la gerencia de observatorio e infomediación, pertenece a una unidad competitiva, y necesita 3 años de experiencia como ejecutivo.

Así mismo, se ha de tener en cuenta que el incremento del salario de la gerente administrativo y financiero, realizado a partir del 1.º de enero de 2016, ocasionó un cambio de salario, pasó de ordinario a salario integral, conforme la certificación vista en archivo 20 pág. 65, ello implicó que además de retribuir el trabajo ordinario, de antemano se compensara el valor de prestaciones, tiempo suplementario, acorde con lo estipulado en el artículo 132 del Código Sustantivo de Trabajo.

De este modo, encuentra esta Corporación que la diferencia salarial que pretenden compararse obedece a razones objetivas y válidas que justifican el trato diferenciado entre la gerencia administrativa y financiera, y el cargo de gerente de observatorio e infomediación.

Razones anteriores suficientes para confirmar la negativa de esa pretensión, como a bien lo hizo la primera instancia, motivo

por el cual, no sale avante el reparo formulado por la parte actora, sobre este tópico.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

A fin de dirimir este asunto objeto de litigio, debe partir por señalarse que es facultad de las partes rescindir el contrato de trabajo conforme lo prevé el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; sin embargo, cuando es el empleador el que da fin al ligamen de manera unilateral, debe informar la causa de su decisión al trabajador y sustentar el despido en alguna de las justas causas contenidas en la ley, para que ésta no contravenga el ordenamiento laboral y se legitime su actuar; de lo contrario, se hará acreedor a la indemnización por la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo a favor del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en la norma en cita. Por lo tanto, le basta al trabajador demostrar el hecho del despido, y al empleador acreditar su justificación.

Al respecto, se corrobora que en la misiva de fecha 16 de diciembre de 2019 (Pág. 83 a 92 archivo 03), la demandada adujo como justas causas de terminación, la contenida en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

Para ello, señaló que en el contrato de trabajo se pactó en su cláusula primera, literal b), que la trabajadora se obligaba a *“prestar sus servicios de forma exclusiva al empleador, es decir, a no prestar directa ni indirectamente sus servicios laborales a otros empleadores, ni*

trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato”.

En el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, artículo 58, se estableció como falta grave *“d) violación grave por parte del trabajador de las demás obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias, no incluidas textualmente en este artículo, en las demás disposiciones legales de este reglamento, manual de funciones y procedimientos, cartas, informes o circulares”* (pág. 138 archivo 13).

En el CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO, artículo 27 se consagró *“prohibición: quienes perciban en su remuneración como empleados de la Cámara de Comercio de Cúcuta, tienen las siguientes prohibiciones: - Ejercer su profesión en asuntos particulares mientras permanezcan en sus cargos, salvo tratándose de la docencia o en su causa propia”* (pág. 194 archivo 13);

Y el artículo 30 del ESTATUTO DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE CÚCUTA, contempló *“Inhabilidad general: las personas que reciban remuneración como empleados de la Cámara de Comercio quedarán inhabilitadas para ejercer su profesión en asuntos particulares mientras permanezcan en sus cargos, so pena de destitución por mala conducta”* (pág. 123 archivo 03).

En cuanto a los hechos generadores de la falta, expuso la demandada que el 1.º de noviembre de 2019, recibió correo electrónico mediante el cual tuvo conocimiento la demandante mantenía un vínculo paralelo con FONADE.

De la celebración de tales contrataciones, al plenario se allegó copias de los contratos de prestación de servicios y certificaciones expedidas la Gerente del Grupo de Gestión Post-Contractual, de la EMPRESA NACIONAL PROMOTORA DEL

DESARROLLO TERRITORIAL – ENTERRITORIO (Antes FONADE), de los cuales se corrobora que el objeto contractual para el cual fue contratada la actora, lo fue “*prestar sus servicios profesionales, por sus propios medios con plena autonomía técnica y administrativa para realizar la evaluación de los planes de negocios y/o proyectos presentados por FONADE, en desarrollo de los contratos interadministrativos suscritos entre el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)- Fondo Empezar y FONADE*”, así:

- Contrato n.º2142148, fecha inicial 10 de diciembre de 2014, y terminación el 31 de diciembre de 2016. (pág. 35 a 40 y 86 a 87, archivo 13)
- Contrato n.º 2170460, fecha de inicio 20 de febrero de 2017, y finalización 30 de diciembre de 2018. (pág. 55 a 59 archivo 07, pág. 41 a 56, y 88 a 89 archivo 13)
- Contrato n.º2190884, con extremos entre el 5 de marzo de 2019, y hasta el 15 de enero de 2020, (pág. 57 a 59 y 90 a 91, archivo 13)

Entonces, como lo alega la demandada, corresponde examinar a esta Corporación si las actividades desarrolladas por la actora en favor de FONADE – hoy ENTERRITORIO, no están relacionadas con la actividad de docente, en consecuencia, incurrió la demandante en las justas causas constitutivas de terminación del contrato de trabajo.

Para ello, tenemos que en la descripción de las obligaciones y/o funciones a cargo del contratista, entre otras genéricas, se destacan las siguientes específicas:

- Asistir a las reuniones de información y capacitación que cite FONADE, así como participar en mesas de trabajo orientadas a la revisión y definición de nuevos instrumentos para el proceso, así como a la construcción de metodologías de apoyo a los procesos de formulación y evaluación de planes de negocio.
- Disponer de acceso a Internet de manera permanente y confiable para poder ingresar a la plataforma del Fondo emprender (www.fondoemprender.com), sobre la cual se encuentran registrados los planes de negocio a evaluar por convocatoria y sobre la cual se debe desarrollar el proceso de evaluación.
- Realizar la lectura completa y análisis técnico correspondiente de cada uno de los planes de negocio que le sean asignados, cumpliendo cada uno de los trámites del proceso de evaluación y sus respectivos tiempos, conforme le sean establecidos por la Gerencia de Evaluación de Proyectos de FONADE.
- Realizar la evaluación de los planes de negocio que le sean asignados, haciendo uso de la metodología, manuales, directrices y formatos establecidos para el proceso, impartidos desde la Gerencia de Evaluación de proyectos de FONADE, determinando el resultado de viabilidad del plan de negocio a partir de la evaluación cualitativa y cuantitativa de todos los componentes: Estratégicos (General), Comercial, Técnico, Organizacional, Financiero y de impacto (Ambiental), teniendo en cuenta que para cada uno de los criterios es necesario precisar los argumentos técnicos que sustentan la calificación y el resultado correspondiente.

- Cumplir los lineamientos mínimos de información y calidad en los conceptos de evaluación de los planes de negocio, conforme a las directrices que establezca la Gerencia de Evaluación de Proyectos.
- Construir un modelo financiero en hojas electrónicas como herramienta sobre la que se soportará la evaluación financiera de cada plan de negocio. Tanto el modelo financiero como el resultado de la simulación de cada una de las evaluaciones deberá ajustarse en todo sentido a los lineamientos, directrices, criterios, metodologías, formatos y en general al sistema de información que determine FONADE.
- Hacer entrega de los informes del proceso que sean establecidos y solicitados desde la Gerencia de Evaluación de FONADE, siguiendo los lineamientos y cumpliendo los tiempos requeridos.
- Atender las solicitudes que se formulen desde la Gerencia de Evaluación frente a correcciones y/o ajustes necesarios en los conceptos de evaluación, ampliación de conceptos y en general, responder proactivamente a las inquietudes y necesidades de FONADE.
- Apoyar a FONADE en las respuestas a las observaciones que los interesados formulen sobre los resultados de la evaluación.

Ahora, acorde con el MANUAL DE OPERACIÓN DEL FONDO EMPRENDER, allegado en la reforma de la demanda (pág. 8 a 40 archivo 21), se define el rol de EVALUADOR, como “*Persona natural o jurídica encargada de analizar las condiciones de viabilidad técnica, jurídica, económica y financiera de cada uno de los planes de negocio presentados en las convocatorias, emitiendo concepto respecto al cumplimiento de las mismas. Los evaluadores para los planes de negocios considerados viables, recomiendan el monto a financiar de conformidad a su naturaleza y a los topes establecidos en el Acuerdo 0006 de 2017*”, cuyo proceso de evaluación se encuentra descrito en el punto 4 del manual, donde se señala y discrimina cada uno de los puntos a establecer.

Resulta necesario traer a colación las definiciones de docente y función de docencia, consagradas en los artículos 4.º y 5.º del Decreto 1278 de 2002, cuyo tenor consagra:

“ARTÍCULO 4. Función docente. La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.

ARTÍCULO 5. Docentes. Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación”.

Bajo la anterior orientación, analizadas en su conjunto las responsabilidades y funciones que ejecutó la actora en el marco de los mencionados contratos de prestación de servicios, observa esta Sala de Decisión, que tales actividades de “*evaluación de planes de negocios presentados en las convocatorias del Fondo Emprender*”, distan de la función docente antes citada, en tanto, no se trató de una actividad curricular de evaluación de una tarea o proyecto académico, no tiene relación alguna con un proceso de orientación, enseñanza o retroalimentación de los emprendedores, menos aún, de la labor de jurado de tesis, a la que hizo alusión la demandante en la diligencia de descargos rendida el 13 de noviembre de 2019 (pág. 27 archivo 13); todo lo contrario, tales labores se enfocaron en el análisis de viabilidad de un proyecto de emprendimiento, cuyo aval, daría paso a su financiación, a través de los recursos del Fondo Emprender, tanto así, que estaba inhabilitada para brindar asesoría de los planes de negocios.

De manera, considera esta Corporación, que esa labor de evaluador que realizó la demandante, no se enmarca dentro de la actividad docente, y con ello, la actora no se encontraba amparada por la excepción de exclusividad en la prestación de los servicios en favor de la demandada CÁMARA DE COMERCIO, a la que hace alusión el artículo 27 del CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO; por consiguiente, se encuentra debidamente demostrado que la actora, desatendió su obligación e incurrió en una prohibición y falta calificada como grave en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

Además, no es dable pretender escudar tal incumplimiento, en el supuesto conocimiento de la ejecución de las labores que se

aduce tenía la entidad desde el inicio del contrato de trabajo, en tanto, la documental adosada a la hoja de vida, tenía como fin respaldar esa experiencia laboral de la trabajadora para acreditar los requisitos de ingreso al empleo, pero no tenía autorización alguna para prestar los servicios referenciados en favor del FONADE, conforme lo manifestó la testigo MABEL ANDREA ROBAYO VANEGAS, directora de talento humano de la CÁMARA DE COMERCIO.

De modo tal, que no existe la falta de inmediatez entre el momento en que el empleador tuvo conocimiento de los hechos, y la fecha de despido, dado que en este caso, lo fue debido a la recepción de un correo electrónico en fecha 31 de octubre de 2019 (pág. 92 archivo 13), se corroboró la información suministrada, se adelantó el debido proceso, se llamó en descargos a la trabajadora, y culminadas dichas etapas, finalmente, el 16 de diciembre de 2019, el empleador tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa.

De lo razonado, al haber probado la demandada la justeza del despido, no hay lugar a la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo; lo cual apunta a la absolución de la demandada de este pedimento.

Conforme a ello, refulge innecesario, realizar un estudio sobre la revisión de la condena por indemnización por despido, que petitionó la parte actora en su recurso de apelación.

Así las cosas, se **REVOCARÁ** el aparte final del ordinal PRIMERO de la sentencia de primera instancia, para en su lugar, declarar que el contrato de trabajo terminó de manera unilateral

y con justa causa por parte del empleador; en consecuencia, se **REVOCARÁ** en su integralidad el ordinal SEGUNDO.

Las costas de segunda instancia estarán a cargo de la parte actora, ante la no prosperidad del recurso de alzada; inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, a cargo de la demandante, y a favor de la pasiva.

Ante las resultas del proceso, se **REVOCARÁ** igualmente el ordinal QUINTO, de la sentencia, y en su lugar, las costas de primera instancia estarán a cargo de la parte demandante, y a favor de la demandada, por lo que deberá el Juzgado de primera instancia, fijar las correspondientes agencias en derecho.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el aparte final del ordinal PRIMERO de la sentencia de primera instancia, proferida el 31 de enero de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, para en su lugar, **DECLARAR** que el contrato de trabajo terminó de manera unilateral y con justa causa por parte del empleador, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: REVOCAR el ordinal SEGUNDO de la sentencia apelada, conforme lo motivado.

TERCERO: REVOCAR el ordinal QUINTO, y en su lugar, las costas de primera instancia estarán a cargo de la parte demandante, y a favor de la demandada, por lo que deberá el Juzgado de primera instancia, fijar las correspondientes agencias en derecho.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada, de acuerdo a lo motivado.

QUINTO: Costas en esta instancia estarán a cargo de la parte actora; Fíjense agencias en derecho a su cargo, en segunda instancia la suma de (\$1.160.000), en contra de la demandante y en favor de la demandada.

SEXTO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

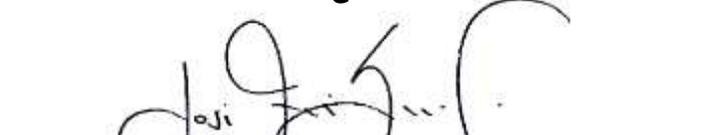
Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER.



NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA