



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO TREINTA Y OCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

En Bogotá D.C., a los dieciocho (18) días del mes de febrero de dos mil veintiuno (2021), estando dentro de la oportunidad legalmente establecida, el Juez Treinta y Ocho (38) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en asocio con la Secretaría, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta, previsto en el artículo 69 del CPTSS, respecto de la sentencia proferida el nueve (09) de julio de dos mil veinte (2020), por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia, instaurado por **YHOJAN STIVEN SÁNCHEZ ARDILA** contra **TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S.**, con radicado **110014105006-2019-0443-00**.

SENTENCIA

El señor YHOJAN STIVEN SÁNCHEZ ARDILA a través de apoderado judicial, demandó a la sociedad TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S. para que mediante el trámite del Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia, se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 13 de agosto de 2016, que el contrato terminó por parte del empleador sin justa causa el día 12 de marzo de 2019, que como último salario percibió la suma de \$1'055.600, y como consecuencia de lo anterior se condene a la demandada a reconocer y pagar vacaciones, prima de servicios, cesantías y salarios pendientes dejados de recibir desde la fecha del despido hasta la decisión del Juez, se condene a los demás derechos que resulten ultra y extra petita y las costas del proceso. Subsidiariamente solicita condenar a la llamada a juicio al pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

El actor fundamentó sus pretensiones, indicando que se desempeñó como asesor de servicios de call center, brindando soporte técnico vía telefónica para una campaña denominada HELP DESK, que laboraba en turnos rotativos de 8 horas de domingo a domingo con un (1) día de compensatorio a la semana, que como último salario percibió la suma de \$1'055.600, que el 08 de febrero de 2019 a las 10:19 pm, utilizó el servicio de UBER desde la CALLE 13 N° 1 A 29 del municipio de Soacha con destino a la TRANSVERSAL 19 N° 34 C 25 del mismo municipio Cundinamarqués. Que el 11 de marzo de 2019, el actor fue llamado a diligencia de descargos por utilizar el servicio de UBER con el perfil de la empresa,

donde aceptó y explicó de manera clara y de buena fe la equivocación cometida sin darse cuenta; que el 12 de marzo de 2019 el empleador dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa (sic), aduciendo como justa causa el mal uso de los medios de transporte y/o de las dependencias de la empresa.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laboral de esta ciudad, estrado que la admitió en auto del 16 de septiembre de 2019 y una vez notificada la pasiva, señaló el día 09 de julio de 2020, para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 72 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.

Instalada la audiencia, en la fecha previamente señalada, TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S. por intermedio de curador ad Litem contestó la demanda y presentó como excepciones de mérito las de cobro de lo no debido e inexistencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, pago, cobro de lo no debido, prescripción y compensación, posteriormente se declaró fracasada la conciliación, se saneó el proceso, se fijó el litigio, se decretaron y practicaron las pruebas y se corrió traslado para que las partes presentaran sus alegatos de conclusión.

Constituida la audiencia de juzgamiento, el juez de única instancia, se pronunció negando las pretensiones incoadas, señalando que el despido verificado tuvo su origen en una situación única y específica, lo cual quedó plasmado en la carta de terminación del vínculo, indicó también que entre las obligaciones adquiridas por el trabajador al suscribir el contrato de trabajo, se encontraba la de cumplir con el reglamento interno de trabajo contenida en la cláusula 4ª, a su vez el reglamento interno de trabajo estipuló en su artículo 53, contempla la obligación del trabajador la de acatar y cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por la empresa o cualquier superior jerárquico, así mismo la premisa dada a los trabajadores para abstenerse de utilizar las herramientas y recursos dados por la empresa para objetivos distintos a los necesarios para el desarrollo de sus labores, en ese mismo sentido el uso adecuado de los medios de transporte brindados por la compañía.

Arguyó que el mismo articulado consagra que el incumplimiento de las previsiones constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, resaltando el mal uso de los elementos o recursos suministrados por la compañía, sin embargo aclaró que el reglamento interno de trabajo, fue emitido el 01 de octubre de 2019, esto es con posterioridad a la finalización del vínculo que unió a las partes el 12 de marzo de la misma anualidad, lo que impide establecer que las faltas atribuidas al trabajador en la misiva del despido se encontraban estipuladas como graves, como también prohibiciones que daban lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Así procedió el Despacho a calificar la proporcionalidad de las faltas cometidas, encontrando que el promotor de la acción aceptó la comisión de una falta, justificándola como una equivocación de perfil en su dispositivo móvil al pedir el servicio de UBER para un destino diferente al autorizado por la compañía y que efectivamente si conocía de la prohibición, aunado a ello el trabajador indicó que solo se percató del error cuando fue requerido por la empresa, situación que para el a quo carece de lógica, aunado a ello se verificó que el valor del servicio fue cancelado por la empresa, advirtió también que el ex trabajador era usuario frecuente del servicio de transporte ofrecido por la empresa por lo que conocía su funcionalidad y la forma en que se manejaba, por lo que consideró que efectivamente el demandante incumplió con sus obligaciones contractuales, finalmente indicó que el hecho de que la plataforma UBER no estuviera autorizada para trabajar en el país, de ninguna manera afecta del decisión del Despacho de absolver a la encartada, pues la empresa utilizó UBER para facilitar el transporte y movilización de sus trabajadores, por lo que arribo a la conclusión que la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, pese a que la falta no estuviera justificada en el reglamento interno de trabajo, evidenciando que la falta cometida por el demandante efectivamente merecía el despido, razón por la cual negó las pretensiones de la demanda, declaró probada la denominada inexistencia de la obligación y condenó en costas a la parte demandante.

Tramitado el negocio en legal forma y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado procede el Despacho a proferir la sentencia previas las siguientes

CONSIDERACIONES

EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL

Tal como se planteó en la demanda y en la fijación del litigio, pretende el demandante YHOJAN STIVEN SÁNCHEZ ARDILA, se declare la existencia del contrato de trabajo con la sociedad TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S., entre el 13 de agosto de 2016 y el 12 de marzo de 2019, el cual fue terminado por parte de la demandada sin justa causa y como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de las acreencias deprecadas.

Conforme a lo anterior, a la demanda, a su contestación, a los elementos probatorios recaudados y a la fijación del litigio, se encuentra acreditada la existencia entre las partes de un contrato de trabajo a término indefinido vigente entre el 13 de agosto de 2016 y el 12 de marzo de 2019, que el cargo para el que fue contratado el actor fue el de asesor de servicios de call center y que su último salario correspondió a la suma de \$1'055.600.

Ahora bien, el eje medular de la controversia gira en torno a establecer si se presentó un despido injusto por parte del empleador y los efectos que de tal decisión se puedan derivar, pues se reclaman salarios y acreencias que se generen con posterioridad al despido y subsidiariamente el pago de la indemnización establecida en el artículo 64 del CST.

Cabe anotar, en relación con la procedencia de una indemnización por despido injusto, lo sostenido por la H. Corte Suprema de Justicia, cuando ha señalado:

“La Jurisprudencia tanto del extinguido Tribunal Supremo como de esta Sala, ha considerado que **al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido**, y que **al patrono corresponde probar su justificación**. Y es natural que así sea, pues el trabajador debe demostrar que el patrono no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y éste último para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse cumplido alguna de las causas señaladas en la Ley. (CSJ, Cas. Laboral, Sent. Oct 11/73.) Negrilla fuera de texto.

Se observa entonces en el expediente digital, la comunicación del 12 de marzo de 2019, dirigida al demandante y suscrita por una representante de la administración de personal de TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S., en la que se le informa

la determinación de la empresa de finiquitar su contrato de trabajo con justa causa, conforme a las previsiones del artículo 62, ordinal a) numeral 6° del C.S.T. y el numeral 1 del artículo 58 del C.S.T.

Así las cosas, el demandante acreditó en debida forma el despido de que fue objeto y le correspondía a la demandada demostrar la existencia de la justa causa endilgada.

Estima el Despacho que es pertinente en este estado traer a colación, lo sostenido de vieja data por la H. Corte Suprema de Justicia respecto a la invocación de las justas causas de despido, cuando señaló que se puede realizar un despido en estas condiciones:

“(. . .)”

“a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita.

b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o innovación normativa, y

c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden en causales de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

En todo caso **lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante**, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva...”. (Sentencias de casación del 25 de octubre de 1994, radicación 6847.

En ese orden, una vez valorados los elementos probatorios y la comunicación de terminación del contrato con justa causa, se advierte que la decisión se tomó habida consideración que el 8 de febrero de 2019 a las 10:19 pm, utilizó el servicio de UBER, suministrado por la empresa para facilitar el transporte y movilización de sus trabajadores, especial y únicamente para fines laborales, desde la CALLE 13 N° 1 A 29 del municipio de Soacha con destino a la TRANSVERSAL 19 N° 34 C 25 del mismo municipio Cundinamarqués, utilizando el perfil de la compañía en su dispositivo móvil, hecho este que se encuentra acreditado en el informativo.

Así las cosas, el Despacho procederá a establecer si la circunstancia acreditada configura alguna de las justas causas previstas en el literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que señala:

“Artículo 7o. Terminación del contrato por **justa causa**. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

1o) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2o) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3o) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4o) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5o) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6o) **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.

7o) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8o) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9o) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono.

10) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, y

15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9o. a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

“(. . .)”

Así las cosas, se tiene que el haber hecho uso de los servicios de transporte ofrecidos por el empleador a sus trabajadores en trayectos no relacionados con la actividad laboral para los que están destinados los recursos respectivos bien se enmarca en la causal 6ª referida, alusiva a la 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, en este aspecto conviene recordar lo señalado en las disposiciones en cita así:

“Artículo 58.-Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y **cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono** o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a) Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a) Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.

7a) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y

8a) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

“(. . .)”

Artículo 60.-Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

1o) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono.

2o) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3o) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4o) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5o) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6o) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7o) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8o) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.”

En estas condiciones, entiende el Despacho que efectivamente conducta aducida como configuradora de justa causa alegada por la accionada al momento de la extinción del vínculo contractual del demandante se enmarca en las previsiones del numeral 1 del artículo 58 del CST, citado previamente, nótese que el hecho de utilizar las herramientas y recursos dados por la empresa para objetivos distintos a los necesarios para el desarrollo de sus labores, para este caso el servicio de transporte, sin autorización alguna y con el agravante de que haya sido la misma compañía quien sufragó el servicio, se exhibe grave en la medida en que afecta la confianza depositada por el empleador en su trabajador, tal como se demostró con

los elementos recaudados entre los cuales se encuentra la misma declaración del promotor de la acción; constituye no solo una grave violación legal de obligaciones y prohibiciones legales, sino que incumple obligaciones contractuales como las prevista en la cláusula primera: (...) *“4. Usar los elementos de trabajo que le sean suministrados por el empleador, exclusivamente en el desempeño de su cargo y de manera adecuada...(...)”*; aunado a ello debe señalar esta judicatura, que como bien lo indicó la señora Juez de instancia, el actor, aun siendo consciente de la falta cometida, no procuró informar a la empresa del presunto error, por el contrario solamente hasta que fue llamado a descargos aceptó la comisión del mismo, situación que de haberse dado se hubiera podido calificar como un atenuante sobre la conducta cometida. Consiguientemente, forzoso resulta que la inmediata consecuencia en el grado jurisdiccional que hoy nos ocupa sea la confirmación del fallo proferido por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, por las razones expuestas en la presente providencia.

Sin costas en este grado jurisdiccional.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO TREINTA Y OCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar, dentro del grado jurisdiccional de consulta, la sentencia proferida el nueve (09) de julio de dos mil veinte (2020), por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. Lo anterior, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en la instancia.

TERCERO: Por secretaria, remítase el presente expediente al Juzgado de Origen. Ofíciase.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

El Juez,

MARCOS JAVIER CORTES RIVEROS

La Secretaria,

SHIRLEY TATIANA LOZANO DIAZ

Firmado Por:

**SHIRLEY TATIANA LOZANO DIAZ
SECRETARIO CIRCUITO
JUZGADO 38 LABORAL BOGOTÁ**

**MARCOS JAVIER CORTES RIVEROS
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 38 LABORAL BOGOTÁ**

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:

db526447ee78a9033f99e2b7468c9145e8a0def34dface22f6d58ca3966e7c06

Documento generado en 18/02/2021 06:18:39 PM