



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO VEINTIUNO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

AUDIENCIA PUBLICA DE JUZGAMIENTO

PROCESO ORDINARIO LABORAL RAD.11001410500620220021201 DE WENDY YOLANI MARTIN DUARTE CONTRA SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.

SENTENCIA

En Bogotá DC, hoy 9 de diciembre de 2022, se constituye el Despacho en Audiencia Pública de Juzgamiento dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, a fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta que se surte en favor de la parte actora respecto de la sentencia proferida el pasado veintitrés (23) de junio de dos mil veintidós (2022), por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

Asunto: Terminación del contrato de trabajo – justa causa- indemnización

ANTECEDENTES

WENDY YOLANI MARTIN DUARTE, promovió demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA, en procura de obtener el reconocimiento y pago de los salarios correspondientes a partir del día 16 de febrero de 2022, los cuales dejó de percibir con ocasión a la terminación del contrato laboral de manera unilateral por parte del empleador con justa causa.

Como fundamento material de sus pretensiones, en síntesis relató que: inició sus labores el día 10 de octubre del año 2018 con SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE bajo la modalidad de un contrato a término indefinido, con un horario de lunes a viernes de 7:30 am a 6:00 pm; el salario devengado correspondía a la suma de \$1.300.000 discriminado con una base de \$1.200.000 más un bono habitual por valor de \$100.000; su último cargo fue de analista de operaciones; el día 16 de febrero de 2022 se le dio por terminado su contrato laboral de manera unilateral; se le realizó la citación a descargos vía correo electrónico, los cuales rindió a través de comunicación telefónica sin que se le permitiera apelar la decisión adoptada.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Notificada en legal forma la demandada SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A., en audiencia celebrada el 9 de junio de 2022, dio contestación a la demanda en donde se opuso a todas las pretensiones, en cuanto a los hechos aceptó la relación laboral que existió con la demandante,, la jornada laboral en la que prestaba servicios la trabajadora,

sobre el proceso disciplinario iniciado a la misma y la forma en la que terminó el vínculo laboral, propuso como excepciones de mérito las que denominó carencia de justas causas y título para pedir, inexistencia de fundamento de hecho que permita aplicar norma de derecho alguna, inexistencia de derecho legalmente protegible, pago total de salarios, prestaciones sociales y vacaciones, cobro de lo no debido, buena fe del empleador, mala fe por parte de la extrabajadora, prescripción y la genérica. En su defensa argumentó que la notificación de terminación de contrato de trabajo goza de plena fuerza legal y que liquidó las prestaciones sociales adeudadas a la demandante acorde con la legislación laboral vigente incluyendo todos los factores salariales generados.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento en decisión objeto de consulta, dispuso:

Declarar probada las excepciones de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES y COBRO DE LO NO DEBIDO, al considerar que la demandante incurrió en un incumplimiento a las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, constituyéndose el actuar de la demandante una causa para terminar el contrato, específicamente por ir en contravía con lo preceptuado en el numeral 6 literal E del artículo 62 C.S.T. en concordancia con los numerales 4 y 5 del artículo 58 ibídem, así como literales f, g, í, w del artículo 51 y numerales 1, 6, 10 y 42 del Artículo 56, numerales 6 y 37 del artículo 59 del Reglamento de la empresa. Lo anterior, con fundamento en que la demandante como ANALISTA DE OPERACIONES debió evitar que la señora YESSICA JULIETH RODRIGUEZ MÁRQUEZ, auxiliar administrativa, adulterara o falsificara el formulario de afiliación de la trabajadora FLOR ZORAIDA FORIGUA AGUILERA, permitiendo tal acción, guardando silencio sin informar de tal situación a su jefe inmediato o directivo de la empresa, lo que resultaba admisible por cuanto la demandante no requería de capacitación específica en el trámite de vinculación de trabajadores para percatarse del actuar de la señora RODRIGUEZ MÁRQUEZ, no era correcto, pues estaba claramente falsificando un formulario de afiliación, lo cual podía acarrear graves consecuencias para la demandada al hacerla incurrir en consecuencias de tipo económico y penal.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Corrido el traslado de ley a las partes, el apoderado de la parte actora insistió en que debía condenarse a la empresa demandada pues el manual de funciones del cargo de analista de operaciones fue creado el 13 de diciembre de 2021, además existió contradicción entre los testigos ya que Fernando dijo que brindó apoyo a la oficina de Soacha y Yesica dijo que no admitiendo que fue ella quien realizó el acto delictivo, precisando que y acorde a las pruebas la demandante nunca estuvo encargada de seguridad social en la empresa sino que era Yesica la encargada de esos temas. Por su parte, la apoderada de la demandada indicó que se probó que la terminación del vínculo lo fue bajo la causal del numeral 6 del artículo 62 del CST y del reglamento de trabajo artículos 51 y 59, indicó además que

lo indicado por Yessica en su declaración deja claro que posterior a lo cometido la demandante quiso mantener todo oculto y que la compañía no se enterara y propuso una cita con la afectada Flor Forigua para hacer el cubrimiento de los gastos médicos de la trabajadora en misión en su momento.

No observándose causal de nulidad que invalide lo actuado se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta previa las siguientes

CONSIDERACIONES

i) DEL CONTRATO DE TRABAJO – EXTREMOS TEMPORALES -SALARIO

No fue objeto de controversia por ninguna de las partes que la demandante, en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido, prestó sus servicios a la demandada desde el 18 de octubre de 2018 en el cargo de agente call center y como analista de operaciones entre el 14 de enero de 2022 y el 16 febrero de 2022, cuando finalizó por decisión unilateral de la empleadora; circunstancias de las que además dieron cuenta, entre otros medios probatorios, el contrato de trabajo, los desprendibles de pago, la liquidación efectuada a la demandante y la notificación terminación de contrato de manera unilateral con justa causa y el acta de descargos rendida por parte de la demandante (Archivo carpeta 11. re__audiencia_articulos_70_y_77_C.P.T.)

ii) DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, DEL REINTEGRO Y DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Comoquiera que lo pretendido por la señora WENDY YOLANI MARTIN DUARTE es que se ordene a la demandada SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A., el pago de los salarios causados a partir del 16 de febrero de 2022 en la forma que establece el CST en su artículo No. 140, esto es, luego del finiquito de su relación laboral, dado que ello tan sólo es dable ante la orden de reintegro, aun cuando expresamente no solicitó éste la libelista en su demanda, para el Juzgado es claro que en aras de resolver la consulta deberá ocuparse en un primer nivel de análisis sobre la procedencia del mismo para luego sí establecer si hay o no lugar al reconocimiento y pago de indemnización alguna, ello ante la afirmación de aquella que el despido se dio sin justa causa.

Para referirnos al respecto, sea lo primero indicar que las causas de terminación de un contrato de trabajo se encuentran consignadas de una parte en el reglamento interno de trabajo, en el contrato de trabajo, convención o pacto colectivo que le sean aplicables al trabajador y por otra en nuestra legislación laboral, en sus artículos 60 y 61 del CST; de tal forma que si la terminación del vínculo laboral no se debe a ninguna de estas causas, o en su defecto no se acredita la estructuración de la causal alegada, se configura un despido sin justa causa en los términos del artículo 64 del CST, el cual trae consecuencias jurídicas relevantes tales como el

pago de la indemnización por la ruptura del vínculo, valorado por el daño emergente y el lucro cesante ocasionado por la conducta del empleador; siendo importante precisar que la parte que toma la decisión de dar por terminada la relación laboral tiene la obligación manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación, no siendo dable posteriormente alegar válidamente una causal distinta a la que sea enunciada, tal y como lo enseña expresamente el parágrafo único del artículo 62 del CST.

Entonces, demostrado cómo se encuentra el despido, habida cuenta que la enjuiciada desde la contestación de la demanda aceptó como cierto que fue ella quien en forma unilateral decidió dar por terminada la relación que la vinculó con la demandante, es por lo que a esta sociedad le correspondía, de acuerdo a los principios de la carga de la prueba contenidos en el artículo 167 del CGP, acreditar que el mismo se hallaba amparado en una justa causa, contenida en el contrato de trabajo, reglamento, estatuto, pacto, política, protocolo, o en la ley.

Al efecto, en la carta de terminación del 16 de febrero comunicada a la señora MARTIN DUARTE, se expusieron tanto los hechos como los fundamentos de derecho en los que se soportó la determinación, de ahí que las causas que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo de la actora se contraen a que una vez conocida la novedad presentada en la agencia de Soacha con la trabajadora Flor Soraida Forigua Aguilera (quien, ante un problema médico no recibió atenciones dado que no se encontraba afiliada y tuvo que asumir los gastos de manera particular), al validar la respectiva información se procedió a realizar inmediatamente la afiliación de la trabajadora solicitando ayuda para que quedara realizada lo más pronto posible, sin embargo, al recibir el formulario radicado por parte de la asesora este queda con fecha del 02/02/2022, a lo cual la auxiliar de operaciones de Soacha Jessica Rodríguez modifica con fecha del 17/01/2022 donde se evidencia de manera notoria que el documento fue adulterado y se envía a la trabajadora, la que a su vez hace las verificaciones ante la entidad de salud y allí le confirman que esta adulterado el documento y pide el pago de los medicamentos que compró para su tratamiento y además el día de ausencia que le reportaron por tener que acudir a un médico particular.

De ahí que la empleadora concluyera que el actuar de la señora se encontraba calificado como grave en el contrato de trabajo, el reglamento Interno de Trabajo, y las normas que contiene el código sustantivo del trabajo colombiano; ordenamiento que, en efecto, en lo pertinente para el presente asunto, es del siguiente tenor:

Del Código Sustantivo del Trabajo

“ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador: ... 6. 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.”

“ARTICULO 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 la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. ...
5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. ...”

En igual sentido, tratándose del Reglamento Interno del Trabajo, se invocaron los literales f, g, i y w del Artículo 51, los numerales 1, 6, 10 y 42 del Artículo 56 y los numerales 6 y 37 del Artículo 59, que prevén:

Artículo 51 Reglamento interno de trabajo: Los trabajadores de la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA tienen como deberes los siguientes:

Literal f. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible con total enfoque de servicio al cliente.

Literal g. Efectuar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero apropiados, prestando especial atención en el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para la labor desempeñada.

Literal i. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

Literal w. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes al cargo para el cual fue contratado y a las actividades derivadas de mismo y que le sean confiadas.

Artículo 56 Reglamento interno de trabajo: Son obligaciones especiales del trabajador, además de las contenidas en disposiciones legales y en el contrato de trabajo, las siguientes:

Numeral 1 “Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato de trabajo, con buena fe, honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su atención y capacidad normal de trabajo.”

Numeral 6 “Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.”

Numeral 10 “Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado. De ninguna manera ocultará información de importancia para SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA o crear o modificar documentos para su beneficio personal.”

Numeral 42. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al jefe del área respectivo o a sus superiores inmediatos, de cualquier acto o incidente inhumano del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA o al personal de la misma.

Artículo 59 Reglamento interno de trabajo: Se prohíbe a los trabajadores y constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa, además de los consagrados en normas legales y en el contrato de trabajo, las siguientes:

Numeral 6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

Numeral 37. No cumplir, o cumplir parcialmente y/o en forma defectuosa, las órdenes e instrucciones impartidas por la empresa, así como no acatar aun parcialmente, las disposiciones de los manuales, reglamentos y/o políticas establecidas por ésta.

Sobre esa base, en aras de determinar si la demandada logró acreditar la justedad de la causa invocada se remite el Juzgado al examen del material probatorio que milita en el informativo, en particular, el allegado por la encartada en la audiencia calendada 16 de junio de 2022 de la siguiente forma:

El acta de descargos rendida por parte de la demandante, (archivo 2 del expediente digital) del cual se tiene por acreditado que se inició por la empleadora en contra de la demandante proceso disciplinario por los presuntos incumplimientos en sus obligaciones contractuales, precisamente

al omitir informar a tiempo a sus superiores respecto de inconsistencias en la afiliación de una de las trabajadoras en misión de la empresa que cometió la señora Yessica Rodríguez, de su grupo de trabajo, oportunidad en la que la misma demandante aceptó que conocía las implicaciones que con ello traía el hecho de adulterar un documento.

Así mismo en diligencia dentro de ese proceso disciplinario se escuchó a la señora Jessica Rodríguez, Auxiliar de operaciones, (carpeta 11. RE_AUDIENCIA_ARTICULOS_70_y_77_C.P.L) quien al ser indagada sobre el asunto de la afiliación a la señora FLOR FORIGUA manifestó que su jefe inmediato, esto es, la demandante tuvo pleno conocimiento de la adulteración a dicha afiliación cometida por ella, manifestó que realizó la conducta por la presión que obtuvo de ella, ya que le solicitaba urgentemente certificado de afiliación y el formulario de afiliación y no se lo podía entregar, y la jefe, Wendy Martin, le dijo que tenía que hacer algo y yo lo que hice fue colocar la fecha a la certificación y se lo envié a ella y ella luego se lo envió a la trabajadora FLOR FORIGUA y que además le indicó que lo manejaran entre ellas.

Ahora, el testigo **FERNANDO PÁEZ** informó que se desempeña en la empresa encartada como coordinador regional, que conoció a la demandante cuando el ingresó a la empresa en febrero de 2021 y ocupaba el cargo de call center pero luego trabajó bajo su subordinación, por ello conoce la situación del documento de afiliación adulterado de mano de la demandante al ser su jefe inmediato y porque también ésta admitió su error ante el área jurídica de la compañía, ya que como líder de un equipo en la compañía era la encargada de auditar las afiliaciones, atención al cliente atender convocatorias, entre otras, y fue despedida por incumplir al código de ética y el reglamento de la compañía, siendo que a raíz de la situación presentada corroboraron que la conducta se había reiterado con varios de los empleados en misión de la empresa.

Entre tanto, la testigo **JESSICA RODRÍGUEZ**, dijo ser auxiliar de recursos humanos de la compañía, conocía a la demandante ya que trabajaban juntas, tenía como funciones en la compañía las de manejar contratos, seguridad social, archivos y afiliaciones, viéndose involucrada en el tema de la afiliación a la trabajadora Flor Soraida Forigua Aguilera, porque fue ella quien hizo dicha afiliación y cambió la fecha del documento por iniciativa propia, pero la aquí demandante WENDY, aunque estaba presente no le dijo nada al punto que le pasó el documento y fue ella quien se lo remitió a la afiliada Flor al punto de proponer que hablaran con la trabajadora para tratar de arreglar el tema.

Testimonios que al no haber sido objeto de tacha alguna, dan cuenta que la demandante no sólo estuvo enterada de la irregularidad que se presentó en torno a la afiliación a seguridad social de la trabajadora Flor Soraida Forigua Aguilera, sino que intentó remediarlo directamente con la aquella afectada, pretendiendo ocultar con tal proceder el acto de la adulteración del documento del cual tuvo pleno conocimiento, ello en claro detrimento de los intereses de su empleador.

Y de acuerdo al Manual de funciones para los analistas de operaciones que milita en el expediente digital (carpeta 11. RE__AUDIENCIA_ARTÍCULOS_70_y_77_C.P.T.) se advierte que la demandante en tal cargo tenía entre otras funciones la de verificar cada requerimiento de personal y/o administrativo que presenta cada una de las sucursales pertenecientes a la empresa usuaria.

Aunado a lo anterior, si bien la responsabilidad de la adulteración del documento fue de la auxiliar Yessica Rodríguez, la demandante en su condición de analista de la agencia debió haber realizado las auditorías al proceso y validaciones por ser la persona encargada de entregar el reporte diario, por lo que al no hacer las auditorías de contratación no se realizaron las afiliaciones a seguridad social y por el contrario intento aplacar la situación y acercarse a la trabajadora Flor Forigua para tratar de corregir su error, habiendo aceptado expresamente al rendir sus descargos sobre tal situación que no la informó a su jefe inmediato, y de la gravedad de la adulteración de documentos físicos o magnéticos .

Expuestas las situaciones fácticas y conforme al análisis del acervo probatorio arrojado en debida y legal forma conforme al artículo 61 del CPTSS, a los principios que forman la sana crítica y las circunstancias relevantes del pleito, a toda luz se muestra que la razón está de lado de la parte accionada en lo que atañe 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, concretamente observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido" y comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

Así las cosas se tiene que la señora WENDY YOLANI MARTIN DUARTE no desarrolló la labor encomendada en los términos estipulados y con ello violó en forma grave no solo el numeral 6 del artículo 62 del CST sino que al tiempo las reglas internas de la compañía, falta que además se imputó en la carta de despido, en atención que a pesar de no acreditarse en el plenario la existencia de procedimientos, manual de procesos o directrices para la afiliación del personal a la seguridad social; tal situación no constituye una excusa que la exima de responsabilidades, pues es en este contexto, que el juzgado encuentra que el grado de diligencia y la falta de cumplimiento de tales deberes, conforme con los elementos de juicio arriba analizados, fueron pretermitidos por la actora de forma consciente al declarar en sus descargos que no informó de los hechos motivo de su despido a su jefe inmediato, a lo que se suma que tenían implicaciones que iban en contrariedad de los intereses de la empresa empleadora quien confió la administración de recursos y en la capacidad de la trabajadora para el desarrollo ordinario de funciones del objeto social de la empresa.

Así las cosas y teniendo en cuenta que lo decidido por el Juez de primera instancia se encuentra ajustado a derecho se confirmará entonces la

sentencia consultada de cara a la justedad de la terminación del vínculo laboral por parte del empleador, lo que de suyo excluye la procedencia del pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones solicitado con posterioridad a dicha terminación.

iii) COSTAS

Sin lugar a condena en costas en esta instancia por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá DC, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, conforme a lo motivado en la presente providencia

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia por no haberse causado.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CLAUDIA PATRICIA MARTÍNEZ GAMBA
JUEZ