

## REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



### JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

#### SENTENCIA N° 146 SEGUNDA INSTANCIA

Santiago de Cali, veintiocho (28) de septiembre del año dos mil veintitrés (2023)

Radicación N° 005-2017-423-01

Dentro del **PROCESO ORDINARIO DE ÚNICA INSTANCIA**, el señor **DAVID ALEXANDER PINO SEGURA**, pretende se le reconozca por parte de **MUÑOZ Y ESCRUCERIA S.A.S.**, indemnización por despido sin justa causa y las costas del proceso.

La parte demandada al descorrer el traslado de la demanda aduce que hubo una justa de despido, por incumplir las labores correspondientes, se opone a las pretensiones de la demanda, y formula las excepciones de inexistencia de obligación legal o contractual de citar a audiencia de descargos, cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación, buena fe e, incumplimiento por parte del demandante de sus deberes contractuales, legales y reglamentarios.

#### **ACTUACIÓN EN ÚNICA INSTANCIA**

Conoció del presente asunto el juzgado Quinto de Pequeñas causas laborales de Cali, quien mediante sentencia negó las pretensiones de la demanda por considerar que el despido se dio con justa causa

Admitida la consulta se corrió traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, siendo procedente entrar a resolver teniendo en cuenta que no se observa causal que pueda invalidar lo actuado previas las siguientes

#### **CONSIDERACIONES**

## PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta que no existe discusión en el presente asunto, respecto a la existencia de la relación laboral entre las partes, el Despacho centrará el problema jurídico en establecer si los hechos que dieron lugar a su terminación, constituyen la falta grave en que se apoya la demandada para la cancelación del contrato de trabajo, y si por ende, la misma encuadra dentro de las justas causas estipuladas por la ley.

### **PREMISA NORMATIVA.**

Los artículos 62 y 63 del C. S. del T. y S.S., modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, establecen taxativamente las causales de determinación del contrato de trabajo. Y el numeral 6 determina:

“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.”.

A su vez el artículo 58 del C.S. del T., establece las obligaciones de los trabajadores, dentro de las cuales seña:

“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 empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”. y, el numeral 5, que dispone “comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarles daños y perjuicios”.

### **CASO CONCRETO**

Para demostrar los hechos se allegó con la demanda y contestación los siguientes documentos contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes con vigencia 8 de marzo de 2017 al 30 de junio del mismo año. En dicho documento se establece en la cláusula segunda el objeto del contrato para el cargo desempeñado

por el actor el cual era de "Administrativo Bases". En la cláusula tercera, se determinan las obligaciones del trabajador, dentro de las cuales están, las que constan en los siguientes documentos: "i) en el presente contrato, (ii) el manual de funciones, (iii) en el reglamento interno de trabajo (iv) ..., (v) en el manual de defensa judicial de Colpensiones, documentos que declara recibir con la suscripción del presente documento..."

Y, en la cláusula séptima se consagra como justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato las enumeradas en el artículo 7º del decreto ley 2351 de 1965, en el CSTSS, "que el trabajador declara conocer y además por parte del EMPLEADOR las siguientes faltas, que para efectos se clasifican como graves, a) la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias..."

se allego con la documental aportada por las partes descripción del cargo y perfil, diligencia de descargos, carta de despido del 11 de abril de 2017, donde el empleador da por terminado el contrato del demandante por violación del numeral 6 del artículo 62 del CST, en concordancia con el artículo 58 numeral 1º., así como también las cláusulas del contrato laboral citados anteriormente. Concretamente se le señalan las siguientes conductas:

No actualizar oportunamente en la plataforma Bizagy, el avance de 72 procesos judiciales asignados a la firma el 23 de marzo de 2017, debiendo haberlo realizado hasta el último día hábil del mes de marzo. No contesto los correos electrónicos remitidos por Colpensiones. No le reporto a Colpensiones la totalidad de los errores del reparto No. 949 del 23/03/17 y no cargo en forma oportuna en la plataforma Bizagy las 72 fichas de conciliación de igual número de procesos que fueron asignados a la firma el pasado 23 de marzo de 2017, debiendo hacerlo a más tardar el 1º de abril.

De la diligencia de descargos se establece por parte del demandante que conocía las funciones generales y, las específicas le fueron entregadas en ese momento. El contrato de trabajo lo firmo el 8 de marzo de 2017, pero solo el día de los descargos se le hizo entrega de su copia. El manual de funciones lo firmo el mismo día pero solo se recibe copia el mismo el 10 de abril, igual con el manual de funciones del cargo. Admite conocer el acta de entrega del 15 de marzo de 2017 realizada por el

señor Luis Ortiz Oviedo, persona a la que reemplazo y recibió en original, al igual que un DVD.

Dice que no avanzo el reparto de 72 casos en la plataforma bizagy, porque no estaba clara la asignación contractual, por no tener copia del manual de funciones y que en el acta de entrega no se especifica una fecha para para el cargue. En cuanto a no haber dado respuesta a los correos, aduce que no hay claridad en la asignación contractual, pues según lo informado ese día el correo es administrado en conjunto con la Oficial de Cumplimiento, allí no aparece relacionado el tema de sentencias día a día y los tres días mencionados estaba incapacitado. Igualmente, respecto a que no se reportó el error de reparto 949 del 23 de marzo de 2017 dice que se reportaron dos errores y allega prueba de ello pero esta no hace referencia a los errores señalados por los que se le están preguntando. Se le muestra el correo y afirma que si bien el correo es la constancia del error en reparto, este no es prueba sumaria de que el error sea así. Por lo que consideró que tampoco incumplió en ese punto.

No cargo las fichas al no ser clara la asignación contractual por no conocer el manual de funciones que le fue entregado el día de descargos y era función de la oficial de cumplimiento tampoco hay inmediatez en el llamado a descargos por ser 1º de abril y los últimos son el 10 de abril

En conclusión tenemos que en el acta de descargos se puntualiza por parte del trabajador que si bien no se realizaron las funciones que le endilgan, dentro de los tiempos establecidos, se debió a que solo tuvo conocimiento del manual de funciones, que no existía claridad en la contratación al momento de la diligencia de descargos, que algunas funciones eran compartidas con otra trabajadora. Pero acepta que le fue entregado el cargo por su antecesor y que este le hizo inducción al puesto de trabajo

Como quiera que corresponde al empleador demostrar la justa causa del despido, tenemos que este allego dentro de sus pruebas el manual de funciones, el contrato de trabajo, donde se expresan las ocupaciones y las justas causas para dar por terminado la relación laboral, dentro de las cuales se encuentra la que le es imputable al demandante en la carta de terminación del contrato. Para establecer si el trabajador era conocedor de sus funciones y si las incumplió, tenemos que del testimonio rendido por el señor LUIS CARLOS ORTIZ OVIEDO, se evidencia que al

momento de hacerle entrega del puesto al demandante, no solo firman el acta de entrega del mismo sino que le informa en forma detallada al señor Pino Segura, las funciones que debía realizar en el momento del desempeño de sus labores. Indica que desde el 8 de marzo al 15 de marzo de 2017, lo capacito, le entrego manual de funciones y protocolos, instructivo de seguimiento que le entrego en físico en esa misma acta, en el correo que le mandaba la entidad les decía los tiempos en que debía hacer las cosas, de manera física le entrego un DVD, con el manual de funciones. Advierte que dentro de las funciones están las señaladas en la carta de despido, las cuales, el demandante, no niega desconocer pero que justifica manifestando desconocer los tiempos de su cumplimiento y falta de claridad en el contrato, circunstancia que es desvirtuada por este declarante al informar de manera detallada que los mismos le fueron informados y que reposan en los documentos entregados al momento de suscribir el acta de entrega. Además en interrogatorio de parte absuelto por el señor Pino dice no recordar alguno de los eventos importantes para desvirtuar las causales del despido y acepta haber recibido el DVD contentivo de protocolos correspondientes a sus funciones, pero que no los reviso por la carga laboral, circunstancia que no lo exonera de su conocimiento pues le fueron entregados en tiempo por su empleador y de el dependía el buen desempeño en las labores inherentes a su cargo. En ninguna parte se evidencia prueba de la excesiva carga, solo se allega prueba documental y no existe en el plenario ninguna otra evidencia que haga presumir cierto lo informado por el demandante, persona interesada en las resultas del proceso, debiendo corroborarse su dicho con otras evidencias.

El mismo testigo reviso el correo el 8 de abril de 2017 y se dio cuenta de las inconsistencias, como fichas de conciliación que correspondían al reparto de 2017, que faltaba por validar 73 procesos de ese reparto y demás circunstancias anotadas en la carta de despido

Si bien el acta de entrega no es manual de funciones, si está probado que en ese momento se hizo la entrega de otros documentos que hacen referencia a las funciones pues existe firma del demandante respecto al recibo de estos, además que se le hizo inducción del cargo y, que hubo respuestas evasivas en el interrogatorio de parte circunstancia que hace presumir ciertos los hechos susceptibles de prueba de confesión, todos los documentos dan certeza de lo que

en ellos se indica por reunir los requisitos del artículo 244 del CGP., pues no fueron tachados de falsos dentro de las oportunidades que determina la ley (Ver art 270 del CGP) por la parte contraria, de tal modo que se tiene como cierto su contenido como es las funciones del demandante, plasmadas en el contrato y demás documentos referidos.

De acuerdo a lo anterior, es evidente que correspondía al demandante velar por el cumplimiento de las funciones señaladas en los documentos allegados y recaladas por el testimonio recaudado, siendo entendible que necesariamente debió dicho empleado, tomar las medidas conducentes o tener control del procedimiento para evitar irregularidades.

Teniendo claro que si era uno de los deberes del demandante las circunstancias anotadas en la carta de terminación la relación laboral, es necesario concluir que si hubo incumplimiento en el desempeño de las funciones del señor PINO SEGURA, considerando el despacho que la falta cometida tiene la gravedad necesaria para ocasionar un despido justo y, estar consagrada en el contrato de trabajo.

Respecto de la tacha al testigo, tenemos que si bien este tiene vínculo laboral con la entidad demandada, su dicho se limita a dar cuenta de lo acontecido en el sitio de trabajo, sin que se advierta inconsistencia alguna, ni ánimo de faltar a la verdad, al contrario es consistente con la documental aportada, es claro y seguro en la exposición de los hechos por lo que este Despacho le da total credibilidad.

Se considera, entonces que, el señor ALEXANDER PINO SEGURA incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones consagradas en el numeral 1º del art. 58 del C.S. del T., como es no haber realizado en forma personal la labor en los términos estipulados, ni observó las ordenes e instrucciones impartidas por su empleador, las cuales conoció al momento en que su antecesor le hiciera entrega del puesto de trabajo, lo cual lo hace estar incurso en la justa causa de despido.

Así las cosas, se han de declarar probadas las excepciones de fondo propuestas por el sujeto pasivo de la pretensión, no se analiza la excepción de prescripción por sustracción de materia.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (VALLE)**, administrando justicia en nombre de la **REPUBLICA DE COLOMBIA** y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia, proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta Instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta, el cual opera de manera automática.

**TERCERO: DEVOLVER** las presentes diligencias al Juzgado de origen.

La Juez,



**MARITZA LUNA CANDELO**

Juez Dieciséis Laboral del Circuito de Cali