

**JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE GLORIA PATRICIA FUQUEN RIOS  
CONTRA AUTO ELITE S.A.S. (CONSULTA RAD. 003 2021 00042 01).**

Bogotá D.C., veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Vencido el término de traslado otorgado, y habiéndose presentado los alegatos de instancia por los apoderados de la parte demandante Gloria Patricia Fuquen Ríos y de la parte demandada Auto Elite S.A.A., el suscrito Juez, profiere la siguiente decisión, con fundamento en el artículo 13 numeral primero de la Ley 2213 de 2022.

**S E N T E N C I A**

Asume el Juzgado el conocimiento del presente proceso con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante GLORIA PATRICIA FUQUEN RIOS, respecto la sentencia de única instancia proferida por la Juez tercera (3º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C, el 17 de enero de 2022, en el proceso de la referencia.

**ANTECEDENTES**

**LA DEMANDA.**

Se pretendió en la demanda, se declare que entre Gloria Patricia Fuquen Ríos y AUTOELITE S.A.S., existió un contrato de trabajo a término indefinido, que se extendió entre el 16 de junio de 2009 y el 29 de mayo de 2018, que terminó por decisión del empleador sin que mediara justa causa para ello. Como consecuencia, se condene a la sociedad demandada, a pagar a la demandante la indemnización por despido injustificado establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

**HECHOS.**

Se afirmó en la demanda que la señora Gloria Patricia Fuquen Ríos se vinculó a la sociedad AUTOELITE S.A.S. el 16 de junio de 2009, mediante

contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de secretaria de taller; el 1° de agosto de 2010, fue ascendida al cargo de asesor de servicio y el 24 de septiembre de 2014, fue promovida al cargo de coordinadora de garantías; el 29 de mayo de 2018, fecha de su despido, su salario incluidas las comisiones ascendía a un promedio mensual de \$2'200.000.

Se explicó en la demanda que, entre las funciones de la actora, como coordinadora de garantías, se encuentra la de aprobar todos los reclamos de los vehículos en garantía y las campañas, ordenados por la fábrica Porsche, una vez el coordinador de servicio subiera el reclamo a la plataforma PIWIS. Explicó que el término “campaña” corresponde a la orden emitida por la fábrica Porsche a AUTOELITE (representación de la marca en Colombia) para realizar reparaciones a los vehículos de una misma línea y un mismo modelo cuando Porsche encuentre fallas en los vehículos; para la época de los hechos, el asesor de servicios se encargaba de llamar a los clientes, para que llevaran el vehículo al concesionario (AUTOELITE).

Agregó que el 4 de julio de 2017, a la demandante se le hizo una intervención quirúrgica en la columna denominada “discectomía cervical anterior 2niveles”, por la que le fue otorgada una incapacidad médica entre el 4 de julio y el 3 de septiembre de 2017; por haber terminado la incapacidad, la señora Gloria Fuquen se reincorporó a su trabajo el 4 de septiembre de 2017, fecha a partir de la cual, considera, se inició una persecución laboral en su contra, narrando en detalle las situaciones que sustentan su afirmación, en hecho 13 del escrito de subsanación de la demanda (expediente digital, archivo 03subsanacion) y que se sintetizan en que el cargo de coordinadora de garantías, fue asignado a otra persona, quien estaba en su puesto a su regreso de la incapacidad, durante aproximadamente dos meses, la actora requirió a jefe para que la reubicara en la oficina y le asignara sus herramientas de trabajo, a lo que su jefe se negó hasta tanto contaran con las prescripciones médicas, que finalmente fueron presentadas el 19 de abril de 2017; posteriormente su superior le informó que Porsche no le permitió reintegrarla al cargo que venía desempeñando debido a que no contaba con una capacitación que se había realizado durante su incapacidad.

Agregó que, durante dos meses, solo iba a su lugar de trabajo a leer libros porque no tenía funciones asignadas. Únicamente hubo dos días en que debió organizar el archivo, lo que le implicó levantar caja y organizar los cuartos de herramientas; el 26 de septiembre de 2017, la nombraron en el cargo de asesor de garantías y el 20 de octubre la nombraron en el cargo de coordinadora de ventas de garantías, lo que le causó extrañeza, porque sus funciones antes de la cirugía no implicaban movimientos bruscos y debía estar frente al computador. Solo hasta el 27 de noviembre de 2017 se le entregaron las herramientas de trabajo como línea telefónica y computador; desde su reubicación en el nuevo cargo, su jefe inmediato no la determinaba, no la saludaba, la ridiculizaba ante sus compañeros; por dicha persecución laboral, la actora radicó varias denuncias ante el Ministerio de Trabajo.

Añadió que el 28 de mayo de 2018 a las 5:00 p.m. le comunicaron que debía rendir descargos al día siguiente a las doce del mediodía; tiempo que a su juicio era insuficiente para preparar los descargos y allegar pruebas; el 29 de mayo de 2018 la sociedad demanda dio por terminado su contrato de trabajo argumentando como justa causa unos hechos ocurridos en el año 2015, que en su criterio no son acordes a la realidad.

#### **ACTUACIÓN PROCESAL Y CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.**

Se admitió la demanda el 30 de julio de 2021, ordenando su notificación y traslado a la demandada (exp. Digital, archivo 04), quien contestó oponiéndose a todas las pretensiones incoadas en su contra argumentando que el contrato de trabajo de la demandante se dio por terminado por a una justa causa. En este sentido explicó que la demandante reportó como realizada una campaña de seguridad en el año 2015, pero la misma no se hizo; este hecho puso en alto riesgo a los ocupantes del vehículo de placas RMY355; sin embargo, la sociedad demandada solo tuvo conocimiento del hecho hasta el 10 de mayo de 2018, cuando el segundo propietario del citado vehículo llevó el automotor a las instalaciones de AUTOELITE S.A.S. con motivo de un olor a gasolina y fue en ese momento cuando la demandada se percató que la demandante reportó como realizada una campaña sin haberla hecho. Estas circunstancias, llevaron a que la demandada diera por

terminado el contrato de trabajo, el 29 de mayo de 2018, alegando la presencia de una justa causa.

#### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

El Juzgado 3° Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, en sentencia del 17 de enero de 2022, declaró que entre Gloria Patricia Fuquen Ríos y Autoelite S.A.S., existió un contrato de trabajo que se extendió entre el 16 de junio de 2009 y el 28 de mayo de 2019, que terminó por decisión del empleador al amparo de una justa causa.

Declaró probadas las excepciones de observancia del debido proceso de la demandante e improcedencia del pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa y, en consecuencia, absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones de la demanda.

Motivó lo decidido en que, la parte demandada permitió a la trabajadora ejercer su derecho a la defensa en relación con los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo. Recordó que conforme los lineamientos de la Corte Constitucional como de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el empleador tiene el deber de abrir espacios en los cuales el trabajador puede presentar sus argumentos y pruebas, lo que no implica necesariamente seguir con un trámite disciplinario, que como en el presente caso, no había sido pactado por las partes.

Frente a la temporalidad de los hechos narrados en la carta de despido, que ocurrieron en el año 2015, tuvo en cuenta que el empleador solo tuvo conocimiento de ellos en el año 2018. Explicó que fue hasta esta última data, cuando el empleador pudo desplegar su facultad subordinante por lo que fue en el mes de mayo de 2018, cuando se concretó la investigación de los hechos, llamado a descargos de la demandante y finalmente su despido, temporalidad que estimó acorde al principio de inmediatez.

A partir de la prueba testimonial recaudada, como de la documental aportada al paginario, determinó que no se pudo demostrar la ocurrencia de algunos de los hechos narrados en la carta de despido.

Sin embargo, encontró plenamente acreditado que la demandante incumplió sus deberes contractuales, al aceptar haber omitido la revisión de los reclamos que se generaban desde el taller en los asuntos relacionados con campañas de seguridad enviadas por la fábrica, lo que demuestra el incumplimiento de sus funciones principales, omisión que implicó que se hubiera cobrado a la fábrica un servicio que no se hizo y además, que no se solucionó la dificultad mecánica que la fábrica advirtió y comunico mediante la campaña AF03 y que no fue de conocimiento del personal mecánico en aquella oportunidad. Esta omisión condujo a que la trabajadora reportara como realizada la campaña de seguridad AF03 del auto de placas RMY355, exponiendo al empleador y a los propietarios del vehículo a riesgos de diferente índole, situación que se enmarca no solo en las obligaciones legales, sino en las prohibiciones específicas indicadas en el reglamento interno de trabajo art. 52, literales ii y zz, normativa que establece estas situaciones como faltas graves que por sí mismas conllevan a que el despido se torne como justo.

Los apoderados de las partes, dentro del término concedido por el Despacho, donde cada uno se ratifica en los argumentos y razones expuestos a lo largo del proceso.

No existiendo causal de nulidad que invalide lo actuado, y reunidos los presupuestos procesales, corresponde a este Despacho, determinar si la finalización del vínculo laboral verificada entre el empleador AUTOELITE S.A.S., y la señora GLORIA PATRICIA FUQUEN RIOS, obedeció a las justas causas alegadas por el empleador.

### **CONSIDERACIONES**

Previo al análisis de lo que es objeto de controversia, cabe resaltar que encuentra probado que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido con fecha de inicio 16 de junio de 2009, mediante el que la demandante fue contratada para el cargo de secretaria de taller, con salario de \$800.000 (exp. Digital archivo 01Demanda.pdf folios 23 a26).

Además, consta que mediante otrosí al contrato de fecha 1° de septiembre de 2010, (exp. digital carpeta 16AnexoContestacionAutoelite, archivo 1.Contrato de trabajo), la demandante fue promovida al cargo de asesor de servicios, con un salario básico de \$830.000,00 más una suma variable; mediante otrosí del 24 de septiembre de 2014, (exp. Digital archivo 01Demanda.pdf folios 27), fue designada como coordinadora de garantías con salario de \$1'600.000 más comisiones; escrito de 26 de septiembre de 2017(fl. 43 y 44 ibídem) mediante el que se designó a la demandante como asesora de garantías a partir del 1° de octubre de 2017; otrosí del 20 de octubre de 2017 donde se le designó como coordinador de ventas de garantías, con un salario de \$1'600.000 más comisiones (fls. 54 a 57 ibídem), aspectos frente a los que las partes también están de acuerdo.

Frente a la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, es pertinente recordar lo señalado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que en uno de sus apartes, establece: *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado (...)”* por lo que, la terminación del contrato de trabajo corresponde a un derecho de los contratantes que puede ser ejercido en aquellos casos en los cuales se incumpla, por alguna de las partes, las obligaciones derivadas de la celebración del acuerdo.

A su turno, el artículo 62 del mismo compendio normativo, establece que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*, advirtiendo entonces que, al trabajador le basta probar el hecho del despido, **correspondiéndole al empleador la demostración de la justa causa** (sentencia SL-3842 de 2021).

En este sentido, como ya se advirtió, no hay controversia respecto a que el contrato de trabajo que existió entre las partes terminó por decisión unilateral de la sociedad demandada, mediante comunicación de 29 de mayo de 2018 (fls.exp. digital, archivo 01 demanda, folios 109 a 115), en la que enlistaron los hechos y las razones de la decisión, que en sus apartes pertinentes son:

Señora  
GLORIA PATRICIA FUQUEN  
Ciudad

Referencia: Terminación del contrato de trabajo con justa causa

La presente tiene por objeto comunicarle a usted que AUTOELITE S.A.S. después de darle la oportunidad de ejercer el derecho de defensa mediante el agotamiento de todo el proceso disciplinario conforme la sentencia C-593 de 2014, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo por JUSTA CAUSA a partir del día 29 de mayo de 2018.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el parágrafo del artículo 62 del *Código Sustantivo del Trabajo* comunicamos a usted que la anterior determinación se ha tomado teniendo en cuenta los siguientes:

HECHOS

1. El propietario del vehículo PANAMERA S HYBRID identificado con placas RMY355, manifestó el día 14 del mes de mayo de 2018, un fuerte olor a combustible en el interior de su vehículo en un recorrido de Girardot a Bogotá, motivo por el cual el vehículo fue ingresado con orden de reparación 110401.
2. Durante la revisión del vehículo, se identificó que estuvo afectado por una campaña de seguridad AFO3, publicada el día 16 de febrero de 2015.
3. Ante esta situación, se realizó verificación de la orden de trabajo No. 1104009382 abierta por usted el pasado 05 de mayo de 2015.
4. En la orden de trabajo No. 1104009382 se observó que se cargaron los repuestos y mano de obra empleados en el vehículo en mención, mediante la factura de la orden 1104203745 realizada igualmente por usted, Coordinadora de Garantías para la fecha.

5. Se realizó entrevista con el técnico que aparece relacionado en la orden 1104009382, el señor Misael Bermúdez, quien manifestó estar seguro de nunca haber manipulado o intervenido este vehículo, toda vez que, para la época su nivel técnico no le permitía realizar estas intervenciones.
6. En la reclamación realizada a la fábrica por usted, mediante el reclamo 150422, se solicitó el cobro de la campaña AF03 para el vehículo de placas RMY 355.
7. La fábrica realizó el pago de la campaña realizada y envió una nota de crédito a usted, Coordinadora de Garantías para esa fecha, con el número 331052.
8. Analizando la reclamación en el sistema de PORSCHE, se encontró que no tenía una lectura de fallos del vehículo adjunta en la reclamación a la fábrica, documento que debía ser adjuntado, toda vez que, la lectura de fallos se adjunta automáticamente al reclamo al ingresar el vehículo a un Porsche center y conectarlo a un PIWIS.
9. Lo anterior quiere decir, que usted reportó haber realizado una actividad a un cliente que no se realizó, llevando a: (i) que le hayamos reconocido el pago de variable por un trabajo no realizado y; (ii) hayamos certificado una gestión de seguridad a un cliente siendo que ésta no se realizó, exponiendo su seguridad.

#### DECISIÓN:

Una vez estudiados (i) los hechos que constituyen los incumplimientos; y ii) la gravedad de las faltas cometidas por usted, consideramos que su conducta se configura en una justa causa de terminación del contrato laboral.

Su comportamiento constituye un hecho que viola de manera grave las obligaciones laborales de orden legal y contractual, relacionadas con la adecuada realización de la labor asignada.

El hecho de que usted no cumpliera su obligación de realizar adecuadamente las campañas de seguridad programadas genera un grave incumplimiento de sus obligaciones especiales en los términos del numeral 1° y 5° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, situación está que la empresa no puede compartir ni tolerar.

De igual forma es importante destacar, que con su conducta puso en un riesgo muy alto a los ocupantes del vehículo de placas RMY 355, toda vez que, la campaña que se debía realizar, la cual usted reportó por realizada sin haberlo hecho, tenía un único propósito: salvaguardar la integridad de los clientes ocupantes del vehículo RMY 355.

Dado la gravedad de las conductas por usted cometidas, se genera igualmente un grave riesgo reputacional a la compañía, situación que la empresa no puede permitir.

En el presente caso, tuvimos conocimiento de su incumplimiento el pasado 14 de mayo de 2018, en el momento en el que el propietario del vehículo RMY 355 introdujo el automotor a nuestras instalaciones, por un olor a gasolina que era causado por no haber realizado la campaña, que usted reportó como realizada, en el año 2016. Por fortuna el vehículo fue ingresado a tiempo y se evitó que el mismo se hubiera podido incendiar, causando una tragedia de gran magnitud para sus tripulantes.

Conforme a lo expuesto, sustentamos la terminación del contrato de trabajo con justa causa, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 62, literal a), numeral 1°, 4°, 5°, y 6°, éste último en concordancia con el artículo 58° numerales 1° y 5°, todas éstas, normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, consta en la carta, que la demandante fue convocada a diligencia de descargos el 29 de agosto de 2018 y que la decisión de despido se fundamentó en lo dispuesto en los artículos 58, 62 del Código Sustantivo del Trabajo, contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo.

Conforme los términos de la carta, es claro que, lo que motivó el despido de la demandante, fue, en términos generales, que la demandante no cumplió con su función de verificar el cumplimiento de la campaña de seguridad AF03 respecto al automóvil de placas RMY355, lo que puso en riesgo a los ocupantes del automotor RMY355, toda vez que la actora reportó la realización de la campaña sin que en realidad se hubiera efectuado, lo que además implicó un riesgo para la reputación de la sociedad demandada.

Pues bien, como se dijo en precedencia, mediante otrosí al contrato de trabajo del 24 de septiembre de 2014, la señora Fuquen Ríos fue designada como coordinadora de garantías, cargo que desempeñó hasta el 25 de septiembre de 2017, que según el manual de funciones del cargo (*exp. Carpeta 16 Anexo Contestación Autoelite, Digital, arch. 12 Funciones* *coordinador*

de garantías) y en lo que interesa al asunto bajo estudio, tenía las siguientes responsabilidades:

*“Responsable por la activación el manejo de las garantías extendidas POW, 111checks, facturas, VAL y asegurar que todos los documentos estén en regla para la activación.*

*Revisión de los reclamos de garantías ingresados por los concesionarios al sistema WWS online, corregirlos, aprobarlos o en su defecto rechazarlos antes de 24 horas.*

*Responsable por los indicadores de garantía de fábrica, ingreso de fecha de vehículos nuevos y corrección de reclamos de garantías WWS on line.*

***Responsable por gestión de campañas y su cumplimiento a nivel nacional conforme a las directrices PLA”*** (negrilla fuera del texto original)

Como pruebas relevantes a efectos de resolver la litis, se tiene el interrogatorio a la demandante GLORIA PATRICIA FUQUEN RIOS (exp. Virtual audiencia archivo 18 min 1:26:32). Quien relató que como coordinadora de garantías manejaba una plataforma de enlace con la fábrica, donde todos los concesionarios a nivel nacional subían los reclamos de garantía bien fuera por algún defecto de fábrica o las garantías por campañas de los vehículos. Su función era autorizar esos reclamos desde la plataforma. Explicó que cuando ingresaba el vehículo al taller lo recibía el asesor de servicio, quien habría una orden de reparación, ingresaba información del cliente y del vehículo a la plataforma y pasaba la orden a su coordinador de taller, quien hacía algunas verificaciones; el coordinador verificaba los datos en la plataforma y pasaba la orden al jefe de taller quien se encargaba de asignar el vehículo a un técnico para que hiciera los trabajos que se requirieran. Cuando los vehículos ingresaban al taller en garantía los manipulaba un solo técnico; las campañas también las desarrollaba un técnico, bien por una programación o por el reemplazo de una pieza.

Respecto al vehículo RMY355, relató que la fábrica envió un boletín técnico donde informó que ese vehículo debía ser revisado por un asunto relacionado con combustible (campaña), pero no recuerda en que año

sucedió eso. Explicó que la fábrica exige que, si el vehículo ya no está en el concesionario, se contacte al cliente para que lleve el vehículo y se le realice la campaña; que su función era enviar ese boletín técnico a los diferentes concesionarios para que estuvieran enterados y procedieran a contactar a sus clientes.

Explicó que cuando era coordinadora de garantías no tenía contacto con los clientes; esa labor la hacían los asesores de servicio; que una campaña es un proceso que se debe realizar a un vehículo cuando tiene alguna condición mecánica pendiente de fábrica que en el transcurso del tiempo la fábrica advierte una falla muy persistente en un modelo de vehículo. Recuerda que se llevó a cabo la campaña de seguridad AF03 para varios modelos de vehículos, pero no recuerda si fue en el año 2015 y que era por temas de combustible. Explicó que no puede decir si al vehículo en cuestión se le hizo el procedimiento de la campaña de seguridad, porque físicamente no tiene contacto con los vehículos, pues quien los recibe y abre la orden de reparación es el asesor de servicio.

Se le puso de presente documental denominada “3. Orden de trabajo 2015” que obra en el expediente digital carpeta “16AnexoContestacionAutoelite”, donde consta que con su usuario se reportó en el sistema que el vehículo Panamera Hybrid de placas RMY355 recibió la campaña de seguridad AF03 y al ser interrogada respecto a la razón por la cual se reportó como efectuada la campaña sin que en realidad hubiera sido practicada, respondió que no podría decir si le hicieron o no la campaña al automotor, porque no tiene contacto físico con los vehículos.

Además, se le puso de presente documental denominada “3. Correo Reporte de Gloria Fuquen” que obra en el expediente digital carpeta “16AnexoContestacionAutoelite”, respecto al que manifestó que ella misma realizaba dicho informe cada ocho o quince días, según requerimientos de su jefe inmediato. Aceptó que en dicho documento consta que al ya citado vehículo se le adelantó la campaña AF03, que su estado era realizado y que había sido pagado por la fábrica.

Se le puso de presente documental denominada “3. Orden de trabajo 2015” que obra en el expediente digital carpeta “16AnexoContestacionAutoelite”

donde consta que se va a realizar una campaña para el vehículo ya citado, documento en el que figura que Patricia Fuquen fue quien realizó el cargue en el sistema, sin embargo, la demandante dijo que ella no tenía acceso a la plataforma donde se abrían las ordenes de reparación y que no sabe que sucedió en ese caso.

También se le puso de presente documento “3. Factura FI1104203745, que obra en la misma carpeta 16, correspondiente a los repuestos que requería el vehículo para que se ejecutara la ya citada campaña, que también figura elaborado por la demandante; sin embargo, en su declaración aseguró que desconoce por qué figura elaborado por ella, como quiera que no tuviera acceso a la plataforma donde se generaba ese tipo de documentos, porque eso solo lo hacían los asesores de servicios. Señaló que las citadas documentales evidenciarían que el vehículo ingresó para la revisión y que se le pusieron repuestos.

Explicó que el asesor de servicio iniciaba la reclamación y después que al vehículo se le hacía el procedimiento requerido, el coordinador de servicio verificaba que todo estuviera bien, hacía el envío del reclamo en línea y luego le aparecía a la demandante. Si era una campaña se cerraba con “auto close”, es decir, en forma automática, porque no necesitaba de aprobación por ser de fábrica, insistió en que ella solo debía autorizar cuando se trataba de otro tipo de reclamaciones por garantía.

El testigo DANIEL RESTREPO LOAIZA, gerente administrativo y financiero de la sociedad demandada desde 14 de diciembre de 2016. Conoció personalmente a la demandante. Relató que Patricia Fuquen fue coordinadora de garantías y tenía a cargo los reclamos de garantías a la fábrica. La desvinculación de la demandante se dio porque en mayo de 2018, la empresa se dio cuenta que a un vehículo que ingresó se le debió adelantar una campaña en el año 2015 y aunque se había reportado como realizada, en verdad no se había efectuado. Luego de adelantar una investigación, se dieron cuenta el vehículo nunca ingresó al taller, sin embargo, se había reportado ante la fábrica como efectuada la campaña; había una orden de servicio y factura, pero ninguna evidencia que el vehículo físicamente hubiera ingresado a las instalaciones.

En este sentido, relató que luego de recibir el vehículo y hacer un inventario, pasa a un técnico, quien siempre conecta el automóvil a un computador, donde se hace el registro del mismo al taller. Si en el sistema no hay registro en ese sentido, implica que el vehículo no ingresó al taller. Encontraron una orden de servicio con el usuario de Patricia Fuquen y tenía cargados todos los repuestos y mano de obra que se requerían para el supuesto trabajo.

Aclaró que normalmente esta orden de servicio la abre un asesor de servicio, sin embargo, figura realizada por la demandante, quien para ese momento era coordinadora de servicio y no asesora de servicio. Explicó que esta función se hace a través de la plataforma denominada ofimática, que tiene muchas funciones y por eso la demandante tenía acceso a ella, quien en su usuario contaba con más roles que el asesor de servicio.

Relató que las reparaciones del vehículo supuestamente fueron realizadas por un técnico de nombre Misael Bermúdez, quien no subió al sistema ninguna información relativa a las reparaciones del vehículo. Todos los movimientos relativos a esa orden están con el usuario de Patricia. Relató que Misael Bermúdez no contaba con la capacitación para hacer las reparaciones de ese vehículo. El coordinador de taller era la persona que asignaba al técnico para cada caso; sin embargo, en este caso, la asignación se hizo en el sistema, lo que no quiere decir que en realidad haya ocurrido la asignación.

Añadió que una campaña de seguridad consiste en que la fábrica informa que algunos vehículos requieren se adelante un trabajo de cambio de repuestos u otra revisión. Para ello se contacta al cliente para que lleve el vehículo al taller. Por la investigación se enteró que en el año 2015 había una campaña de seguridad para el vehículo Porsche Panamera S Hybrid RMY355.

Explicó que las órdenes de reparación y posterior factura fueron efectuadas con el usuario de la demandante y la investigación permitió determinar que ello se hizo desde el computador que usaba la demandante. Recalcó que la demandante si podía tener acceso a la plataforma ofimática donde se hacía la apertura de órdenes de servicios. Hizo referencia a que la demandante

envió a su jefe inmediato de la época, un correo electrónico donde remitió información en la que consta que la campaña correspondiente al vehículo en cuestión había sido realizada. Refirió que dentro de las funciones de la demandante estaba la de verificar que las campañas efectivamente se habían realizado; debía verificar las órdenes de reparación de los vehículos, en qué consistía la campaña, el tipo de repuestos a utilizar y verificar que la orden contenía el trabajo que la campaña establecía que debía realizarse.

El testigo refirió que la demandante tenía el deber de constatar que las campañas efectivamente se habían realizado. En este sentido tenía que verificar la orden de reparación de los vehículos de la campaña, el tipo de repuestos que se debía utilizar, que la orden de servicios contenía el trabajo que la campaña estipulaba que debían realizarse.

La Juez de conocimiento, interrogó al testigo si sabía que era “autoclose” o cierre automático de la reclamación en el sistema, a que hizo referencia la demandante en su interrogatorio, sin embargo, el testigo manifestó que no sabe lo que significa la opción auto close; contrariamente tiene conocimiento que el coordinador de garantías debe revisar todas las garantías que son recobradas a la fábrica.

Se recaudó el testimonio de JULIAN ERNESTO NARANJO SUAREZ (exp. Digital, archivo 26), relató que se vinculó a la sociedad demandada en junio de 2015 y para esa data, la demandante era coordinadora de garantías del importador; ella tenía a su cargo la supervisión, la gestión de reclamos a la fábrica, recibir los reclamos de los demás concesionarios y remitirlos a la fábrica. Que en 2018 la demandada tuvo el vehículo RMY355 con una reclamación en la que se mencionaba olor a combustible luego de un largo recorrido, con el fin de establecer que había pasado con el vehículo, la sociedad hizo las investigaciones pertinentes y encontró que la campaña de seguridad no se había realizado; se encontró que la misma había sido facturada en el año 2015 y el técnico que supuestamente había realizado el trabajo no tenía el nivel de certificación adecuado para realizar el trabajo, pues por ser un vehículo híbrido requería una certificación de alto voltaje que con la que no contaba. En el concesionario se entrevistó al técnico y manifestó que nunca había tenido interacción con ese carro. Además, se

encontró que en el motor no se encontraban las partes nuevas sino el vehículo en su estado original.

Con tal motivo se hizo una investigación interna donde establecieron, entre otros aspectos, que el vehículo no había ingresado al taller, porque se cuenta con un equipo de diagnóstico que toma una lectura de datos de los vehículos y la sube al sistema, lo que no ocurrió en el caso del vehículo en cuestión. Se evidenció que la orden había sido abierta por Patricia Fuquen y la factura de trabajo también fue realizada por la demandante.

Del caudal probatorio recaudado, es claro que efectivamente la demandante incumplió con las funciones inherentes al cargo de COORDINADORA DE GARANTÍAS, que ocupaba para el año 2015, cuando ocurrieron los hechos que se le endilgan como motivo de terminación del contrato. Obsérvese que, según el manual de funciones del cargo (*exp. Carpeta 16 Anexo Contestación Autoelite, Digital, arch. 12 Funciones coordinador de garantías*), la demandante era **responsable por gestión de campañas y su cumplimiento a nivel nacional**.

En virtud de tal responsabilidad, tal como lo explicó el testigo DANIEL RESTREPO LOAIZA, gerente administrativo y financiero de la sociedad demandada, la señora Gloria Patricia Fuquen Ríos tenía el deber de constatar que las campañas efectivamente se hubieran realizado, es decir, tenía a su cargo la verificación de la orden de reparación de los vehículos de la campaña, verificar el tipo de repuestos que se debía utilizar y constatar que se hubiera llevado a cabo el servicio ordenado.

En este sentido, llama la atención del despacho, el archivo de Excel que la demandante aceptó haber elaborado personalmente y haber enviado a su superior inmediato, donde daba cuenta que la campaña correspondiente al vehículo Panamera Hibrid S de Placas RMY355 fue adelantado satisfactoriamente, información que riñe con sus afirmaciones relativas a que como se trataba de una campaña de fábrica, no tenía que hacer ningún tipo de verificación relativa a la realización del servicio que el vehículo necesitaba.

En el mismo sentido, resulta extraña la manifestación de la señora Fuquen Rios en relación con el cierre automático del sistema al que llamó “auto close” y que según su dicho operaba cuando se trataba de campañas, en las que ella no debía hacer ningún tipo de verificación, como quiera que el testigo Daniel Restrepo Loaiza, al ser interrogado por la juez a quo, en forma espontánea afirmó que en los años que lleva trabajando para la demandada nunca había escuchado ese término e insistió en que la demandante debía verificar el cumplimiento de todo el proceso de las campañas.

En ese orden se concluye que en efecto, la demandante incumplió la función que tenía asignada en el cargo de coordinadora de garantías, por haber incumplido su deber de verificar que la campaña de seguridad correspondiente al vehículo Porsche Panamera S Hibrid RMY 355 efectivamente se hubiera realizado y a pesar de ello haber reportado a su superior que la misma fue cumplida, situaciones que sirvieron de soporte a la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo y que se le dieron a conocer en la carta de despido.

Ahora bien, el despacho tiene en cuenta que, si bien el despido se verificó el 29 de mayo de 2018, los hechos que motivaron la ruptura del vínculo laboral ocurrieron en el año 2015, por lo que se hace necesario abordar el requisito de inmediatez respecto a la decisión del despido.

Frente a la inmediatez, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa en sostener, que el empleador debe dar por terminado el contrato inmediatamente después de ocurridos los hechos o cuando tuvo conocimiento de los mismos, pues de lo contrario no los podrá alegar judicialmente<sup>1</sup>, precisándose que el empleador puede tomarse el tiempo necesario para adelantar las investigaciones que le permitan verificar la ocurrencia de los hechos.<sup>2</sup>

En los términos anteriores, teniendo en cuenta que el finiquito del vínculo tuvo lugar el 29 de mayo de 2018, que el 14 de mayo de 2018, el propietario del vehículo de placas RMY355 puso en conocimiento de la demandada el

---

<sup>1</sup> Al tema puede consultarse, entre otras la sentencia SL15492-2017

<sup>2</sup> SL11969-2017, SL18084-2016.

fuerte olor a gasolina que emanaba del automóvil en movimiento y que con motivo de esta situación, la demandada adelantó las investigaciones pertinentes, a partir de las cuales pudo determinar que desde el año 2015 la fábrica había ordenado una campaña para dicho automotor y que a pesar de haberse reportado como realizada, la misma no se efectuó, estima este Despacho, que la fecha en que la demandada tuvo conocimiento de la conducta de su trabajadora y la decisión el despido, transcurrió un plazo razonable.

Para arribar a dicha conclusión es pertinente tener en cuenta las manifestaciones de los testigos Daniel Restrepo Loaiza y Julián Ernesto Naranjo Suárez, quienes fueron coincidentes en señalar que tras la reclamación del propietario del vehículo en el año 2018, se adelantó una investigación en que se concluyó que la campaña ordenada para el rodante, en realidad no se llevó a cabo; afirmaciones que guardan consonancia con lo aceptado por la demandante en su interrogatorio, quien recuerda que la fábrica ordenó la mentada campaña y con la documental a que ya se ha hecho referencia, relativa al ingreso del automóvil, repuestos y sobre todo el Excel elaborado por la actora, donde ella misma relacionó que la campaña se había adelantado satisfactoriamente en el año 2015.

Así las cosas, en consonancia con las pruebas analizadas, a juicio de esta sede judicial los hechos atribuidos a la demandante como causal de terminación del contrato de trabajo se encuentran acreditados, los que en los términos del numeral 6 del literal a) del artículo 62, como ya se dijo, constituyen una justa causa para despedir, si se tiene en cuenta, además, que en el reglamento interno de trabajo artículo 55 literal e) se calificaba dicha conducta como grave.

Finalmente, y en lo que atañe al debido proceso previo a imponer el despido, presuntamente desconocido por la encartada, no debe perderse de vista, el despido no es una sanción que solamente pueda ser impuesta una vez agotado un procedimiento disciplinario con observancia del debido proceso, dentro del cual se destaca la oportunidad de escuchar al disciplinado en descargos. Así lo ha señalado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde la sentencia con radicación 29207 del 5 de junio del 2007,

criterio reiterado en la SL3655 radicación 47346 del 9 de marzo del 2016 y en la SL4533 del 13 de septiembre del 2017.

En todo caso, se encuentra la en el asunto de la demandante que, previo al despido, la demandante fue requerida para que rindiera descargos, como se corrobora con la documental aportada con la contestación de la demanda, garantizándose además su derecho de defensa,

En tal sentido, agotada la competencia en esta instancia analizados los puntos objeto de apelación, habiéndose arribado a las mismas conclusiones halladas por el juez a quo, lo que se sigue es la confirmación de la sentencia de primera instancia.

**SIN COSTAS** en la consulta.

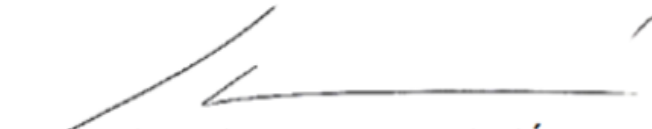
En mérito de lo expuesto el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C., administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **R E S U E L V E**

**PRIMERO: CONFIRMAR** por vía del grado jurisdiccional de **CONSULTA** la sentencia proferida en única instancia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en la CONSULTA.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

  
**ROBERTO VENTURA REALES AGÓN**  
**EL JUEZ**