

JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA INSTAURADO POR
LEVYS MARÍA LÓPEZ TIRADO CONTRA COMPAÑÍA COLOMBIANA DE
SERVICIOS TEMPORALES – COLTEMP S.A.S. (RAD. 110014105006 2020
00274 01).**

Bogotá D.C., veintiséis (26) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Vencido el término de traslado otorgado, presentados alegatos únicamente por Coltemp, 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

Procede el Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante Levys María López Tirado, respecto a la sentencia de única instancia proferida por el Juzgado Sexto (6°) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C, el 19 de enero de 2022, en el proceso de la referencia.

ANTECEDENTES

LA DEMANDA.

Pretendió la demandante, se declarará la existencia de un contrato por obra o labor con la sociedad demandada el cual inicio el 18 de julio de 2012 y culminó el 12 de junio de 2019 de manera injustificada y consecencialmente se condene a Coltemp S.A.S., al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del C.S.T., por valor de \$3.312.480, debidamente indexada, así como lo ultra y extra petita y las costas del proceso.

HECHOS.

Se afirmó que la demandante señora Levys María López Tirado fue contratada por la sociedad demandada Coltemp S.A.S., el día 18 de julio de 2012, mediante un contrato por obra o labor, para desempeñar el cargo de Operaria de Aseo. Dicha relación laboral culminó el 12 de junio del año 2019 y el último salario devengado por la actora fue la suma de \$828.116. refiere que, en vigencia del contrato de trabajo, siempre desempeño sus funciones conforme a las directrices dadas por su empleador y jamás tuvo llamados de atención o cualquier otro tipo de sanciones. Afirma entonces que, la terminación de la relación laboral se dio sin justa causa

por parte del empleador, pues, aunque en la carta de terminación del contrato se aduce una falta grave, por una presunta apropiación de objetos pertenecientes al área de trabajo el día 9 de mayo de 2019 y se efectuaron los respectivos descargos el 29 de mayo del mismo año, lo cierto es que dicha falta grave no fue debidamente comprobada, pues la fundamentación que tuvo el empleador para soportar su decisión, se basa en supuestos dichos y hechos que no tienen soporte probatorio.

ACTUACIÓN PROCESAL Y CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

Se admitió la demanda el 15 de diciembre de 2020, ordenando su notificación y traslado a la entidad demandada (carpeta primera instancia, archivo 04 proceso digitalizado). En audiencia de 15 de diciembre de 2021, la Compañía Colombiana de Servicios Temporales Coltemp S.A.S., contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones enlistadas en el libelo introductorio, argumentando que, en efecto, entre las partes existió un contrato de trabajo por obra o labor, para ser enviada en misión, el cual inicio el 18 de julio de 2012 y culmino el 19 de junio de 2019, dicha terminación obedeció a una justa causa comprobada, pues la actora incumplió las obligaciones de su contrato y se apropió de unos objetos que le son decomisados a los pasajeros del aeropuerto El Dorado por no poderlos llevar en el avión y que son entregados a la empresa OPAIN, quien dispone sobre su destino final. Dicha situación fue debidamente comprobada y a la actora se le garantizó el debido proceso y defensa, ya que de manera correcta se efectuó el procedimiento disciplinario y se citó a descargos para ser oída y allí, la misma demandante confiesa haber tomado objetos que no le pertenecían y por ende el notorio incumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Adiciona que, en oportunidad anterior, puntualmente el 28 de diciembre de 2018, la demandante había presentado una situación similar a la que se le indilga en la terminación del contrato, y por ello se le impuso un comparendo por el incumplimiento en los procesos de limpieza y aseo en el aeropuerto lo cual genera inconformidades con l empresa contratante INTERASEO SAS ESP y en OPAIN S.A. Formulo las excepciones de mérito que denomino cobro de lo no debido, enriquecimiento injusto, ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante, ausencia de obligación en cabeza de la demandada, buena fe y genérica.

La parte demandada allega escrito de alegatos de conclusión, donde se ratifica en los hechos, fundamentos y excepciones de la contestación de demanda y reitera que la decisión emitida *a quo*, ajustada a derecho y debe confirmarse.

SENTENCIA DE UNICA INSTANCIA.

El Juzgado 6° Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, en sentencia del 19 de enero de 2022, dispuso absolver a la sociedad demandada, declarando probada las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y se abstuvo de imponer costas en el proceso.

Motivó lo decidido en que, la terminación del contrato obedeció a una justa causa debidamente comprobada pues, dentro del proceso disciplinario y puntualmente la diligencia de descargos se evidenció que la conducta de la actora si era grave y si se comprobó, lo que implica que, no hubo una vulneración al debido proceso y que su despido fue completamente justo. Aunado a ello, expuso que, la razón por la cual se termina la relación laboral debe ser indicada en la carta de terminación y debe existir una casualidad entre esta y los hechos que se relacionan, y en este caso en efecto dicha causalidad se acredita. Refiere que la actora no logra desvirtuar o demostrar que su despido haya sido injustificado y en todo caso, refuerza su tesis en que la sociedad demandada tenía unas políticas rigurosas de seguridad y que la actora afirmó conocerlas plenamente y pese a ello aceptó en sus descargos haberse apropiado de elementos que no le pertenecían. Respecto de las costas, indica que, en atención al amparo de pobreza que fue concedido, no es viable dicha condena. Ante las resultas de su decisión, concede el grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante.

CONSIDERACIONES

Preliminarmente advierte el despacho, no es objeto de controversia en esta instancia, que la demandante suscribió un contrato de trabajo por obra o labor con la sociedad demandada para ser trabajadora en misión inicialmente con la sociedad Aseo Técnico de la Sabana y finalmente a la sociedad Interaseo S.A.S., el cual inicio el 18 de julio de 2012 y finalizo el 19 de junio de 2019, que el cargo para el cual fue contratada fue el de Operaria de Aseo y su último salario fue el de \$828.116.

En ese orden de ideas, y determinado lo anterior, lo que centra el debate jurídico del caso bajo estudio, se centra en determinar si la terminación del contrato de trabajo al que fue sujeto la demandante fue con o sin justa causa y si con ello, es viable el pago de la indemnización por despido sin justa causa que se alega.

Precisado lo anterior, se tiene en cuenta que el contrato de trabajo tiene distintas formas o causales para darse por terminado, las cuales están contempladas en los artículos 61 y 62 del C.S.T., cuando la terminación del contrato se genera por una causal distinta a las contempladas en dichos artículos, se habla de despido sin justa causa y como consecuencia de ello, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización contemplada en el artículo 64 ibídem. Debe resaltarse que, para que el despido sea con justa causa, el empleador debe (i) emitir un preaviso al trabajador con treinta días de anticipación para notificarle el despido, (ii) debe justificar al trabajador las causas justas por la que toma la decisión de despedirlo, (iii) debe realizar el debido proceso de despido conforme a la norma y (iv) el trabajador debe haber cometido alguna de las justas causas mencionadas en el artículo 62 del C.S.T., para la terminación del contrato.

En tal sentido, dentro del presente asunto, deben estudiarse las causales que se invocan en la carta de terminación del contrato de trabajo, para así establecer si las mismas guardan relación con los hechos que fundamentan dicha terminación y en tal sentido el despido fue justo o si, por el contrario, se demuestra que fue injustificado. A folio 10 y 11 de archivo 03Anexos del expediente digital, obra la carta de terminación que se le entregó a la demandante de fecha 12 de junio de 2019, en donde narra la situación fáctica acaecida el 9 de mayo de 2019, donde se encontraron unos objetos ajenos en el bolso de la demandante, correspondientes a lo que se decomisa a los pasajeros del aeropuerto El Dorado y que no pueden ser llevados en el avión y que se “reciclan” y pasan a manos de la empresa Opain, que dicha conducta fue reiterativa, pues la actora tenía un antecedente similar y por ello se cataloga como grave y se citan como causales de la terminación la contemplada en el literal A, numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con el artículo 58, numeral 1°; dicha norma señala expresamente;

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA

CAUSA. *<Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. 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.*

En tal sentido, en el caso de marras, se observa que a la actora se le indilgan los hechos expuestos y para ello, la sociedad demandada basa su decisión en lo plasmado en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 29 de mayo de 2019, la demandada en su carta de terminación indica;

3. es pertinente traer a colación que, durante el desarrollo de la diligencia de descargos, usted reconoció que en efecto los elementos anteriormente mencionados, fueron hallados dentro de su bolso, lo cual nos permite inferir que en efecto no se cumplió con el protocolo que se debe seguir con los elementos prohibidos que se recogen de los pasajeros, ya que usted misma detallo el protocolo en los siguientes términos:

“el protocolo que se debe seguir es colocarlo en unas canecas dentro de bolsas y costales amarrarlos, pesarlos y se dirige al cuarto que corresponda”

(...)

4. También nos permitimos traer a colación que, durante el mismo desarrollo de la diligencia de descargos del 29 de mayo de 2019, usted reconoció haber sido amonestada por una situación similar, ya que cuatro (4) meses atrás le hicieron firmar un comparendo por un suceso referido a unos líquidos también retenidos a los pasajeros en el Aeropuerto El Dorado y que fueron encontrados en su poder.

Lo anteriormente transcrito permite colegir que, la motivación de la terminación del contrato obedeció puntualmente a la conducta del 9 de mayo y a una reincidencia que, por hechos sucedidos en diciembre de 2018, sin embargo, este Juzgador se centra en la carta de terminación y en la diligencia de descargos, donde expresamente la actora indica que;

11. Mencione ¿por qué, no se siguió con los protocolos establecidos para estos casos (manejo de objetos prohibidos retenidos a OPAIN).

Rta. Yo no agarro estos tipos de productos solamente agarro aguas ya que se pueden abrir de manera fácil para el respectivo reciclaje.

De igual manera, en el interrogatorio de parte indica que, debía tomar elementos de la banda tales como botellas de plástico, de vidrio y de lata, que esa era la directriz que se le había dado, lo que implica que, la afirmación que hace la actora en la diligencia de descargos obedece a los elementos que tomaba en desarrollo de sus actividades, mas no para hurtar, como mal interpretó el empleador y lo tomó como una confesión.

Ahora bien, lo que queda demostrado de la diligencia de descargos e incluso de la misma carta de terminación es que no hay una certeza de cómo llegaron los objetos prohibidos en el bolso de la demandante, ya que a como se indicó, no hubo confesión, por lo que el empleador debió investigar más a fondo la situación antes de tomar una decisión. Es notorio que la actora tuvo un incidente de similares magnitudes cuatro meses antes de los hechos objeto de la terminación, pero en esa ocasión se pudo determinar que fue un tercero el que puso “cosas” en el bolso de la demandante. Esta situación la refuerza el testigo Edin Antonio Barrera Morales, quien de manera contundente expone una situación confusa para con la demandante, pues afirma que, a raíz de su condición de salud, había personas que querían sacarla de la empresa.

Si bien es cierto dicha situación no se ventila en el presente asunto y no es claro quien tomó los objetos decomisados a los pasajeros, es decir, no hay certeza si fue o no la demandante, el Despacho considera que toda duda razonable se debe resolver a favor del trabajador demandante, como se hará en esta sede de consulta.

Es de resaltar además que, la causal que se invoca en la carta de terminación no guarda relación con los hechos que se imputan, pues se hace mención de un hurto o a una apropiación indebida de objetos ajenos y el artículo 62 del C.S.T., expone causales más específicas para ese tipo de conductas que la invocada por la demandada.

Es así como, ante la duda irrefutable que acece en el caso que se estudia, es necesario dar aplicación al principio de indubio pro operario, que implica que, en caso de duda, la misma debe resolverse a favor del trabajador, así entonces, dicho precepto aunque guarda severa relación con el principio de favorabilidad difiere que este último aplica cuando hay más de una norma aplicable al caso y se genera una duda, la cual debe resolverse a favor del trabajador y debe aplicarse la integridad de la norma, contrario al primero que, implica que de una misma norma, existen varias interpretaciones y aunque si bien, en este caso, la duda no radica puntualmente en la interpretación de la norma si en el hecho que genera dicha

aplicación es decir, en el hecho de no saberse con certeza si la actora cometió o no los hechos en que se centra el despido y con ello, resolver la duda implica el pago de la indemnización por despido sin justa causa que se alegó en la demanda. Esto se respalda en pronunciamientos tales como;

“...El código sustantivo del Trabajo en su artículo 21, contempla el principio de favorabilidad, así: “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”; se parte entonces del presupuesto de la coexistencia de varias normas laborales vigentes que regulan una misma situación en forma diferente, evento en el cual habrá de aplicarse la norma que resulte más benéfica para el trabajador. Dicho principio difiere del “in dubio pro operario”, según el cual toda duda ha de resolverse en favor del trabajador; porque en este caso tan solo existe un precepto que reglamente la situación que va a evaluarse, y como admite distintas interpretaciones, se ordena prohiar la que resulte más favorable al trabajador, ¿la “condición más beneficiosa” para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no solo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cual norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla. De conformidad con este mandato, cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc.), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador. La favorabilidad opera, entonces, no solo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador” (Sentencia C -168 de 1995)

De igual manera en la sentencia SL1084-2020 con radicación 68086 del 20 de abril de 2020, rememoró

«Aparte de lo anterior, tal principio carece del alcance que le atribuye el impugnante, por cuanto dicha regla interpretativa consiste en que cuando existan dudas fundadas en el entendimiento de una norma, esto es, cuando el operador jurídico encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al asunto debatido dos o más intelecciones del precepto, debe acoger aquella que más beneficie al trabajador (...) pero siempre que la disparidad de interpretaciones resulte de la comprensión que el mismo fallador considere posible al aplicar las reglas generales de hermenéutica jurídica y las específicas o propias del Derecho Laboral. En consecuencia, la que deberá resolverse de manera que produzca los efectos más favorables al trabajador será aquella duda respecto del entendimiento o inteligencia de la norma jurídica que resulte de las diferentes interpretaciones que el juzgador encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso, pero no la que, para un propósito determinado, se le pueda presentar a alguna de las partes comprometidas o a los interesados en el resultado el proceso.»

Como último argumento para arribar a la decisión el consulta, el Despacho observa que, el a quo en su decisión, hace hincapié como fundamento de la negativa de acceder a las pretensiones de la trabajadora, en el incumplimiento de las políticas rigurosas de seguridad de la empresa y en general de toda la actividad que se desplegaba al interior del aeropuerto El Dorado para el manejo de los elementos decomisados a los pasajeros, sin embargo, dentro del plenario, brilla por su ausencia prueba alguna de esas políticas o protocolos de seguridad, las cuales, son fundamento de la decisión de instancia, sin que se aportara prueba de dichas “políticas” al proceso, y que su posible incumplimiento estaban instituidas como falta grave para disponer la terminación del contrato de trabajo con justa causa, por lo que este estrado encuentra infundada la argumentación del Juez de Conocimiento respecto a este tópico. La única causal de terminación que podría aplicarse es la pactada en la CLAUSULA DECIMA SEGUNDA del contrato de trabajo, pero, en primer lugar, no fue alegada como causal de terminación del contrato de trabajo y, por otro lado, se refiere a la apropiación de elementos de trabajo de propiedad del empleador, lo cual no aconteció en este caso, toda vez, que se trataban de objetos de propiedad de terceros y/o pasajeros retenidos o decomisados en el aeropuerto El Dorado cuyo destino final aparentemente es el reciclaje o su incineración.

Con base a lo anteriormente expuesto y como ya está decantado a lo largo de esta decisión, el Despacho considera que la terminación del contrato de trabajo de la

demandante el pasado 12 de junio de 2019 fue injustificado y ha de reconocerle y pagarle a la demandante la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del C.S.T., y como consecuencia de ello, ha de revocarse la decisión consultada emitida por el Juez de única instancia y para ello se procede a efectuar las operaciones respectivas.

Téngase en cuenta que los extremos temporales de la relación laboral alegados en la demanda y aceptados por COLTEMP SAS en su contestación fue desde el 18 de julio de 2012 y culminó el 12 de junio de 2019 y el último salario devengado por la actora fue la suma de \$828.116 más el auxilio de transporte por valor de \$97.032 para el año 2019 y que si bien, la contratación que tuvo la actora fue por obra o labor, no es menos cierto que, la demandante fue trabajadora en misión por más de seis años, lo que claramente desdibuja la figura real para la cual se contrató, como lo tiene establecido el artículo 2.2.6.5.6 del decreto 1072 de 2015, *(i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo, (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad y (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.* Sin embargo, este tema no se discute en este asunto, por lo que, al no poderse determinar la duración de la obra contratada, se liquidara como un contrato a término indefinido por la duración del vínculo laboral que arroja la suma de **\$4.565.776,70**, suma que por vía del grado jurisdiccional de consulta se incrementa respecto a lo solicitado en las pretensiones de la demanda y se le ordenara a la sociedad demandada pague a favor de la actora, debidamente indexada.

Finalmente el Despacho hace una acotación que aunque no es materia de controversia si llama la atención, pues al aplicarse el principio de indubio pro operario, este Juzgador evidenció además la condición de sujeto especial de protección de la demandante, pues cuenta actualmente por lo menos con 60 años de edad y que cuenta con una condición de salud en una de sus rodillas y en la columna, pues así se afirmó en su interrogatorio y no fue controvertido por la pasiva, tanto así que, la razón por la cual la actora estaba en esa área de trabajo era por la reubicación a la que fue sujeto por recomendaciones médicas, es decir que la empresa sabía que la actora tenía una condición de salud y además, para el momento del despido era una persona con un grado de vulnerabilidad por su edad. Esta puntual situación, refuerza la aplicación del referido principio.

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: REVOCAR la sentencia de única instancia de fecha 19 de enero de 2022 por vía del grado jurisdiccional de consulta proferida por el Juzgado Sexto (6°) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá dentro del proceso de la referencia.

SEGUNDO: como consecuencia de lo anterior **DECLARAR** que la terminación del contrato de trabajo efectuada el día 12 de junio de 2019 dentro del contrato suscrito entre la demandante señora LEVYS MARÍA LÓPEZ TIRADO y la sociedad COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES COLTEPM S.A.S., fue injusto, conforme a las razones expuestas.

TERCERO: CONDENAR a la demandada sociedad COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES COLTEPM S.A.S., a reconocer y pagar a favor de la demandante señora LEVYS MARÍA LÓPEZ TIRADO, la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del C.S.T., por valor de **\$4.565.776,70**, la cual deberá ser debidamente indexada, al momento del pago.

CUARTO: SIN COSTAS en la Consulta.

QUINTO: DEVOLVER al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ROBERTO VENTURA REALES AGÓN
EL JUEZ