

República de Colombia



**Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**

Referencia: Proceso ordinario laboral de única instancia
Radicado: 11001 41 05 **010 2020 00185 01**
Demandante: César Augusto Páez Rodríguez
Demandado: Comsistelco S.A.S.

En Bogotá D.C., a los 12 días del mes de febrero de 2024, procede este Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado 10 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. el 29 de septiembre de 2022.

Auto

Se dispone **reconocer personería** para actuar a la abogada Claudia Marcela Clavijo Rico, identificada con C.C. 65.760.578 y T.P. 159.366, como apoderada sustituta del demandante.

Sentencia

I. Antecedentes

El señor César Augusto Páez Rodríguez, actuando por intermedio de apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral de única instancia con el fin de que se condene a la encartada a pagar la indemnización por despido sin justa causa.

Para sustentar sus pretensiones adujo que el día 11 de abril de 2019 celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada para desempeñar el cargo de coordinador de proyectos, devengando como salario una suma de \$3.075.000 mensuales. En este contrato el demandante tenía que supervisar la ejecución del contrato de prestación de servicios CTO-016-2021 suscrito entre la demandada y Colpensiones.

Según lo narra el demandante, el 9 de noviembre de 2021 la demandada recibió una solicitud de cambio de gerente de proyecto por parte de Colpensiones, por lo que el señor Páez fue citado a descargos el 12 de enero de 2022. Así, Comsistelco terminó el contrato de trabajo el 13 de enero de 2022.

Relata la parte actora que los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato acaecieron entre julio y agosto de 2021, pero que la terminación de su contrato se produjo con más de cuatro meses de posterioridad.

II. Actuación procesal

La demanda fue admitida por auto del 16 de mayo de 2022, donde se ordenó notificar a la pasiva a fin de que ejerciera su derecho de defensa y se pronunciaran frente a lo pretendido por la demandante.

La demandada se opuso al pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, teniendo en cuenta que el demandante incurrió en una falta grave que dio lugar a la finalización de su contrato. Propuso las excepciones de falta de causa, cobro de lo no debido, buena fe y la innominada.

III. Sentencia de primera instancia

El Juzgado 10 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., en sentencia del 29 de septiembre de 2022, absolvió a la demandada de todas las pretensiones instauradas en su contra al considerar que, valoradas las pruebas recaudadas, se encontraban acreditados los hechos que daban lugar a la terminación del contrato por parte del empleador y se constituía una falta grave a las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo.

IV. Alegatos de conclusión

Mediante auto del 13 de febrero de 2023 se corrió traslado a las partes por el término de cinco días para que presentaran sus alegatos de conclusión, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

El 16 de febrero de 2023 el apoderado de la parte demandada aportó sus alegatos, manifestando que el contrato del señor Páez Rodríguez fue terminado con justa causa, sin violación del debido proceso, cumpliendo la ley y el contrato. Agregó que el trabajador incumplió con la entrega oportuna y en legal forma de los requerimientos contractuales.

De otro lado, la parte demandante guardó silencio dentro del término otorgado.

V. Consideraciones

1. De la terminación del contrato de trabajo.

De antemano es preciso señalar que existe una diferencia entre los motivos legales de terminación del contrato de trabajo y las justas causas para finiquitar unilateralmente el vínculo por una de las partes. Esto, porque las primeras se enmarcan en el artículo 61 del C.S.T. y tienen una connotación primordialmente objetiva, mientras que las causas de despido, en su mayoría, poseen tintes subjetivos, donde debe analizarse la conducta de los contratantes. Al respecto, la sentencia SL-2303 de 2021 indicó que:

“De tiempo atrás esta Sala de la Corte, para efectos de analizar la procedencia de la pensión restringida de jubilación, ha diferenciado los modos legales o generales de terminación del contrato de trabajo, con las justas causas legales para que el empleador de manera unilateral extinga el vínculo jurídico.

Esa distinción la ha llevado a concluir que se trata de conceptos que, aunque afines, son diferentes porque tiene cada uno de ellos connotaciones particulares, en tanto los modos de terminación del contrato corresponden a los eventos legales que de manera general dan lugar a esa decisión, mientras que las justas causas son los hechos o actos que autorizan al empleador de forma unilateral terminar el contrato de trabajo, esto es, el despido.

De tal suerte que la circunstancia de que un contrato de trabajo termine por la existencia de un modo legal, no significa que esa finalización se haya producido con justa causa, en la medida en que éstas, se encuentran taxativamente establecidas en la ley”.

Así, el artículo 62 del C.S.T. contempla taxativamente las justas causas para la terminación unilateral de contrato de trabajo y dispone que quien lo da por terminado debe manifestar la causal al momento de su extinción, sin que le sea dable esgrimir una diferente con posterioridad.

De este modo, el análisis respecto de la terminación del contrato de trabajo debe enmarcarse en la descripción fáctica y jurídica contenida en la carta que dispone la extinción del vínculo laboral. Es por ello que en el presente asunto la justa causa se sustenta en los presuntos incumplimientos con los informes de mantenimientos ejecutados entre julio y agosto de 2021, en el protocolo de comunicación ante la materialización de un evento de interrupción y en el plan de comunicaciones del DRP.

Teniendo presente ese panorama, se torna imperioso citar el contenido del numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., el cual prevé:

“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”.

Esto, porque la norma citada es el pilar para estructurar el despido con justa causa, en tanto remite a otras disposiciones de carácter legal, así como también lo hace a herramientas de índole contractual y convencional. Así las cosas, esta remisión es fundamental para distinguir los conceptos de violación grave y falta grave, lo cual, a la postre, direccionará el litigio hacia la calificación de la violación, la comprobación de los hechos que constituyen la falta o ambas actuaciones.

Frente al tema en mención la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reciente sentencia SL-339 de 2023 ilustró lo siguiente:

“Aquí, resulta procedente recordar que de dicha causal se desprenden las siguientes posibilidades que justifican un despido: (i) la violación grave de las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador, caso en el cual las conductas impropias están determinadas en la ley, de modo que solo resta que su ocurrencia adquiera la condición de gravedad que el precepto exige, y (ii) que el empleado incurra en una falta grave definida y calificada como tal en cualquiera de los estatutos

mencionados en la norma, es decir, conductas que las partes han calificado como grave por el solo hecho de su ocurrencia.

Frente a la primera, esta Sala ha explicado que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6.º, literal a) del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965. Precisamente, en sentencia CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, reiterada en la CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 38855 y CSJ SL1920-2018, señaló:

[...] “sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

“Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es [...] cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos [...].

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación [...]

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’.

Luego de esta disertación la Corte Suprema de Justicia sintetizó la diferencia entre violación y falta, aduciendo que la violación requiere el calificativo de grave para que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo, y ese calificativo es asignado por el juez individual o colegiado; pero lo mismo no sucede con la falta, habida cuenta que es el empleador o ambas partes quienes así la catalogan en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

A pesar de lo anterior, recientemente la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia emitió un precedente donde aborda dos temas en particular:

1. La facultad del empleador para determinar las faltas graves y los deberes del juez cuando en el reglamento interno de trabajo se efectúan previsiones genéricas, oscuras o abstractas.
2. El control que debe ejercer el juez sobre el contenido de los instrumentos contractuales relacionados con las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.

Lo anterior fue reseñado en la sentencia SL-2857 de 2023, así:

“No empece, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras,

no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso”.

Así, el órgano de cierre de esta jurisdicción ha expresado que las cargas probatorias que dan lugar a la indemnización del artículo 64 del C.S.T. deben distribuirse de tal manera que el trabajador acredite la existencia de un despido para que sea el empleador quien pruebe la justeza del mismo. Por ello, en sentencia SL-986 de 2019 se reafirmó que:

“Ahora, es preciso indicar que la prueba del despido corresponde al trabajador y, una vez acreditado ello, la justeza del mismo lo debe acreditar el empleador, de modo que si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que dicha decisión fue sin justa causa y este último deberá

asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva, el contrato de trabajo o en cualquier otro documento que regule la relación entre las partes”.

Adicionalmente, hay que aclarar que el despido es una facultad del empleador, la cual no se encuentra relacionada con el proceso disciplinario, como lo ha reiterado la jurisprudencia constitucional y de la jurisdicción ordinaria en sentencias como la SL-2351 de 2020:

“Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en «liberatorias» y «sancionatorias». La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.

Sobre la constitucionalidad de la distinción entre despido y sanción que la censura pone en tela de juicio, basta leer la sentencia T-546 de 2000 citada por la misma recurrente, para encontrar que la postura de vieja data de esta Corporación que diferencia entre despido y sanción ha sido acogida por la Corte Constitucional. Ver también la sentencia CC T-075A-11”.

En principio, destaca el Despacho que no es objeto de debate que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de abril de 2019, para desempeñar el cargo de coordinador de proyectos con una asignación mensual de \$3.075.000 y que el trabajador se encontraba encargado del contrato CTO-016 de 2021, el cual se celebró entre la demandada y Colpensiones. Tampoco se encuentra en discusión que el 9 de noviembre de 2021 Comsistelco S.A.S. recibió un comunicado por parte de Colpensiones, donde solicita que se cambie al gerente del proyecto.

Como consecuencia de ese comunicado se citó al señor Páez Rodríguez para que rindiera descargos el 12 de enero de 2022 por no haber cumplido los siguientes requerimientos contractuales:

1. Informes de mantenimientos ejecutados entre julio y agosto de 2021.
2. Protocolo de comunicación ante la materialización de un evento de interrupción.
3. Plan de comunicaciones del DRP.

Asimismo, la parte demandada aceptó que el contrato de trabajo terminó el 13 de enero de 2022.

Aclarado ello, se visualiza que en el literal a) de la cláusula primera del contrato de trabajo el señor Páez se obligó a:

“Cumplir, respetar y acatar fielmente las obligaciones y prohibiciones consagradas en la ley, el Reglamento de Higiene y Seguridad

industrial; así como el Reglamento de Trabajo, del cual acepta haber recibido copia al momento de la suscripción del presente contrato, además, cumplir y acatar todas aquellas disposiciones contenidas en cualquier otro estatuto, manual o política existente o que en el futuro lleguen a expedirse en relación con el ejercicio de sus funciones”.

En ese mismo documento las partes estipulan como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o estatutarias; adoptar conductas imprudentes o negligentes en la realización de la labor encomendada y la solicitud de cambio del funcionario por parte de la empresa donde labore.

Ahora, en el Reglamento Interno de Trabajo existen varias disposiciones que abarcan las obligaciones de los trabajadores y las causas de terminación del contrato.

En primer término, el artículo 71 prevé los deberes generales y el párrafo de esa norma dispone que el incumplimiento de cualquiera de los deberes y obligaciones constituyen una falta grave. A su vez, el artículo 77 enlista 46 obligaciones especiales de los trabajadores y el artículo 78 relaciona 88 prohibiciones de ellos.

Luego, en el numeral 10 del artículo 86 del R.I.T. se estipula como causal de terminación del contrato “la sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales, legales o contractuales”. En el numeral 13 se consagra otra causal por “la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o estatutarias” y en el numeral 14 está “el incumplimiento de las políticas y reglamentos de la Empresa”.

Además, el artículo 88 enumera una serie de faltas graves por parte del trabajador que dan lugar a la terminación del contrato, dentro de las cuales se encuentran:

“4. Incumplir o violar una cualquiera de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.

19. Incumplir las obligaciones o violar alguna de las prohibiciones que por las exigencias en la prestación del servicio indique la Empresa.

27. Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su cargo”.

En suma, la demandada aporta las funciones del cargo de ingeniero de proyectos, donde se desglosan unas funciones principales, funciones relacionadas con SGSST, rendiciones de cuentas y funciones relacionadas con el medio ambiente.

Visto el panorama general de los instrumentos extralegales que regulaban las obligaciones del trabajador, procede el Despacho con la corroboración fáctica acerca de la presunta mora en la entrega oportuna de los informes de mantenimientos ejecutados entre julio y agosto de 2021.

Para tal propósito se exalta que el numeral 25 del contrato de prestación de servicios celebrado entre la Administradora Colombiana de Pensiones y Comsistelco refiere que los informes deben presentarse dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo del requerimiento por parte del contratista. En esta misma dirección, el demandante confesó que una de sus responsabilidades era la remisión de tales informes.

Así, los correos que aporta el demandante dan cuenta de una solicitud del 26 de julio de 2021 para realizar el informe de mantenimiento y que el 22 de julio el señor Darwin Fabián Illera solicitó el informe final para el 2 de agosto de 2021, a lo cual el demandante respondió el 28 de julio de 2021 que se encontraban recopilando la información, pero que preliminarmente se remitían las carpetas por sede con la documentación.

Posteriormente, el 3 de agosto de 2021, el demandante remitió un correo con un enlace de Sharepoint, donde se incluía información de los mantenimientos y relató que ese día se remitiría el informe solicitado.

Frente a estos acontecimientos, el Despacho debe memorar que no se puede pregonar que la facultad de terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador es una atribución atemporal, como quiera que las garantías en el empleo suponen que exista una inmediatez entre el conocimiento de la falta y la decisión de romper el vínculo contractual. Tal axioma (inmediatez) ha sido tratado en profusa jurisprudencia, destacando la sentencia SL-2959 de 2023 en la que se indicó:

“Debe recordarse que, la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna, toda vez que, si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, es necesario que medie un término razonable entre lo uno y lo otro (ver CSJ SL 24 jul. 2013, rad. 41155, CSJ SL15492-2017). Término que necesariamente depende del momento en que el empresario se entera de la conducta de su trabajador”.

Luego, los correos del 26 de julio de 2021 y del 3 de agosto de 2021 fueron enviados con copia al señor Juan Felipe Pinzón Díaz, quien era el jefe inmediato del demandante, por lo que al 3 de agosto de 2021 tuvo conocimiento de que el informe no se envió el 2 de agosto de 2021; sin embargo, hasta el 11 de enero de 2022 el trabajador fue citado a descargos y finalmente fue despedido el 13 de enero del mismo año.

Bajo estos hechos, considera el Despacho que el término que transcurrió entre el conocimiento del empleador y el despido rompió con el principio de inmediatez. Ello, porque el empleador no tuvo un rol activo ante el despido del trabajador, como pasa a explicarse.

De antemano, se itera, el contenido de la carta de despido refiere que el trabajador se tardó en la remisión de los informes de julio y agosto de 2021, mas no en los posteriores, como quiso hacerlo ver la representante de la demandada en su interrogatorio de parte. Esto supone que la falta debe

examinarse bajo los términos con los que contaba el trabajador para remitir los informes de esos dos meses.

Uno de esos términos es el 2 de agosto de 2021, esto es, el término para rendir el informe de julio, pero no obra ningún requerimiento por parte de Colpensiones o Comsistelco respecto del informe de agosto. Es por esto que se considera que entre el 2 de agosto de 2021 y el 13 de enero de 2022 no puede pregonarse la existencia de inmediatez.

En el debate probatorio también fueron aportados otros documentos que hipotéticamente podrían acreditar incumplimientos por parte del trabajador, pero esas presuntas omisiones no están relacionadas con los términos de entrega de esos informes, sino con eventos posteriores no descritos en la carta de terminación del contrato de trabajo.

El primero de esos correos data del 10 de noviembre de 2021 y, pese a que fue aportado de forma incompleta por parte de la demandada, el demandante lo adosa al plenario. Allí se observa que en una sesión la empresa se comprometió a:

- Enviar un cronograma de entrega de informes con fecha máxima del 30 de noviembre de 2021 para remitir lo documentos.
- Suministrar el restante de la información faltante solicitada en el Contrato No. 16 de 2021 hasta el 19 de noviembre de 2021.
- Tener una respuesta a más tardar el 12 de noviembre de 2021 sobre la actualización de la solución WLAN.
- Sujetarse a los tiempos de entrega de informes de servicios pactados contractualmente.

Continuando, en la comunicación del 19 de noviembre de 2021 se describe el agendamiento de una reunión para el 23 de noviembre del mismo año para hacer revisión de los informes, pero no se alude a que se hubiera omitido la entrega de los mismos. De la misma forma, se adquirió un compromiso relacionado con actualizar los archivos del plan de comunicaciones hasta el 22 de noviembre de 2021.

En el correo del 23 de noviembre de 2021 se evidencia que existieron unas retroalimentaciones y que los señores Juan Felipe Pinzón y Juliana Olivares efectuaron salvedades sobre el alcance del contrato comercial. Además, se dejó consignado que el señor Páez manifestó que se encuentran 13 informes de mantenimiento para revisión, ajustados de acuerdo con las observaciones señaladas en la reunión del 19 de noviembre de 2021.

En el correo del 24 de noviembre de 2021 se evidencian reclamaciones por parte de Colpensiones asociadas a redacción, resolución de las imágenes enviadas, identificación de las fotografías y falta de información en algunas columnas.

En el correo del 30 de noviembre el demandante comunica que cargó los informes de mantenimientos, en el correo del 3 de diciembre se hacen anotaciones sobre falencias en los informes, en el correo del 6 de diciembre el demandante solicita aclaración sobre los informes que presuntamente están mal, acota que ha entregado 87 informes aproximadamente y que

algunos de los documentos son escaneados en campo con móviles por lo que la calidad no puede ser óptima, y en el correo del 7 de diciembre se da respuesta al mensaje de datos previamente aludido.

Con todo, estos hechos obedecen a requerimientos posteriores sobre modificaciones a los informes de mantenimientos e inconformidades con algunos de ellos; inconformidades que no pendían del señor Páez Rodríguez en la medida de que no tomaba las imágenes sobre los reportes.

Entonces, si bien el trabajador entregó extemporáneamente el informe de julio, hasta la fecha del despido (13 de enero de 2022) no hubo inmediatez, y los demás compromisos adquiridos no fueron esgrimidos en la carta de terminación del contrato como una causal para finiquitar el vínculo.

Los otros motivos relacionados en la carta de terminación del contrato fueron los que atañen al protocolo de comunicación y al plan de comunicaciones del DRP; sobre estos aspectos el trabajador manifestó en su escrito de descargos que eran de responsabilidad del señor Luis Tumbia por ser un documento técnico. Asimismo, en el correo que obra a folio 31 el señor Tumbia explica las razones por las cuales no fue entregado al inicio el plan de comunicación DRP y en el interrogatorio al demandante se le intentó enrostrar esta falla por ser el superior del señor Tumbia.

De tal forma, bajo lo ilustrado en la sentencia SL-2857 de 2023, el Despacho considera que las previsiones del contrato y del reglamento a las que antes se hizo alusión están llamadas a ser valoradas por el Juez y de ahí se colige que no le es dable al empleador atribuir responsabilidad al trabajador por cualquier falla del personal que tiene a cargo; máxime si se trata de un documento de carácter técnico que no puede ser elaborado por aquél. Lo que es más, en el plenario obran las justificaciones que expresa el señor Tumbia frente al plan de comunicación, donde advertía que no se elaboró porque se necesitaba de un consenso con Colpensiones y unas indicaciones de la entidad, sin que en el trámite del proceso se contradijera el contenido del documento.

No hay que pasar por alto que al final de la carta de despido se esgrime que Colpensiones solicitó el cambio del gerente del proyecto en escrito del 9 de noviembre de 2021 y que, en los términos del contrato suscrito, ello constituye una justa causa para que el empleador dé por finalizado el vínculo laboral. Al respecto, se considera que es pueril e inocua una previsión de ese tipo en un contrato de trabajo, como quiera que no existe una consagración preceptiva o prohibitiva en canto a las obligaciones o las acciones que se le vedan al trabajador, es decir, esa enunciación no envuelve ninguna conducta que pueda serle reprochable al sujeto pasivo de la relación laboral.

En suma, constituir una justa causa a partir de la voluntariedad de un tercero implica una patente de curso para que se prive al trabajador de su sustento sin mayor motivación que el capricho de un interlocutor comercial; por esto, el Despacho deja en claro que el hecho de que Colpensiones solicite el cambio del gerente del proyecto no constituye una falta grave. En el mismo horizonte, la demandada deshumaniza el contrato de trabajo cuando le

impone a sus trabajadores 46 obligaciones especiales, 88 prohibiciones especiales, obligaciones en el contrato de trabajo y en los manuales de funciones y, a su vez, prevé en los numerales 6 y 13 del artículo 86 del RIT que violar cualquiera de esas disposiciones da lugar a terminar el contrato con justa causa, sin introducir ninguna morigeración en torno a la repetitividad, la gravedad, el daño irrogado o cualquier otro elemento que permita calificar la intensidad de la falta. Ello supone que sus trabajadores tienen restringida la más mínima de las equivocaciones, teniendo en cuenta que cualquier incumplimiento da lugar a terminar el contrato.

En conclusión, la a quo desacertó en la sentencia de única instancia al avalar el despido con justa causa por las presuntas omisiones de noviembre y diciembre, cuando la carta de terminación del contrato alude a la demora en la entrega de los informes de julio y agosto, en cuyo caso no habría inmediatez. Es decir, encontró fundada la justa causa por fuera del contenido de la misiva que extinguía el vínculo laboral. Además, erró al dar por ciertos los hechos descritos en los correos, suponiendo que las omisiones allí descritas implicaban, correlativamente, obligaciones del trabajador, sin tener en cuenta que en el plenario no obran los parámetros fijados para la entrega de los informes a fin de acreditar la justeza del despido y que las obligaciones relacionadas con los planes de comunicación no se encontraban en cabeza del demandante, por lo que se extrae que no existió justa causa para terminar el contrato de trabajo.

También desatinó la providencia al considerar que la solicitud de Colpensiones constituía *per se* una falta grave que daba lugar a la terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que ello no implica una conducta negligente, desobligante, reprochable o atribuible al trabajador.

Por lo expuesto, se revocará la sentencia de única instancia y se condenará a la demandada a pagar al demandante el valor de \$6.679.583,33 por concepto de indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa; suma que deberá indexarse al momento de su pago.

2. Costas.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta. Las de única instancia correrán a cargo de la demandada.

VI. Decisión

En mérito a lo expuesto, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

Resuelve

Primero. Revocar la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2022 por el Juzgado 10° Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

Segundo. Condenar a la demandada Comsistelco S.A.S. a pagar al señor César Augusto Páez López el valor de \$6.679.583,33 por concepto de

indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa; suma que deberá indexarse al momento de su pago

Tercero. Costas. Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta. Las de única instancia correrán a cargo de la demandada.

Cuarto. Ordenar la devolución del expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CLAUDIA MARCELA PERALTA ORJUELA

Juez

Kjma.

Firmado Por:

Claudia Marcela Peralta Orjuela

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 009

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2abb03c9118954af47ff9504ad813cad6a7c150058476fc9bf1a2da1cd7769b3**

Documento generado en 12/02/2024 03:17:02 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>