



DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
JUZGADO ONCE 11 LABORAL DEL CIRCUITO
CALLE 14 N° 7-36 PISO 20 EDIFICIO NEMQUETEBA
JLATO11@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LARMIT ALEJANDRO OROZCO HOWER
DEMANDADO: FUNDACION HEMATOLOGICA DE COLOMBIA
RADICACIÓN: 11001-41-05-006-2018-00306-00

SENTENCIA

Revisa este superior funcional la sentencia de fecha veintiocho 28 de agosto de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Sexto (06) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

No observándose causal de nulidad que invalide lo actuado procede este Despacho a conocer el grado jurisdiccional de consulta de la referida decisión, de conformidad con el artículo 69 del CPTYSS y en concordancia con lo señalado en el Decreto 806 de 2020 previas las siguientes consideraciones.

ANTECEDENTES

El señor **LARMIT ALEJANDRO OROZCO HOWER** actuando por intermedio de apoderado judicial demandó a la persona jurídica de derecho **FUNDACIÓN HEMATOLÓGICA COLOMBIA**, cuyo conocimiento por reparto le correspondió al Juzgado Sexto (06) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C, procurando de la judicatura en primera medida se declarará la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 16 de septiembre de 2014 y el 27 de abril de 2018, así mismo, que el despido fue sin justa causa y, como consecuencia de dichas declaraciones, el reconocimiento y pago de la indemnización del artículo 65 del CST, la indemnización por despido sin justa causa dispuesta en el artículo 64 del CST, lo ultra y extra petita y costas y agencias en derecho.

Como fundamento material de sus pretensiones informó al Despacho que celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la **FUNDACIÓN HEMATOLÓGICA COLOMBIA** desde el 16 de septiembre de 2014 hasta el 27 de abril de 2018, así mismo, indicó que la relación finalizó de manera

unilateral y arbitraria por parte de su empleador, igualmente, manifestó que el cargo que desempeñó fue el de Supervisor de Mantenimiento, que el salario percibido era de **TRES MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS (\$3.437.465)**.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Se tiene que la parte demandada a través de apoderado judicial en la etapa procesal pertinente se opuso a las pretensiones, aceptó los hechos enumerados 1, 2, 5 y 6 que dan cuenta con la existencia de la relación laboral, extremos temporales, cargo y salario devengado. Propuso las excepciones de mérito que denominó *inexistencia de las obligaciones reclamadas, buena fe, prescripción, cobro de lo no debido, el despido estuvo mediado por justa causa, la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 no es aplicable al caso y la innominada*.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgado de conocimiento en decisión objeto de consulta dispuso absolver a la encartada de todas y cada una de las pretensiones que fueran incoadas en su contra por parte del señor, **LARMIT ALEJANDRO OROZCO HOWER**, atendiendo la demostración de una justa causa para la terminación del vínculo, la cual encontró probada con el acervo probatorio, declarando probada la excepción de *inexistencia de las obligaciones reclamadas*.

CONSIDERACIONES

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Sobre el particular, encuentra el Despacho, que no existe mayor controversia en lo que respecta de la existencia de la relación laboral, vigente entre el 16 de septiembre de 2014 y el 27 de abril de 2018 a través de un contrato a término indefinido, desempeñando el cargo de Supervisor de Mantenimiento y devengando como salario mensual una suma igual a \$3.437.465; ello en virtud de la aceptación expresa de la llamada a juicio al momento de dar contestación de la demanda, así como la documental arrojada al plenario, particularmente las siguientes;

- Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre la **FUNDACIÓN HEMATOLOGICA COLOMBIA y LARMIT ALEJANDRO OROZCO HOWER**. (fls.° 7 a 14) y (fls.°105 a 112)

- Liquidación final de acreencias laborales. (f.º19) y (f.º96)

Así pues, se tiene que la documental antes mencionada, da cuenta de la manera fehaciente de la existencia de la relación laboral, extremos, salario y cargo. En tal sentido, una vez establecida la existencia del contrato y sus particularidades, procede el Despacho a estudiar lo concerniente a la finalización de la relación laboral, de conformidad con las pretensiones deprecadas por la parte actora, dentro del caso de marras.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA – ART.64 CST

Teniendo en cuenta lo deprecado por el actor en el presente proceso, con relación al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, es preciso señalar que, para zanjar la discusión en el subexamine es necesario advertir que las causas de terminación de todo contrato de trabajo se encuentran consignadas de una parte en las disposiciones consignadas en el reglamento interno de trabajo, en el contrato de trabajo, en la convención colectiva o pacto colectivo aplicable al trabajador, y por otra en nuestra legislación laboral, esencialmente en los artículos 60 y 61 del CST; de tal forma que si la terminación del vínculo laboral no se debe a ninguna de los escenarios planteados anteriormente o en su defecto no se acredita la estructuración de la causal alegada, se configura entonces un despido sin justa causa en los términos del artículo 64 del CST, lo que de suyo comporta consecuencias jurídicas relevantes para las partes integrantes de la relación laboral, tal como el pago de la indemnización por despido injustificado, valorado y cuantificado el mismo por el daño emergente y el lucro cesante ocasionado por la conducta infundada del empleador para la terminación del vínculo.

Así las cosas, al momento en que se pretenda la declaratoria de un despido sin justa causa y su correspondiente indemnización, le incumbe al trabajador acreditar que la decisión de dar por terminado el vínculo laboral derivó unilateralmente del empleador, estando obligado éste, de conformidad con la distribución de la carga de la prueba de que trata el artículo 167 del CGP, demostrar el motivo invocado para direccionar la aludida terminación.

Descendiendo al caso en estudio, el accionante a arrimó las siguientes documentales, para efecto de acreditar lo pertinente al despido;

- Comunicación de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de fecha 27 de abril de 2018 (fls.°17 a 18)
- Liquidación final de acreencias laborales. (f.°19)

Al respecto, se observa de la carta de finalización del contrato de trabajo con justa causa, que se sustenta la ruptura del vínculo en el incumplimiento de la obligación contenida en el numeral 5 del artículo 58 y numeral 6 literal A del artículo 62 del CST, como consecuencia del *“grave e injustificado incumplimiento a órdenes e instrucciones particulares, claras y concretas impartidas por su empleador y sus representantes”*.

Cumplido entonces la carga probatoria que le incumbía al promotor de la Litis, la carga de la prueba se traslada a la pasiva, con el fin, que acredite la existencia y estructuración de la causa alegada.

Bajo este derrotero, observa el Despacho, que a instancia del proceso, la accionada en la comunicación del 27 de abril de 2018 a través de la cual dio por terminado el contrato de trabajo del actor a partir de la misma calenda, enrostró al accionante los motivos que dieron lugar a la finalización del vínculo, para finalmente imputar como justa causa legal el incumplimiento del numeral 5 del artículo 58, numeral 6 literal A del artículo 62 del CST; los cuales se refieren a:

“Artículo 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA: *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*
(...)

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.“

“Artículo 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: *Son obligaciones del trabajador:*
(...)

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

Aclarado entonces como está la carga probatoria, le incumbe al empleador conforme lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, en los conflictos de esta estirpe en yuxtaposición con los hechos y causas alegadas en la comunicación a través de la cual se dio por terminada la relación de trabajo, tenemos que la encartada en miras de acreditar la justeza del despido del actor arrió al plenario en lo que interesa al litigio las siguientes pruebas documentales;

- Comunicación de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de fecha 27 de abril de 2018. (f.º97 a 98)
- Citación a descargos del 01 de febrero de 2018. (f.º99)
- Memorando 017-2018 del 26 de febrero de 2018. (f.º100)
- Citación a descargos del 27 de abril de 2018. (f.º101)
- Acta de descargos de fecha 27 de abril de 2018. (fls.º102 a 104)
- Acta de descargos de fecha 01 de febrero de 2018. (fls.º113 a 115)
- Formato acta de aplicación de medida sanitaria de seguridad. (fls.º116 a 120)

Por lo tanto y a partir de la valoración de las pruebas documentales reseñadas bajos los presupuestos normativos señalados en los art. 60 y 61 del CPTYSS, se infiere que las causas que dieron origen a la terminación de contrato del actor se contraer a la falta grave por el incumplimiento de procedimientos, órdenes e instrucciones, *“en la medida que no obró con completa diligencia y prudencia en el ejercicio de su cargo para evitarle a la Fundación la imposición de medidas como las que hoy se impusieron por el INVIMA, las cuales como conoce son gravosas y onerosas para la Fundación.”*.

Adicionalmente, tiene en cuenta el Despacho, las pruebas declarativas que fueron practicadas en el presente proceso, tales como el interrogatorio de parte rendido por el demandante, el señor **LARMIT ALEJANDRO OROZCO HOWER**, del cual vale la pena resaltar, que manifestó, que dentro de sus funciones se encontraba el de velar por el buen funcionamiento de los equipos, adicionalmente, que debía estar atento de los cronogramas de los equipos que ingresaban a la Fundación, su mantenimiento y, que los mismos tuvieran la documentación requerida para poder prestar el servicio, por otra parte, indicó que el equipo BOOD BANK ANALYZER- ANALIZADOR DE SANGRE GALILEO NEO- Ref. 0064599, no era una maquina propia de

la fundación, pues la misma estaba en demostración, aduciendo ser responsable únicamente de los equipos de la fundación.

Aunado a lo anterior se tienen en cuenta las declaraciones emitidas por el Representante Legal de la demandada, el señor JUAN FERNANDO CAICEDO, así como el testimonio de la señora YULI PAOLA TELEZ CASALLAS, quienes indicaron en términos generales que dentro de las funciones del Supervisor de Mantenimiento, cargo desarrollado por el actor, se encontraba la de verificar las condiciones técnicas y funcionales de todas las maquinas que se encontraban en las instalaciones de la Fundación, así como, que al ingreso de una maquina este verificar que las mismas cumplieran con los requisitos establecidos para su correcta utilización.

Es de esta manera que del análisis integral de las pruebas, observa el Despacho, que en efecto el día 27 de abril de 2018 le fue remitido al señor Orozco la respectiva citación de descargos con ocasión a la medida sanitaria impuesta a la Fundación en la visita realizada por el INVIMA en esa misma data, tal como se evidencia de la comunicación de citación (f.º101), en tal sentido se tiene, que se llevó a cabo diligencia de descargos, en la cual el actor manifestó que si conocía el motivo por cual había sido citado, esto es por la medida sanitaria interpuesta por el ente regulador INVIMA en la visita de vigilancia y control realizada a la Fundación, así mismo, el actor ratificó que el área de mantenimiento apoya a verificar el check list que tiene el área de compras establecidas para tal fin este completo en su totalidad y apoya verificando que el registro INVIMA coincida con el stiker de acondicionamiento.

A su vez, se logra evidenciar que en efecto el INVIMA realizó la aludida visita de inspección sanitaria los días 24, 25, 26 y 27 de abril de 2018 y, que de conformidad con el “*acta de aplicación de medida sanitaria a Banco de Sangre Fundación Hematológica Colombia Sede Bogotá*” (fls.º116 a 119) el señor **LARMIT ALEJANDRO OROZCO HOWER**, en su calidad de ingeniero fue uno de los trabajadores que atendió la visita, situación que permite inferir que en efecto, el mismo tenía pleno conocimiento de lo sucedido en la misma, tal como fue la imposición de una medida sanitaria de seguridad, toda vez que se evidenció que a uno de los equipos no correspondía con el registro sanitario, situación que en efecto da cuenta de una omisión dentro

de la verificación técnica y funcional de las maquinas utilizadas por la Fundación para efecto de cumplir con el objeto desarrollado por la misma.

Adicionalmente, es menester poner de presente, lo indicado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes (fls.º7 a 14), el cual precisa en su cláusula NOVENA, que son justas causas para dar por terminado el contrato las consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, así como el incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, obligaciones que valga la pena resaltar se encuentra enunciadas de manera expresa y clara en la cláusula SEGUNDA del contrato.

En consecuencia, encuentra el Despacho, que en definitiva la finalización de la relación laboral, se dio con ocasión al incumplimiento de las funciones propias del cargo desempeñado por el actor, pues de las documentales allegadas al plenario y las pruebas declarativas, se logra concluir la ocurrencia de la causa alegada por parte de la demanda para finalizar el contrato de trabajo.

Es en este contexto, este Despacho Judicial encuentra que conforme con los elementos de juicio arriba esbozados y analizados, dan al traste con los hechos indilgados al actor como justa causa para terminar el contrato, esto aunado a los deberes y obligaciones que debía cumplir el actor con ocasión al cargo para el cual había sido contratado, obligaciones contenidas en el Contrato de Trabajo.

De lo expuesto concluye este Despacho con total grado de certeza que dentro del caso de marras quedo debidamente acreditada la justa causa invocada por la llamada a juicio que fundamentó la decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo, razón por la cual no queda otro camino que el de CONFIRMAR la sentencia emitida el veintiocho 28 de agosto de dos mil veinte (2020), por el Juzgado Sexto (06) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

COSTAS

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

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

RESUELVE:

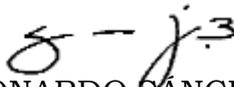
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: NOTIFICAR a las partes de conformidad a lo señalado en el Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



SERGIO LEONARDO SANCHEZ HERRÁN
JUEZ

Firmado Por:

Sergio Leonardo Sanchez Herran
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 011
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:

382d5baadd3d4ffcaaa3ea323375d5c0d9651af33f1f282fd80d854534aa598c

Documento generado en 03/11/2021 05:41:32 PM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>