

JUZGADO VEINTICUATRO (24) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ



Carrera 7 Nro. 12C-23 Piso 09 Edificio Nemqueteba

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA

RADICACIÓN. 11001-41-05-005-2021-00248-01

DEMANDANTE: ROBINSON MORA SÁNCHEZ

DEMANDADOS: LÓPEZ & SOHM LTDA., ASESORES DE SEGUROS.

ACTUACIÓN: SENTENCIA RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA CONFIRMA.

Bogotá D.C., veintiuno (21) de Julio de dos veintitrés (2023)

SENTENCIA

Revisa esta superioridad la sentencia de fecha diecisiete (17) de agosto de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá DC

ANTECEDENTES

El señor **ROBINSON MORA SÁNCHEZ** solicitó se declare que el contrato de trabajo celebrado el 8 de enero de 2019 con la demandada **LÓPEZ & SOHM LTDA. ASESORES DE SEGUROS**, finalizó por parte de ésta, de manera unilateral y sin mediar justa causa, en consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido injusto conforme lo preceptuado en el artículo 64 de CST, en la suma de \$2.500.000 y las costas del proceso.

Como fundamento material de sus pretensiones pone de presente lo hechos los narrados a folios 2 a 4 del cuaderno 1 del expediente digital, donde en síntesis señaló que el 8 de enero de 2019 celebró con la encartada contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de Director Técnico en un horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m., desempeñando las funciones en el área técnica, operativa y comercial, así como la atención de siniestros de todos los negocios de la sociedad.

Continúa manifestando que el 18 de septiembre de 2019 tuvo que ausentarse de su lugar de trabajo alrededor de las 12:00 m. en busca de atención médica, debido a un aumento de la presión arterial, por lo que se dirigió a la EPS SURA, donde una vez fue atendido se le recomendó pedir cita prioritaria para que otro médico lo examinara, por lo cual fue revisado alrededor de las 5:00 p.m., finalizando la consulta cerca de las 5:28 p.m., sin contar con tiempo para regresar a su lugar de trabajo antes de terminar la jornada laboral, aclaró que antes de ausentarse de su lugar de trabajo, dio aviso a su compañera la señora MERCI VARÓN, asimismo, mantuvo constante comunicación con ella a través del WhatsApp con el fin que se le diera aviso a la analista de personal de la empresa, el 19 de septiembre de 2019, día siguiente a su ausencia remitió un correo electrónico a la gerente de la empresa Gloria López, así como a la analista de personal Carolina Sohm López, con el fin de informar sobre lo sucedido y los motivos que la justifican.

Además, informa que entre agosto y septiembre de 2019, dentro de los múltiples clientes que atendió, prestó asesoría al cliente Ciruderma, el cual acudió a consulta sobre la posibilidad de efectuar una reclamación de la aseguradora con ocasión de un

sinistro de robo, ante lo cual le sugirió que ese tipo de siniestros posiblemente no serían atendidos favorablemente por la compañía de seguros, por lo que la reclamación podría ser improcedente; igualmente en esa misma fecha realizó visitas fuera del lugar de trabajo a clientes de la empresa, particularmente los clientes MADEIRA y Edificio Calle 100 con el objetivo de brindar la asesoría correspondiente, respecto de este último, aduce que realizó la visita para escuchar al administrador del edificio sobre algunos daños, quien le pidió su colaboración sobre afectación de póliza de seguros, sobre lo que lo orientó, manifestándole que en el caso particular era probable que la reclamación fuera objetada ya que el siniestro ocurrió sobre propiedad ajena al edificio, sin recibir algún llamado de atención; visitas de las que indica informó a la señora CAROLINA SOHM LÓPEZ analista de personal, dentro de los comités que se realizan diariamente para informar de las actividades que se llevan a cabo en la empresa.

Agrega, el 20 de septiembre de 2019 es llamado a diligencia de descargos en relación con el desempeño de sus funciones, a la cual asiste para rendir cuenta del servicio que viene prestando, sin aceptar los hechos que se le refirieron como constitutivos de faltas graves y sin dirigirse en ningún momento de forma irrespetuosa o descortés hacia la persona que llevó a cabo la diligencia.

Que el 23 de septiembre de 2019, recibió carta de terminación del contrato de trabajo en la que se aduce como justa causa del despido unilateral la dispuesta en el numeral 6° del artículo 62 del CST, argumentando que hubo una serie de faltas graves calificadas según el contrato de trabajo y el reglamento interno de la empresa, por lo que inconforme con esa decisión el 30 de septiembre de 2019 presentó queja ante el Ministerio del Trabajo, del cual no ha obtenido respuesta.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Notificada en legal forma a la demandada **LÓPEZ & SOHM LTDA. ASESORES DE SEGUROS**, se citó para audiencia de que trata el artículo 72 de CPT y de la SS, en la dicha sociedad dio contestación a la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones, en cuanto a los hechos aceptó los relacionados con la remisión del correo mediante el cual comunica los motivos de su ausencia, igualmente el que tiene que ver con la asesoría efectuada al Cliente Ciruderma, el llamado a descargos, la carta de terminación del contrato y la queja interpuesta en el Ministerio del Trabajo, respecto de los demás dijo ser falsos y desconocerlos. En su defensa presentó los medios exceptivos que tituló *AUSENCIA DE PODER, FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA Y DESPIDO CON JUSTA CAUSA*.

Practicadas las audiencias establecidas en los artículos 72 CPT y de la SS, el fallador de grado previo a proferir sentencia que diera fin a la primera instancia, resolvió lo atinente a la ausencia de poder propuesta por la demandada como excepción de fondo en la que luego de efectuar una exposición sobre las características del mandato, concluyó que el mandato conferido por el actor al doctor DIEGO ALEJANDRO GALVAN MARRUGO cumple las exigencias establecidas en los artículos 74 y 77 del CGP lo anterior, conforme los parámetros de que trata el artículo 145 del CPT y de la SS, además, con fundamento en que no se puede sacrificar el derecho al acceso de administración de justicia por hechos ajenos al debate del proceso, o por un excesivo rigorismo, máxime, cuando se está en presencia de un proceso de única instancia en la que se permite incluso actuar en causa propia sin necesidad de un profesional del derecho.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento en decisión objeto de consulta dispuso **DECLARAR probada la excepción denominada *DESPIDO CON JUSTA CAUSA* planteada por**

*la encartada, y en consecuencia la **ABSOLVIÓ** de las pretensiones que fueron incoadas por el señor **ROBINSON MORA SÁNCHEZ**.*

Para arribar a tal conclusión la Juez *a-quo* luego de establecer que dentro del proceso no existía discusión frente a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, vigente en el periodo comprendido de 8 de enero a 23 de septiembre de 2019, determinó que el problema jurídico tan solo se centraba en establecer si los motivos endilgados en la carta de finalización del contrato de trabajo constituían justa causa para la finalización del mismo, así, concluyó que en lo que tienen que ver con la primera causal, esto es, la ausencia injustificada del actor a su lugar de trabajo, la parte demandada no logró demostrarla, habida cuenta que en dicha comunicación se refirió que el demandante faltó el día 18 de agosto de 2019 y en el presente proceso se probó que no concurrió fue el 18 de septiembre de 2019, no siendo esa la fecha que se indicó en la misiva de finalización del vínculo, por lo que no podía modificar lo señalado la comunicación de finalización del vínculo laboral, bajo los parámetros establecidos en el parágrafo del artículo 64 de CST y lo indicado por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia con radicado 37.812 de 14 de noviembre de 2012.

Asimismo, indicó que no pasaba lo mismo con las restantes causales de terminación del contrato, las que señaló, la parte demandada logró demostrar el incumplimiento por parte del actor y que en efecto eran constitutivas de justa causa para la finalización del vínculo, ya que con los medios de convicción se acreditó que el actor brindó una asesoría indebida que conllevó al retiro del cliente Ciruderma, así como que no efectuó el trámite de las actas en cada visita de los clientes y la actitud irrespetuosa al tomarle los descargos, respondiendo en un tono subido, con lo que encontró acreditado el incumpliendo de las obligaciones por parte del actor, al desatender las ordenes impartidas por su empleador.

Expuestas así las cosas y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado procede este Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la referida decisión previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

Atendiendo las circunstancias relevantes del pleito, la controversia gravita en determinar si al demandante señor **ROBINSON MORA SÁNCHEZ** le asiste derecho al pago de la indemnización por despido sin justa causa, para ello se deberá analizar si las causales invocadas por la demandada en la carta de terminación constituyen o no justa causa para finalizar el vínculo, no sin antes hacer las precisiones que a continuación se exponen así:

DE LA AUSENCIA DE PODER

Propone la demandada como medio exceptivo de fondo el que denominó ausencia de poder con fundamento en que el mandato conferido por el actor al Dr. DIEGO ALEJANDRO GALVAN MARRUGO, no cumple con los requisitos mínimos, para la representación judicial, ya que no se indica la autoridad o Juez a la que va dirigida, no tiene fecha de creación, ni de presentación del otorgante, tampoco con claridad el asunto y las partes con nombre completo, direcciones, representaciones, direcciones electrónicas no teniendo legitimidad para actuar en nombre del demandante.

En primer lugar, se hace necesario advertir que dicha excepción no cuenta con el carácter de merito o de fondo, por el contrario, se encuentra enlistada como un medio exceptivo previo, pues ataca la demanda en su carácter formal y aquella se encuentra explícitamente consagrada en el artículo 100 del Código General del Proceso, que indica:

“Salvo disposición en contrario, el demandado podrá proponer las siguientes excepciones previas dentro del término de traslado de la demanda:

(...)

4. Incapacidad o indebida representación del demandante o del demandado.

(...)”

En esa medida es de recordar, las excepciones previas son medidas de saneamiento en la etapa inicial de algunos procesos, por causa de vicios o defectos de los mismos, a cargo de la parte demandada, y tienen como finalidad sanear las irregularidades que se presente en cuanto a los requisitos formales de la demanda o terminarlos cuando ello no es posible, y evitar así nulidades o sentencias inhibitorias, estas se contraponen a las excepciones de fondo o de mérito, que se refieren al derecho sustancial, se dirigen contra las pretensiones de la demanda y por regla general se deciden en la sentencia.

Por ello las excepciones previas, como lo es la indebida representación del demandante o como la denomino la llamada a juicio *“de la ausencia de poder”* debe ser resuelta en el trámite de la audiencia inicial, con el fin de sanear el proceso, pues se reitera, su cometido no es el de cuestionar el fondo del asunto, sino el de sanear los atinente a los requisitos formales de la demanda, es por lo que esta excepción debido proponerse como previa, o por lo menos debió resolverse en la etapa respectiva.

Con todo, en el caso bajo estudio no configura el vicio alegado, nótese como el artículo 74 del CGP aplicable a la materia laboral por disposición del artículo 145 del CPT y de la SS, establece que, el poder especial para uno o varios procesos podrá conferirse por documento privado, en el cual los asuntos deben estar determinados y claramente identificados, procedimiento que se puede realizar en forma verbal en audiencia o por memorial dirigido al juez de conocimiento.

Conforme a lo anterior, si bien es cierto al revisar el mandato otorgado por el señor ROBINSON ROLANDO MORA SÁNCHEZ al Dr. DIEGO ALEJANDRO GALVAN MARRUGO, visto a folio 1 del archivo 3 del expediente digital, no se encuentra dirigido a ninguna autoridad judicial, aquella falencia se encuentra subsanada con el documento que reposa en el folio 2 del mismo archivo, el cual hace parte integral del poder, dado que en dicho documento acredita que el representante judicial es un estudiante de derecho, de la Universidad Nacional de Colombia dirigiéndose esta credencial o autorización al Juzgado de Pequeñas Causas Reparto de Bogotá, por lo que en tal sentido se cumplen los presupuestos de la norma referida, pues si se observa el archivo en su integralidad, en un folio se otorga el mandato al apoderado judicial y en el otro se certifica la calidad de este y a que entidad judicial se dirige la demanda ordinaria laboral de única instancia.

Igualmente, el mandato conferido está debidamente determinado e identificado el asunto para el cual se confirió, si se tiene en cuenta que el poder se otorgó al Doctor DIEGO ALEJANDRO GLABÁN MARRUGO, para llevar proceso ordinario laboral en contra de la empresa **LÓPEZ & SOHM LTDA. ASESORES DE SEGUROS**, *por terminación de contrato de trabajo sin justa causa*, de la misma manera se identifican las facultades que se conceden conforme el artículo 77 del CPT y de la SS, por lo que en efecto se cumplen los presupuestos establecidos en la norma general procedimental antes referida, por lo que le asistió razón al fallador de primer grado para negar la solicitud elevada, debiéndose confirmar su decisión en este aspecto.

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para el Despacho no suscitó mayor controversia el hecho que entre el demandante señor **ROBINSON ORLANDO MORA SÁNCHEZ** y la sociedad **LÓPEZ & SOHM LTDA. ASESORES DE SEGUROS**, existió una relación de trabajo regida por un contrato de trabajo a término indefinido vigente del 8 de enero a 23 de septiembre de 2019, fecha en la cual le fue finalizado su vínculo por parte del empleador, pues, además de ser aceptado por la demandada al dar respuesta a la demandada y al absolver interrogatorio de parte el representante legal, donde admitió dicho supuesto, de ello da cuenta las pruebas documentales que militan a folios 5 a 8 y 11 a 14 del archivo 02 y 25 a 35 del archivo 09 del expediente digital, donde aparecen el contrato de trabajo, carta de terminación, actas de diligencia de descargos y llamado de atención.

Bajo los anteriores presupuestos, procede el juzgado a resolver las demás súplicas de la demanda, así:

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

Pues bien, para zanjar la discusión en el *sub examine* oportuno se muestra precisar que las relaciones de trabajo pueden darse por terminadas de forma anticipada, por mutuo acuerdo de las partes o bien por decisión de una de éstas enmarcada o no en una justa causa contemplada en la ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno, o las pactadas como tales en convenciones o pactos colectivos. Bajo los anteriores parámetros en el escenario cuando sea el empleador quien tome la decisión de finiquitar el vínculo se denomina despido, mientras que si quien adopta tal decisión es el trabajador, se entiende entonces que se configura una renuncia.

De esta manera, para la prosperidad de esta pretensión, conforme ha sido posición reiterada la Honorable Corte Suprema de Justicia, el demandante debe demostrar de forma contundente que la decisión de dar por terminada la relación de trabajo provino de forma directa y unilateral del empleador conforme lo dispone el artículo 167 del CGP; carga probatoria que en el plenario se encuentra satisfecha por la parte actora, como quiera que conforme consta en la carta de finalización del contrato que aparece a folios 11 a 14 del archivo 02 del expediente digital, fue la sociedad demandada quien tomó la determinación de dar por finalizado el contrato de trabajo del actor.

Entonces, demostrado como se encuentra el despido, es por lo que a la demandada le corresponde, de acuerdo a los principios de la carga de la prueba contenidos en el artículo 167 del CGP, acreditar que la terminación se halla amparada en una justa causa, contenida en el contrato de trabajo, reglamento, estatuto, pacto, política, protocolo, o en la ley y que la misma fue manifestada en el momento de la extinción del vínculo, pues en caso que la terminación del vínculo laboral no se deba a ninguna de las faltas imputadas o aquellas no se demuestren en juicio, la decisión necesariamente devendrá adversa a los intereses del empleador convocado.

Sobre este aspecto ha sido amplio el precedente vertical, entre otras, en la sentencia del 18 de junio de 2009 con radicado N°35038 y MP. Luis Javier Osorio López en la que señaló: “...el tribunal comprendió bien la norma legal sobre carga de la prueba, y, por ello, como está dicho en el fragmento del fallo transcrito, el despido debe probarlo quien exija un resarcimiento de perjuicios derivados de un despido que resulte contrario a la ley, pues probado este hecho quien fue su empleador debe acreditar que tuvo una justa causa para despedir.”

Pues bien, en el caso de autos, la determinación de la **LÓPEZ & SOHM LTDA. ASESORES DE SEGUROS**, de rescindir el contrato de trabajo fue comunicada al actor mediante carta adiada el 23 de septiembre de 2019 (fls. 11 a 14 archivo 02); en la que como hechos que motivaron dicha determinación los siguientes:

“Teniendo en cuenta los descargos realizados por usted en el día 20 de septiembre de 2019, a instancia de la Oficina jurídica de la empresa, en relación con el desempeño de sus funciones. La empresa ha tomado la decisión de darle por terminado el contrato de trabajo a partir de la fecha, con justa causa por parte del patrono, por los siguientes hechos específicos.

- *Conforme al reglamento interno de trabajo, ampliamente conocido por usted, en su artículo 47 establece que:*

“ART. 47. — Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.”

Pues bien, el pasado 18 de agosto de 2019, usted se retiró de la oficina, sin regresar en todo el día, sin previa autorización de sus superiores, y sin informar por ningun (sic) medio de comunicación a sus superiores jerárquicos (sic).

En sus descargos, al respecto, Informa usted que: Se fue en busca de atención médica, pero sin tratarse de una urgencia o enfermedad; pero no informó previamente a sus superiores, y tampoco por ningún medio de comunicación.

- *La empresa cliente Ciruderma, se retiró de esta empresa proveedora de seguros, aduciendo que se consideró mal asesorada por usted como técnico en seguros, toda vez que, luego de ocurrirle un siniestro de robo, usted les manifestó que no hicieran reclamación a la Aseguradora, porque no se las reconocería y pagaría. Decisión que no le corresponde a usted tomar, ni a ésta (sic) empresa, pues conforme al objeto social, somos una empresa colacadora (sic) de seguros, pero no resuelve de fondo ninguna reclamación de siniestros de los clientes. Y esta empresa en sus manuales de funciones e instrucciones, jamás lo ha autorizado para ir mas (sic) allá del asesoramiento para la toma de seguros, o presentación de reclamación de siniestro.*

La perdida (sic) de este cliente, afecta económicamente a la compañía y teniendo en cuenta que consideramos injustificada su conducta, pues, lo hizo a motu propio, porque, lo considero acertado sin contar con la previa autorización de esta empresa para ese proceder. Y violando claramente el manual de sus funciones, sobrepasando sus funciones.

- *El pasado 29 de agosto de 2.019 se le hizo un llamado de atención por escrito, dándole orden perentoria que a partir de la fecha de cada visita o salida que realizare de la empresa, debía quedar acta o constancia puesta en conocimiento de la Gerente o de la señorita Carolina Sohm. Y lo propio se le reitero y reclamó vía email el 12 de septiembre de 2.019 por la señorita Carolina Sohm López, y usted, ni respondió el correo y tampoco aportó las actas referidas, aduciendo en sus descargos, que usted consideraba que no tenía que hacer actas cuando saliera de visita a las aseguradoras, y que de los clientes que no pasó, no presentó justificación alguna, como es el caso de la cliente Madeira. Y edificio 100.*

La orden, o instruccion indicada reza asi:

“Por lo anterior, la empresa procede a hacerle un llamado de atención, para que no vuelva a ocurrir situaciones como la referida, y le insta para que a partir de la fecha, de toda diligencia con clientes o potenciales clientes de la empresa, que usted realice, reporte oportunamente a sus superiores, cuando realice diligencias por fuera de la oficina en horario de trabajo.”

Es evidente entonces que desacató las ordenes dada por la empresa.

Por lo anterior, considera la empresa que usted esta faltando a sus obligaciones contractuales, violando el reglamento interno de trabajo, y las ordenes impartidas por la empresa de manera reiterativa, e injustificada, faltando además, al respecto a sus superiores al desconocer la autoridad y los grados jerárquicos de la empresa.

A más de su actitud descortez e irrespetuosa con su jefe inmediato al no darle respuesta a sus correos email, y con la asesora jurídica al momento de tomarle los descargos, respondiendo en tono subido e irrespetuoso.

Conforme al Reglamento interno de trabajo, tenemos:

Son obligaciones especiales del trabajador:

Artículo 59: 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de manera particular le imparta LÓPEZ Y SOHM LIMITADA asesores en seguros, o sus representantes según el orden jerarquico establecido...”

9. tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de LÓPEZ Y SOHM LIMITDA , y público en general con respeto y cortesía.....18: cumplir estrictamente lo establecido por LÓPEZ Y SOHM COMPAÑÍA LIMITADA en los manuales de funciones y procedimientos...”

Asi mismo el reglamento interno de trabajo establece en su Artículo 64:

Constituye — falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando ocurran sin justificacion, así sea por primera vez:

“B). La falta total del trabajador a sus labores en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente d) violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias....E) todo acto de violencia física verbal contra la empresa, las directivas de la empresa o los compañeros”

De otro lado el Artículo 64 del C.S.T. establece las causales de terminacion justa del contrato de trabajo por parte del empleador así:

“ 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.”

Por lo anterior, solicito comedidamente proceda de manera inmediata a entregar su puesto a la señora ESTELA MORALES, en lo referente a la parte administrativa, y a la doctora MERCY ALEJANDRA VARÓN, en lo referente a la parte técnica, entregando todos los documentos, claves y toda la informacion que se encuentre en su poder, que sea exclusiva de la empresa.

Con la presente se le hace entrega ademas de la orden medica de examen de retiro, las constancias del pago de su seguridad social en los últimos tres meses, y, de pago de los salarios debidos a la fecha y las correspondientes prestaciones sociales causadas.”

*Siendo ello así, el Despacho procederá a analizar entonces el acervo probatorio en armonía con las normas legales y constitucionales aplicables a la controversia puesta en conocimiento, con miras a determinar si el extrabajador se encuentra *in curso* o no en una justa causa para terminar la relación laboral de forma unilateral y por parte del empleador, atendiendo las circunstancias especiales que rodean el caso, con la advertencia que, como se anticipara, es al empleador a quien le corresponde, de conformidad con la carga de la prueba contemplada en el artículo 167 del CGP aplicable al procedimiento laboral por autorización del artículo 145 del CPTSS, demostrar la*

ocurrencia de los hechos constitutivos de las justas causas que direccionan la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, que fueran manifestadas en el momento de la extinción del vínculo.

Pues bien, al informativo se aportaron los siguientes medios documentales, (i) acta de diligencia de descargos No. 01 – 2019 de fecha 29 de agosto de 2019 (folios 25 a 29 del archivo 9) , por medio del cual se debatió el tema de la omisión de visita al cliente Guzmán & Escobar y su no reporte a sus superiores, en dicha diligencia el demandante acepta que no informó de su inasistencia, ya que no lo consideraba relevante, es así que frente a las preguntas realizadas el mismo afirmó:

“QUINTA: Sírvase decirnos en el transcurso de esta semana que corre si usted fue a la empresa Guzmán & Escobar, cliente de LÓPEZ&SOHM LTDA, qué día, a qué horas y para qué.

RESPONDIO: No señora, esta semana cuadré yo una cita con el gerente administrativo (Camilo Moreno – Guzmán & Escobar) e iba para allá, pero me pasó algo simpático, confundí los papeles con los de otro cliente, no llevaba el material para la reunión, era a las 4 pm, del día Martes 27 de Agosto y no pudo ir porque no llevaba nada. Tenía que ir a entregar la renovación de seguros de GUZMAN &ESCOBAR una póliza todo riesgo.

SEXTA: Para esa diligencia salió usted de la empresa y fue a la empresa GUZMAN&ESCOBAR y allí se dio cuenta del error cometido.

RESPONDIO: Sí salí de LÓPEZ&SOHM, cerca de las 4 de la tarde, en el trayecto me di cuenta que había trocado los papeles con los de otro cliente entonces no había objeto de ir. Ahí salí para donde otro cliente que se llama INCONSAS que es un prospecto. Informo este percance que tuvo a LÓPEZ&SOHM Respondió: NO, lo comente al otro día con mis compañeros y obviamente se mandó con el mensajero.

SEPTIMA: Sírvase decirnos si es cierto o no, que el día 28 de agosto de 2.019 en la reunión de empleados, de la empresa, usted informó a la doctora Carolina Sohm LÓPEZ, que el día anterior (miércoles), había llevado la póliza a la empresa Guzmán Escobar, y que les dio explicaciones sobre la póliza, sírvase explicarnos esta contradicción.

CONTESTO: No, el comentario que yo hizo (sic) fue relacionado con la cartera de Guzmán Escobar, a la persona encargada de la Cartera a Jeimy Diaz, indicándole que en la comunicación se incluyó un párrafo donde se explicaba la forma de pago de la póliza.”

(...)

DIECISEIS: Sírvase explicar porque no informo usted a la empresa en el día de la diligencia referido que no iba a cumplir con esa diligencia por las razones que fueran, por qué no se regresó a la empresa para terminar de cumplir su horario de trabajo?

CONTESTO: Porque ya iba en dirección sur, porque la empresa INCONSAS, queda en la Calle 46 con 16, que igual es un prospecto de la empresa. Ya lo contesté en un punto anterior, no lo considere relevante informar a la empresa que no había llevado los papeles, simplemente no comenté acá, porque GUZMAN&ESCOBAR ya tenía los papeles, para aprovechar la salida que no fuera totalmente inútil decidí visitar a este cliente. No considere relevante informar, yo siempre digo donde estoy, hacia donde voy, que los resultados de la empresa, la socializo con la empresa, los resultados de cada empresa, siempre hago un acta. — Si tiene un acta del prospecto — si un mail

que envíe para ver si aceptaron la cotización, un chat que le envíe al Sr Alfonso Mendoza para ver si acepta la cotización — De esta cita concreta que cambiaste la de GUZMAN& ESCOBAR por el prospecto, existe un acta — Un acta no hay porque es un amigo personal que yo estoy trayendo a LÓPEZ&SOHM entonces no la hay porque es un amigo personal mio (sic), con INCONSAS no hay acta — Pero es siempre la costumbre — mm si — Pero entonces no hay acta — No señora, como le dije es un amigo personal mio (sic) entonces no fue una visita formal.”

(ii) acta de diligencia de descargos adiada 20 de septiembre de 2019 (folio 31 a 32) a través del cual se le cita al actor para que informe lo atinente con la ausencia al cargo el día 18 de septiembre de 2019, con el no reporte de las actas de visitas a clientes y con la indebida asesoría brindada al cliente Ciruderma, en el que respondió lo siguiente:

“RESPONDIO: Antiayer (sic) llegue a las 800 am. y Sali de la oficina a las 11.00 am con destino a Salud Sura, buscando atención medica prioritaria. Pues la semana pasada me encontraron alta la tensión, acudí al médico familiar, y me dijo que asistiera el miércoles a las 12.00 que estaría la medida (sic) de cabecera mía. (presenta copia de recomendaciones de consulta médica) y deja copia para el acta. Entonces el miércoles fui a buscar esa ayuda médica. Ella me atendió, pero no tengo ningún documento que lo pruebe, y se sugirió la médica que pidiera una cita prioritaria para el mismo día, y me fue dada con la médica KAREN MARCELA ZAPATA, a las 4.10 pm en el centro medico (sic) de Chapinero. Sali de allí a las 5.24 pm, Me recetaron acetaminofén y no fui incapacitado.

QUINTA: Sírvase decirnos a que superior suyo en la empresa, le informo de su estado de salud y pidió permiso para salir de la empresa y buscar servicios de salud el día referido:

RESPONDIO: Para mi prima mi salud, cuando me ausente de la oficina no estaba la Gerente Gloria y tampoco Carolina Sohm, le informó a Merey Varón, voy a la EPS. No les informe tampoco por teléfono ni por Whatsapp. No lo considere significativo. Ni urgente.

SEXTA: ¿Conoce usted y ha leído el Reglamento Interno de trabajo de la empresa?

RESPONDIO: Si lo conozco y he leído.

SEPTIMA: En el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa dice el artículo 47. El procedimiento a seguirse ante un percance de salud de un empleado ¿Porque no cumplió usted con este procedimiento? (Se lee en voz alta el artículo 47)

CONTESTO: Retomo sus palabras, y leo nuevamente el articulo 47 referido, y manifiesto "Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá come injustificada". En este caso yo cumplí con la segunda parte, a un examen médico.

OCTAVO: El pasado 26 de agosto de 2.019 a usted se le llamo a descargos en la empresa, y como resultado de la misma se le hizo un llamado de atención, y reiterándole la orden de hacer actas de visitas a los clientes, las cuales debía entregar o presentar a la Gerencia y/o a la doctora Carolina Sohm LÓPEZ. ¿Sírvase decirnos porque no ha dado cumplimiento a esta orden hasta la fecha?

CONTESTO: en casi un mes que ha transcurrido desde ese día, solo he hecho una visita a clientes (Prados PH), no he hecho el acta de visita porque no tengo información completa del cliente, no he informado a Carolina ni a doña Gloria porque no he tenido tiempo hasta ahora.

DECIMO: ¿Sírvese informarnos por que pese a que el día 12 de septiembre de 2.019 Carolina Sohm López, le envió un correo email, solicitándole las actas de visita? y que luego perfecto a su correo, ¿usted no la respondió y tampoco le presentó las actas?

CONTESTO: con las aseguradoras yo no hago actas a menos que se a (sic) una negociación para dejar sentados los términos. De Madeira, realmente no hice acta, y del edificio calle 100 no hice actas de visitas, sino que le copie emails cruzados con el cliente de 100.

ONCE: sírvase decirnos si conoce usted como técnico, que. López y Sohm es una empresa intermediaria en seguros y se limita a vender seguros únicamente, porque usted con la empresa cliente Ciruderma, fue usted mas (sic) allá de sus funciones, y le manifestó al cliente que el siniestro de robo que sufrió la aseguradora no se lo cubriría? razón por la cual este cliente presento queja por mal servicio y asesoría. e informo que por tal motivo se retiraba de esta compañía.

CONTESTO: mi formación como técnico en seguros me da un criterio técnico, y para mí (sic) lo correcto cuando suscriben una póliza, es decirle que va a ocurrir si el siniestro ocurre, y, que, va a ocurrir cuando el siniestro se presente. Y eso hice. (Se lee manual de funciones del técnico), y lo hice así porque según mi criterio no se lo van a pagar. En otras empresas de corretaje se ordena al técnico que informe al cliente de inmediato cuando no hay merito para indemnizar según su propio criterio, pero en LÓPEZ y Sohm no está esta autorización al técnico.”

(iii) Llamado de atención de 30 de agosto de 2019 (folio 34 y 35) por medio del cual se requiere al demandante a efectos que sobre cada visita que realice a los clientes lo reporte a sus superiores y consagre la respectiva acta cuando realice diligencias por fuera de la oficina en el horario de trabajo;

“Por lo anterior, la empresa procede a hacerle un llamado de atención, para que no vuelva a ocurrir situaciones como la referida, y le insta para que a partir de la fecha, de toda diligencia con clientes o potenciales clientes de la empresa, que usted realice, reporte oportunamente a sus superiores y consagre la respectiva acta cuando realice diligencias por fuera de la oficina en horario de trabajo.”

(iv) Reglamento interno de trabajo (folio 37 a 50 del archivo 9 del expediente; (v) correo remitido el 30 de septiembre de 2019 a Ciruderma por parte de MERCI ALEJANDRA VARON en calidad de ejecutiva de fianzas manifestándole excusas por la indebida asesoría y manifestándole se brinde la oportunidad de hablar sobre el tema de la renovación (folio 51) y (vi) correo electrónico remitido el 19 de septiembre de 2019, avisando que acudió el 18 del mismo mes y año a consulta médica.

A su turno, se recibió el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada CAROLINA SOHM LÓPEZ, quien en lo que interesa al asunto manifestó actuar en dicha calidad desde mayo de 2021, y que conoce al actor desde el año 2019, así como que el demandante era Director técnico y tenía a cargo el personal de la compañía de control del área técnica y administrativa, que tenía dos persona más a cargo, que estaba encargado de la emisión de pólizas, de suscribir y acompañar el proceso de siniestros de los clientes, aceptó que el demandante debía efectuar visitas en especial a los clientes empresariales, que estaban a su cargo, adujo que el demandante debía informar de las visitas a sus jefes mediatos o inmediatos, además de dejar registrado dicha situación en unas actas de salida de la compañía, en algunas ocasiones conoció de las visitas que realizó.

A su vez se recibieron los testimonios de las señoras JEIMY ALEXANDRA DÍAZ, MERCI ALEJANDRA VARON ALFONSO y JUDY VARELA.

Es así que la señora JEIMY DIAZ, manifestó que es trabajadora de la demandada desde 1° de julio de 2014, y ostenta el cargo de líder operativa desde octubre de 2020, conoce al demandante, así como que conoce los motivos por los cuales se terminó el contrato al accionante fue por incumplimiento de las obligaciones; conoce el reglamento interno de trabajo, puesto que se da a conocer al inicio de las labores, además de estar expuesto en las instalaciones de la empresa, explica que si un trabajador al presentar problemas de salud conforme al reglamento interno debe notificar a su jefe de tal situación, reportando lo que está padeciendo y esperar la autorización para que puedan desplazarse a su sitio de atención en salud.

Continúa relatando que consta que el actor fue llamado en dos oportunidades a diligencia de descargos, debido a la ausencia del cargo y omisión de notificar de tal situación a los jefes, también por la mala asesoría brindada al cliente Ciruderma, aclarando que el demandante no es quien para dar la última palabra en un trámite de reclamación de siniestros, en igual forma se le llamó por su omisión en el diligenciamiento de las actas, así como que no estaban autorizados a dar opiniones personales acerca de la probabilidad de pago del siniestro ya que solo les compete hacer el trámite de reclamación y acompañamiento y esperar que sea la aseguradora quien de la última palabra y que la empresa les suministra como herramientas de trabajo un teléfono corporativo en el cual se encuentra anotado el de la señora Gloria López y de Carolina Sohm.

También señala que en la diligencia de descargos llevada a cabo el 20 de septiembre de 2019, estuvo presente, por lo que le consta que el demandante se exaltó a las preguntas que se le realizaban, refirió que por la actitud del actor la empresa Ciruderma se retiró como cliente de la entidad por lo que la demandada estuvo en aprietos.

A su turno MERCY VARON, relató que tiene vínculo con la demandada desde el 6 de agosto de 2012, así como que conoce al demandante porque trabajo con él y sabe los motivos de finalización del vínculo del demandante, explicando que el contrato termino por justa causa, que fue por el abandono del puesto sin reportar a sus jefes inmediatos, que eran la señora Gloria Patricia López y Carolina Sohm López, indicando que para ausentarse de la empresa los trabajadores debían tener permiso de los jefes inmediatos, describió el trámite para obtener un permiso por salud, para lo cual comentó que el primer paso es dirigirse al jefe o superior quien autoriza la salida.

También aduce que el señor Mora Sánchez fue citado a descargos por motivo de la ausencia a trabajar y otra por un problema con un cliente al no haberse presentado a una cita, que se le llamó la atención para que dejara actas de visita, así como que ante un siniestro de un cliente no están obligados a informarle el sentido de la reclamación, o recomendarle si la hacen o no, que quien se encarga de resolver el fondo de las reclamaciones es la propia aseguradora y no la sociedad demandada, del inconveniente que se tuvo con el cliente Ciruderma, ya que fue víctima de un hurto, en una de las bodegas de la entidad, por lo que dicha sociedad llamó a Robinson para que los asesorara, pero les comentó lo que debían hacer, sin embargo, dio su opinión en el sentido de indicarles que no creía que les fueran a pagar por motivo de las inconsistencias, por lo que el cliente se puso muy molesto, sin embargo, a ella (la testigo) le dijeron que se comunicara con el cliente, pidió excusas, solicitaron la documentación y se siguió con el proceso; agregó que el actor contaba con un celular corporativo, para efectuar la comunicación con la empresa y los clientes, en el cual están los contactos de los jefes inmediatos, y vio al demandante en la diligencia de descargos un poco alterado, y que fue objeto de un llamado de atención, para lo cual se le instó a que en cada visita debía efectuar un acta y notificarla a la empresa, lo que no cumplió, lo que consta porque llevan un libro de actas que se lleva cuando van a las visitas, la que diligencia y se hace firmar por el cliente y ellos la firman

Así también, relata que para el día de la inasistencia la enteró que se encontraba en el médico porque él le escribió, pero no sabe los motivos., ni sí comunicó esta situación a la empresa, que las funciones del actor para el momento del reporte del siniestro por parte de Ciruderma era de Director Técnico, el cual consistía en la atención, expedición de pólizas, recoger información y asesorar para sacar el negocio adelante, finalmente, esgrimió que por cada visita debía informar a la señora Gloria Patricia López y Carolina Sohm.

Finalmente, JUDY VARELA, bajo la gravedad de Juramento relató que es empleada de la demandada, aproximadamente hace dos años, mayo de 2019, que se desempeña en el cargo de analista de procesos, sabe que el contrato terminó por un incumplimiento, ya que no le efectuó el seguimiento a un cliente, que los jefes inmediatos eran Carolina Sohm y Gloria López y la señora Mery Varón no era jefe de Robinson, éste era el jefe de aquella ilustró que el reglamento interno de trabajo está expuesto a los trabajadores, explicó que en el caso de un emergencia médica dentro de la empresa deben informar a los jefes mediatos e inmediatos, ya que para salir deben tener el correspondiente permiso, comentó que sabe que en el año 2019 se le llamó al actor a rendir descargos y de ello se enteró ya que estaba en la misma oficina

Asimismo, señala que al actor se le había dado la orden de notificar actas, los cuales no realizó, así como que conocer que el señor Robinson un día se ausentó de sus labores, para lo que no tenía permiso, así como que la empresa Ciruderma estaba a cargo del señor Mora, y presentó un percance en septiembre de 2019, y en el momento de la diligencia de descargos desarrollada el 20 de septiembre de 2018 el actor se exaltó, levantando la voz, lo que le consta porque la oficina es pequeña.

Ahora, en el contrato de trabajo suscrito entre las partes en la cláusula octava establece que: *“Octava. - Son justas causas para poner término unilateralmente a este contrato, las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, las descritas en el reglamento interno de trabajo y además las relacionadas en la cláusula siguiente que para el efecto se califican como graves.*

(...)

Novena. - De conformidad con el numeral 6 del aparte A del artículo 7 del Decreto 2531 de 1965, las partes que suscriben el presente contrato, convienen de común acuerdo en considerar como faltas graves imputables al TRABAJADOR, las siguientes (...) d) la contravención a las órdenes y circulares emanadas de la dirección jurídica de la empresa.”.

A su vez el artículo 47 del reglamento interno de trabajo señala: *“Artículo 47.- Todo trabajador desde el mismo día que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o al quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.*

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que se encuentre en absoluta imposibilidad, para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida”.

Igualmente, el artículo 59 del reglamento interno señala:

“ARTÍCULO 59.- Son obligaciones especiales del trabajador.

1. *Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta LÓPEZ Y SOHM COMPAÑÍA LIMITADA ASESORES EN*

SEGUROS, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

(...)

9. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de LÓPEZ Y SOHM COMPAÑÍA LIMITADA ASESORES EN SEGUROS y público en general con respecto y cortesía.

(...)

18. Cumplir estrictamente lo establecido por LÓPEZ Y SOHM COMPAÑÍA LIMITADA ASESORES EN SEGUROS en los manuales de funciones y de procedimientos...”

A su vez, el artículo 64 del reglamento interno de trabajo establece que:

“ARTÍCULO 64.- Constituye falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato, cuando ocurran sin justificación, así sea por primera vez, las siguientes:

(...)

b. la falta total del trabajador en la mañana o en la tarde sin excusa suficientemente, por tercera vez.

(...)

d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.

e. Todo acto de violencia física o verbal contra la empresa, las directivas de la empresa o los compañeros de trabajo.

PARAGRAFO 1. Además de las anteriores faltas, constituyen faltas graves las siguientes:

(...)

16. Causar graves perjuicios económicos a LÓPEZ Y SOHM COMPAÑÍA LIMITADA ASESORES EN SEGUROS por negligencia al no cumplir con las verificaciones o llenar de los trámites de las funciones a su cargo o realizarlas en forma extemporánea.”

Finalmente, el artículo 62 y 63 del CST preceptúa que: *“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 que incumbe 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 o contratos individuales o reglamentos.”

Conforme lo anterior, procede el despacho a verificar si se encuentran demostradas las justas causas calificadas como graves por parte del empleador tanto en el contrato de trabajo como en el reglamento interno de trabajo y que centran a las siguientes: **1.** Retirarse del lugar de trabajo sin autorización y sin informar por ningún medio de comunicación, **2.** La indebida asesoría brindada al cliente Ciruderma que conllevó a su retiro como entidad asegurable, lo que afectó económicamente a la compañía, **3.** El desacato a las ordenes impartidas por la empresa al omitir diligenciar las actas de visitas a los clientes y que fue ordenada en el llamado de atención efectuado el 29 de agosto de 2019, **4.** Finalmente, la actitud descortés e irrespetuosa con su jefe inmediato al no darle respuesta a los correo y con los de asesoría jurídica al momento de tomarle los descargos.

Así las cosas, frente a la primera de ellas, si bien es cierto se encuentra demostrado que en efecto el demandante señor Robinson Mora Sánchez, en la diligencia de descargos

admitió que no avisó a sus superiores sobre su ausencia a su lugar de trabajo para acudir a una cita médica para el día 18 de septiembre de 2019, ya que de ello solo informó a su compañera Mercy quien era una de sus subalternas, lo que conforme al artículo 47 del reglamento interno de trabajo se tornaría injustificada, toda vez que no siguió el trámite establecido para ello, por cuanto no avisó a sus superiores y tampoco esperó la autorización y manifestó su imposibilidad de hacerlo pese a contar con un teléfono corporativo, como lo reflejaron las pruebas practicadas, también lo es que a revisar la carta de terminación del contrato, allí se imputa una justa causa pero por la inasistencia el día 18 de agosto de 2019, lo que permite inferir que la demandada no logró demostrar la justeza para el despido, toda vez que atendiendo lo establecido en el parágrafo del artículo 62 y 63 del CST 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, lo que quiere decir que la encartada no logró demostrar los hechos que justifican la inasistencia para el día 18 de agosto de 2019, deviniendo por esta causal injusto el despido.

Así lo ha establecido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1104 del dieciséis (16) de mayo de dos mil veintitrés (2023), Magistrado Ponente Dolly Amparo Caguasango Villota, en la que precisó:

“Recuérdese que el empleador tiene el deber de comunicar al trabajador la causal o motivo concreto por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse. En tal sentido, la jurisprudencia de antaño ha precisado que «lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva» (CSJ SL, 25 nov. 1994, rad. 6847), resultando así de gran relevancia la identificación y concreción de los hechos que se le imputan al trabajador para finalizar el contrato de trabajo con indicación de las circunstancias de modo, tiempo y lugar.”

Lo mismo sucede con la causal denominada actitud descortés e irrespetuosa con su jefe inmediato al no darle respuesta a los correos y con los de asesoría jurídica al momento de tomarle los descargos, pues la única prueba que se allegó fue el hecho del demandante subir de tono su voz, tomándolo como exaltado, sin embargo, de allí no se evidencia que el demandante haya ejercido violencia física o verbal, sin que sea dable argumentar que por tener un tono de voz elevado o fuerte conlleve a configurarse de forma automática y desmedida un acto irrespetuoso, tampoco se demuestra que correos son los que omitió responder.

No obstante, en cuanto a las demás justas causas endilgadas en la carta de terminación, el despacho las encuentra probadas, toda vez que conforme a lo señalado por aquel en la diligencia de descargos, así como por lo manifestado bajo la gravedad de juramento por los testigos solicitados por la demandada, esto es lo aducido por las señoras JEIMY ALEXANDRA DÍAZ, MERCI ALEJANDRA VARON ALFONSO y JUDY VARELA, se puede colegir que el demandante señor ROBINSON MORA SÁNCHEZ, en efecto incumplió las obligaciones que como trabajador de la sociedad demandada le correspondían, como ocurrió en el caso del Cliente Ciruderma puesto que efectuó una asesoría desbordando los parámetros establecidos para ello, al indicarle a los clientes el posible resultado de la reclamación, esto es, expresándoles que sería impróspera su solicitud, lo que condujo al retiro de la nombrada sociedad, así lo explicaron JEIMY ALEXANDRA DÍAZ y MERCI ALEJANDRA VARON ALFONSO, al señalar que no era de su competencia entrar al fondo de la reclamación, sino que su labor se centraba en hacerle un seguimiento al trámite de la reclamación, ya que los encargados de esta era el ente asegurador y no la intermediaria.

Igualmente, sucedió con la orden de efectuar las actas de visitas a los clientes, ya que

pese a que a partir de 30 de agosto de 2019, se le requirió para que procediera en tal sentido, conforme lo aceptó en la diligencia de descargos y manifestaron quienes rindieron testimonio, se puede inferir que el demandante no cumplió con la orden de su empleador relativa a elaborar las actas de las visitas a los clientes prados PH, Previsora en la calle 94, la principal en la calle 57 y calle 100, hecho que en efecto constituye un incumplimiento a las obligaciones del trabajador, esto es, desobedecer las ordenes impartidas por su empleador, en punto a este aspecto, ya ha tenido oportunidad de pronunciarse la máxima corporación de la jurisdicción Ordinaria Laboral en sentencia SL 3126 de 2021, en la que indicó que el empleador cuenta con la aptitud o facultad de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento durante la ejecución del contrato y el asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente.

Dadas las anteriores consideraciones y probado cómo está la ocurrencia de las conductas enrostradas por la sociedad demandada al demandante, no surge alternativa distinta a este Despacho salvo la de declarar probada la justa causa invocada por la demandada para dar por terminada la relación laboral con la demandada, por consiguiente, se confirmará la sentencia consultada y proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá DC, en providencia adiada diecisiete (17) de agosto de dos mil veintiuno (2021).

COSTAS

Sin lugar a condena en costas en esta instancia por no haberse causado. Las de primera instancia se mantendrán incólume.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el **JUZGADO QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, el diecisiete (17) de agosto de dos mil veintiuno (2021), de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

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

TERCERO: Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

NOHORA PATRICIA CALDERÓN ÁNGEL
JUEZ

Firmado Por:

Nohora Patricia Calderon Angel
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 024
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: **ac2c4069915dc90d5d49ff725daacb74862b2019dd07e4214623045d55ce3a29**

Documento generado en 21/07/2023 04:45:31 PM

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