

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO TREINTA Y DOS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

REF.: GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
RADICADO: No. 110013105032-2021-00430-00
DEMANDANTE: MARITZA SANTOS GUERRERO
DEMANDADA: MEGACHORIZOS S.A.S.

Bogotá D.C., doce (12) de agosto de dos mil veintidós (2022)

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, en armonía con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de **MARITZA SANTOS GUERRERO**, en virtud de la sentencia proferida el veintinueve (29) de julio de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario que la demandante promovió contra la sociedad **MEGACHORIZOS S.A.S.**

ANTECEDENTES

MARITZA SANTOS GUERRERO pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la demandada **MEGACHORIZOS S.A.S.**, desde el 13 de enero de 2015 hasta el 07 de abril de 2016, que feneció por despido injusto; en consecuencia de tal vínculo laboral, se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, la indexación de las condenas impuestas junto con las costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, la convocante a juicio manifestó que suscribió el día 13 de enero de 2015 contrato de trabajo a término fijo por 6 meses con la demandada, para desarrollar el cargo de ingeniera de alimentos, con un salario de \$2.000.000.00, en una jornada laboral de 8 horas diarias, 48 semanales.

Señaló que para el año 2016 devengaba como salario la suma de \$2.050.000.00, siendo notificada carta de terminación del contrato de trabajo el día 07 de abril de 2016, como consecuencia del bajo rendimiento

invocado conforme artículo 58, numeral 5 del CST, y clausula 9 y 13 del contrato de trabajo suscrito.

Posterior a ello, la pasiva procedió a pagarle liquidación de prestaciones sociales.

Advirtió, además, que el despido no se dio bajo los parámetros del debido proceso, por no garantizar el derecho de defensa y no darse la oportunidad de oponerse a los hechos narrados en la carta de despido.

Sostuvo también que, el día 3 de abril de 2019, remitió a la demandada reclamación con el fin de obtener el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa de manera indexada, sin obtener pronunciamiento alguno.

La demanda fue radicada el 19 de abril de 2021, siendo asignada al Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, quién mediante auto del catorce (14) de mayo de dos mil veintiuno (2021) la admitió, notificando a la sociedad demandada conforme Decreto 806 de 2020, el día 02 de junio del año 2021, visible en archivos 7 de la carpeta 01 del plenario virtual.

Al dar contestación a la demanda, la convocada **MEGACHORIZOS S.A.S.** manifestó ser ciertos los hechos 5 y 6, aparentemente ciertos los visible a numerales 1 a 4, no ser cierto el hecho mencionado a numeral 7; igualmente, manifestó oponerse a la prosperidad de las pretensiones, Indicando como fundamento de defensa que si bien la relación laboral fue regida por un contrato de trabajo lo cierto es que el despido se dio por justa causa, debido al incumplimiento de los deberes establecidos, y que en gracia de discusión los derechos de la demandante se encuentran prescritos pues los hechos de la demanda se dieron en el año 2016 y solo hasta el año 2021 fue interpuesta la demanda, advirtiendo que fue allegado una presunta reclamación a través de la empresa de envíos Servientrega de la cual no es posible evidenciar su contenido, proponiendo como excepción previa la de prescripción y de fondo las de prescripción de la acción y de derechos laborales e inexistencia de las obligaciones demandadas.

DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, mediante sentencia proferida el 29 de julio de 2021, resolvió:

"PRIMERO: ABSOLVER a la demandada **MEGACHORIZOS S.A.S.**, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda formulada en su contra por la señora **MARITZA SANTOS GUERRERO**, conforme a la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA la excepción de mérito denominada inexistencia de las obligaciones demandadas, conforme la parte motiva.

TERCERO: CONSÚLTASE esta decisión con el superior funcional en los términos de la sentencia C-424 de 2015 de la Corte Constitucional.

CUARTO: CONDENAR EN COSTAS a la parte demandante. Señalase como agencias en derecho a su cargo, la suma de \$100.000. Liquidense por secretaria.”.

COMPETENCIA

En virtud de lo dispuesto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, este Juzgado es competente para dirimir el grado jurisdiccional de consulta concedido en favor de la demandante por parte del Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá en decisión del 29 de julio de 2021.

ALEGATOS

Mediante providencia del día 14 de junio de la presente anualidad, se admitió el grado jurisdiccional de consulta y, por el término común de cinco (5) días, se le corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión por escrito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

La demandante dentro del término legal concedido alegó de conclusión a través de apoderada judicial, manifestando que:

“En la carta de terminación unilateral del contrato en mención, la empresa invoca una serie de incumplimientos de las funciones por parte de mi poderdante, sin embargo, se advierte que a la señora MARITZA SANTOS GUERRERO, NUNCA no se le dio la oportunidad de controvertir dichos señalamientos ni se le hizo un debido proceso a la hora de dar por terminado el contrato.

Aduce la empresa MEGACHORIZOS S.A.S., que mi mandante incumplió sus obligaciones como trabajadora en la empresa, y que con ocasión a ello se dio por terminado su contrato de trabajo, sin embargo con la contestación de la demanda NO APORTO PRUEBA SIQUIERA SUMARIA que demuestre tal situación, NO HUBO LLAMADOS DE ATENCIÓN POR DICHA SITUACIÓN, NO HUBO MEMORANDOS A SU HOJA DE VIDA, NO HUBO PROCESOS DISCIPLINARIOS AL RESPECTO, por lo que entonces de donde se concluye que la señora MARITZA SANTOS en efecto dio incumplimiento a sus funciones como ingeniera de alimentos cuando no hay prueba que así lo respalde. Es tanta la mala fe por parte del empleador en dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin una justa causa, que cuando se estaba interrogando a mi mandante MARITZA SANTOS y cuando se le pregunto que el motivo por el cual los productos salían con esporas o cosas en la carne de los chorizos, ella responde que es porque se compraba carne de mala calidad, sin que el abogado siguiera preguntando o refutando tal respuesta dada por mi mandante, por lo que en última se infiere fácilmente que en

realidad las quejas de los constantes clientes que aduce el demandado el motivo por el cual dio por terminado el contrato de trabajo de la señora MARITZA SANTOS, no fue en realidad por el desempeño de sus funciones, sino por la mala calidad de carne que compraba la empresa y sobre eso mi mandante lo único que podía hacer era informarle al superior, sin recibir respuestas o soluciones a dicha situación, antes al contrario lo que recibió fue que su empleador tomara la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo sin que se le escuchara ni se defendiera por los incumplimientos que se le estaban imputando en su contra.

Si bien es cierto, se encuentra bajo mi responsabilidad la carga de la prueba respecto a demostrar al trámite con que contaba la empresa MEGACHORIZOS S.A.S., para dar por terminado un contrato de trabajo a una trabajadora por incumplimiento de sus deberes laborales, lo cierto es que en esta circunstancia especial, fue el mismo representante legal quien manifestó que todo el expediente laboral de mi mandante MARITZA SANTOS se perdió en un trasteo que hizo la empresa, y que no cuenta con documento alguno de la trabajadora, pese a que indica que mi mandante recibió memorando o llamados de atención, pues indica seguidamente que no cuenta con dichos documentos por cuanto los mismo se extraviaron.

Finalmente, es preciso advertir, que dentro del trámite judicial se demostró haber agotado la reclamación administrativa ante la empresa MEGACHORIZOS S.A.S., conforme se aportó con la subsanación de la demanda, documentos que gozan de toda validez al no ser tachados en ningún momento por la demandada; en igual sentido solicito se tengan en cuenta también los argumentos de alegatos de conclusión esbozados en única instancia junto con los aquí argüidos."

Situación por la cual solicita la revocar del fallo proferido por la Aquo.

En lo que respecta a la parte demandada, ésta guardó silencio dentro del término del traslado concedido para alegar.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Radica en determinar si se surtió el debido proceso previo a la terminación del contrato con justa o sin justa causa, y conforme elle si a la demandante le asiste el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del CSTSS, junto con la indexación deprecada.

En esa medida, el Juzgado deberá confirmar, modificar o revocar la sentencia proferida por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá el veintinueve (29) de julio de dos mil veintiuno (2021).

CASO CONCRETO

Para iniciar el estudio integral del acervo probatorio que reposa en el expediente digital, se advierte que se hará el presente estudio respecto del

memorial visible en archivo 05 del plenario virtual, toda vez que es lo relativo a la subsanación de la demanda aportando un escrito integral de la misma junto con sus pruebas y fue tenida como subsanada y admitida la presente acción.

Así las cosas en archivo 05 de la carpeta 01 del expediente virtual, reposa a folio 4 tirilla de guía de envío a través de la empresa de correo Servientrega, de fecha 4 de abril de 2019, desde la ciudad de Medellín a la ciudad de Bogotá a la dirección de la demandada; posteriormente a folios 41 y 42 reposa rastreo de envíos con la nota entregado de fecha 4 de abril de 2019, del que tampoco es posible observar la documental enviada, y a folio 5 a 7 obra documento de referencia Reclamación Administrativa, no obstante resulta imposible determinar para este despacho judicial que la tirilla mencionada corresponde al envío de tal documental, pues al realizarse por una empresa de correo NO certificado dicha circunstancia carece de certeza.

En igual sentido, reposa una segunda tirilla de envío proveniente del profesional del derecho que defendía los intereses de la demandante, dirigido a la demandada de fecha 05 de abril de 2021, seguida de una constancia de entrega emitido por la empresa Servientrega de fecha 06 del mismo mes y año ya referidos, no obstante tampoco se demostró que documental se envió a través de tal servidor.

A folio 25 obra cédula de ciudadanía de la demandante, posteriormente a folios 34 a 36 reposa contrato individual de trabajo a término fijo por 6 meses, del que se determina como fecha de iniciación el día 13 de enero de 2015 y fecha de terminación el 12 de julio de misma anualidad, también es posible establecer como remuneración un salario de \$2.000.000.00 pagaderos de manera quincenal vencida, por una jornada laboral de 8 horas diarias – 48 horas semanales.

En igual sentido, se determina a clausula 5 y 6 del contrato de trabajo mencionado que:

QUINTA_ Son justas causas para dar por terminado este contrato unilateralmente, los enumerados en el artículo 62 del C.S.T., subrogado por D.L. 2352 del 1965, art. 7°. Y, demás, por parte del EMPLEADOR, las indicadas en el Reglamento Interno de Trabajo y las faltas que para el efecto se califiquen como GRAVES en el espacio reservado para las cláusulas adicionales en el presente contrato.

SEXTA_ Las partes acuerdan un término de diez (10) días desde la terminación del contrato, para el pago de salarios y de prestaciones al trabajador, sin que por ello incurra en mora EL EMPLEADOR ni quede obligado a la indemnización de que trata el artículo 65 del C.S.- del Trabajo., modificado por la Ley 789 de 2002, art. 29.

Seguidamente, a folios 37 a 39 obra terminación del contrato de trabajo de fecha 07 de abril de 2016, donde se indicó que el mismo surtirá efectos desde el 6 de abril de 2016 invocando como justa causa el artículo 58 numeral 5 del CST, seguido de las cláusulas 9 y 13 del contrato de trabajo

NOVENA_ EL TRABAJADOR se obliga a prestar los servicios convenidos en la cláusula PRIMERA, aplicando a su trabajo el mismo interés que pondría en sus negocios particulares e igualmente se obliga a cuidar los elementos dejado a su cargo.

DECIMATERCERA: CLAUSULA DE TERMINACION DE TERMINACION DEL CONTRATO POR PARTE DEL CONTRATANTE. JUAN CARLOS GONZALEZ BLANCO, representante legal de la empresa MEGACHORIZOS S.A.S., pueden dar por terminado unilateralmente el contrato y con justa causa sin indemnización alguna, si la ingeniera MARITZA SANTOS GUERRERO, no cumple con las obligaciones en la hora y lugar que le indique EL EMPLEADOR, también lo podrá dar por terminado si al momento de ejecutar no hay calidad e idoneidad por parte de La Ingeniera de alimentos y si no elabora los productos bajo las directrices técnicas, científicas y en el tiempo fijadas por EL EMPLEADOR.

Así las cosas narra de manera detallada los motivos que llevaron a la sociedad a tomar la decisión del despido así:

1. Art 58 numeral 5 del código sustantivo de trabajo

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

a. Usted está devolviendo una mercancía de humo smock que pidió exageradamente en cantidad, cuando el señor Germán Barrera le dijo que pidiera 10 galones y usted pidió 30 galones, de una materia prima que cuesta bastante y que seguramente vamos a tener por mucho tiempo en la bodega arriesgándonos a que el producto tenga vencimiento de fecha de caducidad.

b. A principios del mes de febrero de 2016, se tiene un gravísimo inconveniente con un cliente de Soacha, Compartir; el cual le lleva pedidos al ejército nacional en donde lamentablemente se encontró una partícula (estopa) en un producto de nosotros y tuvimos que pagar \$900.000 a la cliente para solucionar el problema, esto por falta de calidad y inocuidad en el producto terminado.

2. Clausula novena del contrato de trabajo suscrito entre las partes

EL TRABAJADOR se obliga a prestar los servicios convenidos en la cláusula PRIMERA, aplicando a su trabajo el mismo interés que pondría en sus negocios particulares e igualmente se obliga a cuidar los elementos dejado a su cargo.

a. Durante su presencia en la empresa, nunca se llevo una trazabilidad adecuada, de la cual es usted la responsable y que es la base que nos exige el INVIMA, es donde ellos revisan que seguimiento se le hace al producto. Trazabilidad que se podía llevar técnicamente en un computador o manualmente en las planillas diarias que se llevan, pero sin los controles exigentes, pasando con tres y cuatro días de retraso en los datos de producción, como lo puede constatar el señor Jairo Correa que es el encargado de llevar las planillas de inventario a diario.

3. Clausula decimotercera del contrato de trabajo suscrito entre las partes

CLAUSULA DE TERMINACION DEL CONTRATO POR PARTE DEL CONTRATANTE.

Juan Carlos González Blanco, representante legal de la empresa MEGACHORIZOS SAS, puede dar por terminado unilateralmente el contrato y con justa causa, sin indemnización alguna, si la ingeniera Maritza Santos Guerrero, no cumple con las obligaciones en la hora y lugar que le indique el empleador, también lo puede dar por terminado si al momento de ejecutar, no hay calidad e idoneidad por parte de la ingeniera de alimentos y si no elabora los productos bajo las directrices técnicas, científicas y en el tiempo fijadas por el empleador.

a. Las continuas llegadas tarde a laborar.

b. Los productos no tienen calidad, ni idoneidad como se evidencia en las quejas de los clientes y puntos de venta.

c. La presencia de plagas en aéreas de la empresa y el inconveniente con el cliente Sarmicarnes, producto que llevo el señor Hernando Carrasquilla y esto debido a la falta de calidad y control por parte de usted.

d. El inconveniente que identifico el señor Fabian Sandoval en una hamburguesa en el area de empaque, el cual es falta de control, calidad e idoneidad por parte de usted.

Las anteriores situaciones son unas, de las muchas fallas que no deben existir en una empresa que trabaja en producción y comercialización de alimentos y que deben estar en cabeza de un profesional como lo es usted como ingeniera de alimentos.

Es importante aclarar que hechos como los mencionados anteriormente, tienen a Megachorizos SAS en una situación económica inestable, en donde se han perdido entre el 20% y 30% de los clientes que prefieren otras opciones.

Posteriormente es aportado al plenario a folio 40, liquidación de prestaciones sociales de la trabajadora en el año 2016, con un salario de \$2.050.000.00.

En tanto el interrogatorio de parte surtido por la demandante, vale la pena rescatar que indicó que recibió un único llamado de atención en enero de 2015 por llegar tarde al trabajo, por parte del señor Carlos; Advierte además que sí hubo quejas, las cuales consistían en elementos extraños que aparecían en los chorizos, pero que tal situación era consecuencia de la mala calidad de la carne más no del proceso.

Por parte del interrogatorio de parte surtido por el Representante legal de la demandada, es preciso señalar que advirtió que la trabajadora demandante fue contratada como ingeniera de alimentos, que inició en el año 2016 al cual duró aproximadamente 1 año.

Adicionalmente manifestó que la demandante fue contratada para salvaguardar, cuidar, los productos elaborados por la empresa, habiendo fallado en varias ocasiones en la labor a desempeñar, por lo cual fue despedida; señaló también que hacía mal la programación de los pedidos, las materias primas, indicando que en una oportunidad a un cliente que le vendía productos al ejército, le salió una espina en un chorizo por lo que se tuvo que pagar una indemnización por valor de \$900.000.00.

En mismo sentido, indicó que a la demandante se le hicieron varios llamados de atención verbales y escritos por las fallas, sin embargo, por motivos de trasteo se perdieron las carpetas donde se encontraba tal documental.

También afirmó que se inició un proceso, en cabeza de la doctora Liliana quien era la encargada para dicho momento, pues era la encargada del Comité de Convivencia, citando en varias oportunidades a la demandante quién respondía con evasivas, no obstante, advierte no tener conocimiento de un acoso laboral.

Para concluir, indicó que la empresa sí tiene reglamento interno de trabajo, el cual se le entrega al trabajador en el momento del ingreso, no obstante, el desempeño de la demandante demostraba bajas significantes en las ventas de los chorizos por motivos de tamaño y cosas extrañas en el producto, considerando que el mismo era de mala calidad, haciéndole así varios llamados de atención verbales y escritos.

Verificado el lineamiento jurisprudencial y las normas que rigen la materia, el Despacho, de entrada, determina que la sentencia consultada habrá de confirmarse, acogiénose al criterio de la *Aquo*, es decir, una vez realizado el estudio integral de las pruebas allegadas y debidamente practicadas en el litigio, resulta efectivo, que no se puede concluir la ilegalidad del despido pues establecer un trámite previo a la terminación del vínculo laboral es una

facultad con la que cuenta el empleador, y obliga a tal procedimiento al trabajador, sin embargo, la terminación del contrato sí debe ser motivada de manera concreta sin que sea posible alegar otros motivos posterior al despido.

Lo anterior, en armonía con la sentencia **SL496-2021**, radicado **N° 76197**, Magistrado ponente **OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**, quien advierte que “(...) *el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal 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*”.

Igualmente es importante hacer énfasis en que el sustento de las pretensiones de la acción es que el despido del que fue objeto la demandante radicó en una vulneración al derecho del debido proceso, por lo que también es importante resaltar que en la citada sentencia fue advertido que “*Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir*

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas (CSJ SL 14877-2016).”.

Así las cosas, es posible concluir que lo debatido en el presente litigio es la existencia de un procedimiento para despedir, más no las causales que motivaron al mismo, por ello, es importante centrarse en determinar que si la estructura interna de la sociedad empleadora no contempla un proceso para la terminación unilateral a su cargo del contrato laboral de sus trabajadores, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio existente y, es en esa medida donde se velará por el respeto del derecho del debido proceso y defensa del trabajador.

Es de señalar que en lo que respecta al debido proceso y la posibilidad de que el trabajador sea oído previo a la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, analizada la carta de despido el Despacho concluye

que la demandante tuvo la oportunidad de dar sus explicaciones respecto de los motivos que condujeron a tal determinación, dado que en la carta de despido se refiere que *“Por medio de la presente me permito comunicarle que **de acuerdo a la reunión de ayer 6 de abril de 2016, donde se indico** la situación económica de la empresa y **los bajos rendimientos por parte de usted**... me veo en la imperiosa necesidad de dar por terminado su contrato de trabajo suscrito con esta empresa, por justa causa, a partir del 6 de abril de 2016”* (negrillas y subrayas fuera de texto).

También resulta importante señalar que la pasiva realizó el despido objeto del litigio conforme lo establecido por ley, esto es, de manera escrita, alegando la justa causa para terminar el contrato de trabajo, situación que además fue ratificada con el interrogatorio de parte del Representante Legal de la pasiva y que, en gracia de discusión, las mismas situaciones fueran narradas por la demandante.

En esa medida, se confirmará la sentencia consultada al compartirse plenamente los argumentos expuestos por la juez a-quo, los cuales se encuentran ajustados a derecho y a las pruebas legal y oportunamente allegadas al proceso.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el veintinueve (29) de julio de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario que promovió **MARITZA SANTOS GUERRERO** contra **MEGACHORIZOS S.A.S.**

SEGUNDO: SIN COSTAS por no haberse causado.

TERCERO: En firme el presente proveído, **DEVOLVER** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


MACÍAS
ANDRÉS MACÍAS FRANCO
Juez