

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

SENTENCIA n.º 024

Hoy, siendo las cuatro de la tarde (04:00 pm.) del martes veintiséis (26) de octubre de dos mil veintiuno (2021), fecha y hora previamente señaladas, el JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN se constituye en AUDIENCIA PÚBLICA dentro del presente Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia con radicado 05001-41-05-006-2016-00545-01 promovido por la señora LINA MARÍA AGUDELO CASTAÑO contra de la sociedad COMUNICACIÓN CELULAR SA -COMCEL SA, con el objeto de resolver el grado jurisdiccional de consulta, de la sentencia del 18 de mayo de 2021 proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

Mediante apoderado judicial la actora LINA MARÍA AGUDELO CASTAÑO, solicitó se declarara que la relación laboral que sostuvo en calidad de empleada, con la sociedad demandada, esta última en calidad de empleadora, terminó de manera unilateral e injustificada por parte de la demandada, y en consecuencia se le reconozca y pague la indemnización por despido sin justa causa. Por tanto, procede el Despacho a resolver el conflicto planteado, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Sobre el grado jurisdiccional de consulta y la competencia para conocer del mismo, vale la pena indicar que el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el 14 de la Ley 1149 de 2007, dispuso que: «Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador afiliado o beneficiario [...] serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas».

Además, según el criterio fijado por la Honorable Corte Constitucional en sentencia C424 de 2015, por tratarse de una decisión tomada, en cumplimiento del control constitucional, obliga a la justicia ordinaria laboral, el grado jurisdiccional de consulta también se hace extensivo a las sentencias proferidas en única instancia.

Por lo anterior, este Despacho es competente para desatar en esta ocasión el grado jurisdiccional del que se avoco conocimiento, de conformidad con el artículo 69 del CPTSS. y lo ordenado por la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia C424 de 2015, sin que sobre advertir que no se vislumbró vicio alguno que pueda generar una nulidad, ni irregularidad alguna dentro del trámite procesal surtido, por el contrario, se verificó la presencia de los presupuestos procesales para emitir una sentencia de fondo, siendo viable analizar el asunto.

ARGUMENTOS DE PRIMERA INSTANCIA PARA ABSOLVER

El juez de instancia, declaro la improcedencia de los derechos reclamados bajo el argumento central de que, para el caso concreto de la actora, se puede concluir que la demandante incurrió en un supuesto de hecho prohibido por el empleador, y en consecuencia cometió una falta grave, que no logró justificar y que quedó plenamente acreditada, y que por tanto la terminación de la relación laboral por parte de la sociedad demandada estaba justificada.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el proceso ordinario laboral de única instancia que acá se estudia, las partes no presentaron alegatos de conclusión.

NUESTRO ANÁLISIS

Indico a continuación que, la presente sentencia resuelve el conflicto jurídico consistente en establecer, si a la actora le asiste o no derecho a que la sociedad demandada COMUNICACIÓN CELULAR SA - COMCEL SA., le reconozca y pague la indemnización por haber terminado el contrato de trabajo de manera unilateral e injustificada, establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Al respecto debe decirse que la base fáctica y jurídica de las pretensiones ha sido plenamente conocida y discutida por las partes, así como la sentencia dictada por el *a quo*, la cual absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones incoadas por la señora LINA MARÍA AGUDELO CASTAÑO.

Sobre el derecho reclamado, este despacho advierte que habrá de confirmar la decisión tomada por la Juez de Pequeñas Causas Laborales, por las razones que a continuación se explican:

Para resolver el problema jurídico planteado, se tienen como supuestos preestablecidos que, entre la demandante en calidad de empleada y la sociedad demandada en calidad de empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inicio el 03 de febrero de 2014 y

finalizo por parte de la empleadora, el 03 de noviembre de 2015, según se indicó en el hecho primero y tercero de la demandan y que fue aceptado como cierto en la contestación de la misma. Quedando por definir si, la terminación de la relación se dio sin que mediara justificación por parte de la sociedad demandada.

Carga de la prueba:

Sea lo primero señalar que, es un imperativo jurídico a cargo de las partes según el artículo 167 del Código General del Proceso, la obligación de probar los supuestos de hecho sobre los cuales se fundan sus pretensiones y el no hacerlo, conlleva inexorablemente a la negativa de lo pretendido; lo que significa que la carga de la prueba recae sobre la parte que alega un hecho. Además, el artículo 164 del mismo código, establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, sin que le sea permitido al operador jurídico de la norma, basar sus decisiones en supuestos. Sobre el tema de la constitucionalidad de las cargas procesales, la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado en similar sentido, por ejemplo, en la sentencia C070-1993, MP. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ, entre otras.

Así mismo, sobre la carga de la prueba en un caso similar, la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en sentencia 42544-2014 MP. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, indicó:

[...] «En materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral»

Es claro entonces, el criterio que se ha sostenido por la Sala de Casación Laboral y que sigue indemne, en cuanto a que radica en cabeza del trabajador probar los hechos que justifican sus pretensiones, que en el caso objeto de estudio, la parte actora pretende que se declare que la terminación de la relación laboral se dio por causas imputables al empleador.

Descendiendo al caso concreto del actor, analizada las pruebas practicadas, en lo que obedece a la prueba documental relevante, obra de folios 28 a 31 carta de terminación del contrato de trabajo con fecha del 30 de octubre de 2015, copia de la liquidación definitiva de la empleada a folio 32, de folios 115 a 119 milita copia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre la señora Lina María Agudelo y la sociedad demandada, de folios 120 a 137 se observa el reglamento interno de trabajo, de folios 209 a 221 reposa copia del acta de diligencia

de descargos, obra copia de la investigación interna del 07 de diciembre de 2015 a folios 188 a 192, a folios 222 a 227 consta manuela de funciones del cargo de consultor personalizado a clientes, manual de funciones de coordinador de centros de ventas y certificados de capacitación realizados a la actora.

Del interrogatorio rendido por la señora LINA MARÍA AGUDELO CASTAÑO, se puede evidenciar que la actora manifestó que eran ciertos los hechos por los cuales se dio la terminación del contrato de trabajo, esto es, haber atendido usuarios sin turno previo, pues acepto que si incurrió en esta práctica, como también indicó conocer que según el reglamento interno y sus funciones era prohibido hacerlo, expuso también las razones por las cuales en ocasiones atendida usuarios sin turno, argumentando que en algunos momentos lo hacía porque la máquina que genera los turnos se caía el sistema, o que el usuario ingresaba mal los datos y esto generaba un mal reporte o que en ocasiones procedía a la atención de usuarios sin turno por orden directa del supervisor. Vale aclarar que lo indicado por la actora, coincide también con lo expuesto en la diligencia de descargos que se le realizó, acta que fue aportada al expediente, y en la cual se constata que la demandante tenía pleno conocimiento de las funciones y prohibiciones de su cargo, entre ellas atender usuarios sin el turno correspondiente.

En cuento a la prueba testimonial se puede apreciar lo siguiente: el testigo de la parte actora, QUERUBÍN MARÍN MARTÍNEZ, indicó conocer a la señora LINA MARÍA AGUDELO CASTAÑO, en razón a que fueron compañero de trabajo en la sociedad demandada, en donde actualmente el declarante trabaja en el cargo de consultor de servicios especializados, desde el 1.º de noviembre de 2006, manifestó también que la demandante fue despedida por atender usuarios sin generar el turno respectivo, que tiene conocimiento de ello, en razón a que también fue llamado a descargos por las mismas razones y que además hace parte de la comisión de reclamos de la organización sindical, por tanto conoce todas las actas de descargos que presentan los compañero, expresó también que durante la relación laboral que la demandante tuvo con la sociedad demandada, se implementó el nuevo sistema de generador de turnos "tótem", que por medio de este sistema se generan los turnos por medio de una máquina que manipula el mismo usuario, indicó también que en la implementación de este nuevo procedimiento se caía mucho el sistema y que en esas ocasiones debían atender a los usuarios sin que se les generara un turno, que en ocasiones también atendían sin turno por orden del coordinador, que esa situación era conocida por los supervisores, en igual medida, expresó tener conocimiento de que todo usuario debía ser atendido con turno, pero que habían unas excepciones, que son las ya referenciadas. Y, por último, señaló no tener conocimiento si la sociedad demandada realizó investigación sobre los

argumentos que la demandante expresó al justificar su falta, esto es, sobre “la caída del sistema”. Testimonio que, a juicio de esta agencia judicial ratifica la atención de usurarios sin turno, como también las razones en las que la actora justificó su actuar.

De la prueba testimonial de la parte demandada se puede observar lo sucesivo: la testigo LILIAM CAROLA GARCÍA GAONA, quien es empleada de la sociedad demandada en el cargo de analista de protección comercial y prevención de fraude desde hace 13 años, y quien fue también consultora personalizada de servicio al cliente desde el año 2006 hasta el año 2014, en su declaración indicó que la atención al cliente se hacía por turnos de llegada, que cuando desempeñaba el cargo de asesora, había una recepción en la que el cliente hacía una fila y se iba entregando el turno, que después se implementó un nuevo sistema, en el que con el número de cédula o número celular el usuario se acerca al “tótem” y un asesor le ayuda para generar el turno, manifestó también no saber cómo es el manejo del turno con el nuevo sistema, ya que dejó de ser consultora para el año 2014, y que manejó más que todo la forma antigua, manifestó también que sus labores las desempeña en la ciudad de Bogotá, y que no ha desempeñado funciones en la ciudad de Medellín, manifestó que en razón al área en la que trabaja tiene conocimiento de que consultores omiten el procedimiento establecido y que por tanto, con el área genera un informe dirigido a gestión humana, y esta última se encarga de las acciones disciplinarias, se les cita a una diligencia de descargos, y que de ser procedente se aplican otras sanciones, manifestó también, que en razón a las funciones de su cargo estuvo presente en la diligencia de descargo que se le realizó a la actora, y que también le consta la investigación que realizó la sociedad COMUNICACIÓN CELULAR SA -COMCEL SA, frente a los argumentos que expuso la actora en dicha diligencia, en especial a lo que refiere a la caída del sistema a fin de corroborar esta información.

Establecido lo anterior, y haciendo un análisis conjunto de la prueba practicada, considera el despacho que, que con la prueba documental allegada al plenario y la prueba testimonial practicada, no se logró acreditar que la terminación de la relación laboral obedeciera a una decisión injustificada de la sociedad empleadora, para derivar de ello la indebida terminación del contrato laboral y acceder a la indemnización correspondiente; por tanto se establece que no tuvo lugar el despido injustificado, del que aduce fue objeto el demandante.

Y en cambio, si quedó probado por la parte pasiva, que la terminación del vínculo laboral ocurrió por una justa causa comprobada, según lo establecido en el artículo 62, literal a, numeral 6, del Código Sustantivo del Trabajo, que sobre el particular establece lo siguiente:

«**TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del {empleador}:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.»

Quedando demostrado, que la actora configuró una falta grave a las obligaciones de su cargo, con las actuaciones por ella realizadas, consistentes en atender usuarios sin la previa generación de un turno y pese a que presentó justificación a su actuar, las mismas no son de recibo para esta agencia judicial, toda vez que, dichos argumentos presentados por la demandante, fueron desvirtuadas con las pruebas aportadas por la sociedad demandada, entre ellas, la investigación interna del 7 de diciembre de 2015 y en consecuencia la sociedad demandada cumplió con la carga probatoria que recae sobre el empleador de justificar la causa del despido.

En este punto, se hace necesario reiterar entonces, que concernía a la trabajadora demostrar los hechos en que fundó la responsabilidad de la empleadora, más allá de su propio dicho, correspondiéndole probar que la terminación de la relación laboral se produjo a causa del despido injustificado por parte de la entidad demandada, carga probatoria con la cual no cumplió.

Por tanto, de conformidad con las premisas fácticas y normativas expuestas, y los argumentos indicados, al no estar demostrada la terminación de la relación laboral de manera unilateral e injustificadamente a causa de la empleadora, se impone absolver a la entidad demandada de cualquier pretensión formulada en su contra, según los argumentos antes indicados. Y en ese sentido, se debe de impartir CONFIRMACIÓN a la decisión objeto de consulta.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida, no hay lugar a imponer costas procesales en segunda instancia, por haberse conocido de la decisión de única instancia, en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

DECIDE

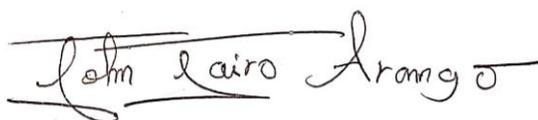
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 18 de mayo de 2021 proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, conforme a lo antes expuesto.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

TERCERO: Se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen.

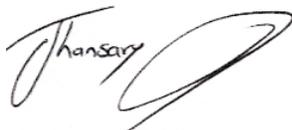
Lo resuelto se notifica por ESTADOS.

NOTIFÍQUESE



JOHN JAIRO ARANGO
JUEZ

CERTIFICO: Que el auto anterior fue notificado por anotación en ESTADOS n.º 169 fijado electrónicamente hoy 27 de octubre de 2021 a las 8:00 a.m.



JHANSARY DUQUE GUTIÉRREZ
Secretario-
PTO/ESC1 KC