



Ordinario: RODRIGO NELSON PALACIO GOMEZ C/ CONALVIAS S.A.S.
Radicación N°76-001-31-05-016-2013-00061-01 Juez 16° Laboral del Circuito de Cali

Santiago de Cali, veintiuno (21) de junio de dos mil veintitrés (2023), hora 08:00 a.m.

ACTA No.041

El ponente, magistrado **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, en Sala, en virtualidad TIC'S, conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14- 01- 2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20- 43 de junio 22, 11623 de agos-28 de 2020, PCSJA20- 11632 de 2020, CSJVAA21- 31 del 15 de abril de 2021, Acuerdo 11840 del 26 de agosto de 2021, Acuerdo CSJVAA-21- 70 del 24 de agosto de 2021, Resolución 666 de 28 de abril de 2022 y Ley 2213 de 2022 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la notificación, publicidad virtual y remisión al enlace de la Rama Judicial link de sentencia escritural virtual del Despacho,

SENTENCIA No.2942

El extrabajador RODRIGO NELSON PALACIO GOMEZ convoco a la patronal/demandada <CONALVIAS S.A.S.> dentro de proceso ordinario, para que la jurisdicción previa declaratoria de las siguientes pretensiones profiera condenas:

1. Que se declare ilegal, injusto e ineficaz para todos sus efectos la terminación del contrato de trabajo celebrado entre el señor RODRIGO NELSON PALACIO GÓMEZ mayor de edad, vecino, residente y domiciliado en la ciudad de Cali-Valle, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.714.067 expedida en Bogotá y CONALVIAS S.A., con domicilio principal en la ciudad de Santiago de Cali, representado legalmente por CESAR JARAMILLO GUTIERREZ Y ANDRES JARAMILLO LOPEZ o por quien haga sus veces, habida cuenta que existió en todo un contrato de trabajo en la forma y términos como fue narrado en la presente demanda, desde el día 25 de junio de 2007, hasta el 2 de febrero de 2011, de manera continua e ininterrumpida.

2. Que como consecuencia de lo anterior CONALVIAS S.A., con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., representado legalmente por CESAR JARAMILLO GUTIERREZ Y ANDRÉS JARAMILLO LOPEZ, o por quienes hagan sus veces, está en la obligación de reconocer y pagarle al señor RODRIGO NELSON PALACIO GÓMEZ o a quien sus intereses represente, los valores y las cantidades que resulten probadas por los conceptos que se anotan: **a.** Reliquidación del valor de la liquidación del contrato teniendo en cuenta el salario que tendría mi poderdante proporcional al porcentaje de aumento colectivo que se hizo en enero de 2011, del cual no fue beneficiario mi representado, teniendo derecho a ello. **b.** La indemnización por terminación unilateral, ilegal e injusta de su vínculo contractual, según lo normado en el art. 64 del C.S.T y S.S., modificado por el Dcto. 2351 de 1965, art 8º, modificado Ley 50 de 1990, art. 6º, modificado Ley 789 de 2002, art. 28. **c.** La indemnización Moratoria por el retardo en el pago de la liquidación final de prestaciones sociales, acorde con el tiempo de servicios, de que trata el art. 65 del C.S.T y S.S., por no haber reconocido el aumento colectivo que mi poderdante tenía derecho. **d.** La indexación de los valores reconocidos de las condenas. **e.** Las costas y agencias en derecho que se generen con ocasión del presente juicio. **f.** Cualquier otro derecho que resultare debatido y probado durante el trámite del proceso conforme a las facultades Ultra y Extra Petitem otorgadas al Juez Laboral.

... Con base en hechos, pretensiones, pruebas, oposición, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes protagonistas de la relación sustancial

laboral, y jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la condena contenida en la SENTENCIA No. 34, proferida el 16 de mayo de 2014, por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali:

PRIMERO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada CONALVIAS SAS.

SEGUNDO: CONDENAR a CONALVIAS S.A.S. a favor del señor RODRIGO NELSON PALACIO GOMEZ las siguientes sumas de dinero por los siguientes conceptos: **a.** Por concepto de indemnización por despido sin justa causa por valor de \$10'580.160. **b.** Por valor de \$138.870 correspondientes a las diferencias salariales que corresponden a las siguientes acreencias: **a.** Por concepto de diferencias de auxilio de cesantías por valor de \$9.500. **b.** Por concepto de diferencias por intereses a las cesantías por valor de \$1.140. **c.** Por concepto de diferencias de intereses a las cesantías por valor de \$114.000. **d.** Por concepto de diferencias de prima legal por valor de \$9.500. **e.** Por concepto de diferencias vacaciones por valor de \$4.750. **c.** Por concepto de indemnización moratoria por valor de \$103.000 diarios desde el 03 de febrero de 2011 hasta el 03 de febrero de 2013. **d.** Por concepto de intereses moratorios desde el 04 de febrero de 2013 de acuerdo con lo manifestado en la parte considerativa.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandada CONALVIAS SAS vencida en juicio. Tásese como agencias en derecho la suma de \$6'000.000. Liquidese por secretaría.

Y de la apelación de la parte demandada.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS EN II INSTANCIA:

LIMITES APELACION DE CONALVIAS S.A.S. <SEGUNDO: CONDENAR a CONALVIAS S.A.S. a favor del señor RODRIGO NELSON PALACIO GOMEZ las siguientes sumas de dinero por los siguientes conceptos: **a.** Por concepto de indemnización por despido sin justa causa por valor de \$10'580.160.> Sustenta: *Muy respetable el fallo y la argumentación que dentro de este se hace para su sustento, más con todo respeto disiento de las conclusiones a que el juzgado ha llegado, en razón de que considero que hace una lectura no acorde con la realidad expresada dentro de las declaraciones de los testigos y dentro del interrogatorio de parte, porque si bien, por ejemplo la declaración de la señora SORAYA PUERTO, es una declaración un tanto tímida, no fuerte, si es puntual en el sentido de que el trabajador tenía la obligación de liderar el proyecto y lo abandono, que es liderar, liderar es llevar adelante un proyecto a toda costa dentro de lo que sea posible humanamente y el trabajador no lo hizo, no lo quiso hacer, se negó a hacerlo, segundo con esa actitud el trabajador y está demostrado, si causo un problema grave a la empresa, que fue el de la liquidación de nómina, ahora bien, que la liquidación de nómina si estuvo a tiempo, pues sí, es muy probable que haya estado a tiempo, porque después de que el señor PALACIO abandono el proyecto, hubo necesidad entonces de contratar gente para que hiciera lo que él ha debido hacer y no hizo. Que hay contradicción entre lo expresado entre él y el otro testigo el señor VIRGUES, es muy probable que existan contradicciones menores mas no sustanciales que lleven necesariamente a desechar los testimonios, es mi opinión y respeto profundamente la de la señora juez, que veo que hace un exhaustivo análisis de la parte probatoria, más las conclusiones no las comparto. El señor VIRGUES es claro en indicar cuales son las funciones que tiene asignadas el señor PALACIO, el solo hecho de liderazgo no quiere decir que tengamos que puntualizar una a una las funciones que tiene, el liderazgo lo dice todo, además de que el señor PALACIO se negó a continuar y lo dejo abandonado, lo dejo en el aire, lo dejo huérfano, estas expresiones ponen de claro, que siendo él, es decir, tendríamos lo que en el derecho administrativo con respecto a los trabajadores oficiales se llama abandono del cargo que no lo existe propiamente en el derecho laboral, pero si son el abandono de las funciones que por ley, que por contrato y por reglamento que le corresponden al trabajador de ejecutar sus funciones, ejecutar su trabajo por sí mismo en la forma convenida y cuál es la forma convenida y cuál es su trabajo, pues su trabajo es liderar el proyecto y cuál es la forma convenida, poniendo todo su esfuerzo y todo su conocimiento, toda su capacidad de trabajo y profesionalmente hablando con mayor razón en el nivel de trabajador para lograr el objetivo. Así, se causó realmente un problema gravísimo a la empresa, un problema que está demostrado como la misma juez lo ha aceptado, de que hubo necesidad de contratar más personal para solucionar el vacío el personal de apoyo que dice el testigo fue conseguido, fue efectivamente con posterioridad al abandono que hizo el trabajador de sus funciones, de sus obligaciones de liderar el proyecto. Lamentablemente y es uno de los problemas que es probable que hasta la señora juez lo comparta conmigo, de este sistema de la oralidad no lo permite dentro de esta audiencia hacer un análisis pormenorizado detallado y exhaustivo de una sentencia larga como es esta, donde demuestra que hizo un análisis exhaustivo de la situación, no me permite a mi porque no tengo el documento a la mano, toda vez que no existe documento, por la oralidad, pero por eso acudo a la segunda instancia con todo respeto para que otros ojos otra inteligencia analice ello y de pronto lleguen a conclusión diferente como esta solicitada en la contestación de la demanda.*

De conformidad con la transcripción de la apelación, claramente se determina que el único tema apelado por CONALVIAS SAS es la condena '**a.** Por concepto de indemnización por despido sin justa causa por valor de \$10'580.160.'. Atendiendo la consonancia, <Art. 66-A, CPTSS> con la demanda, de la

lectura de la sustentación del recurso de apelación interpuesto y la sentencia, se tiene como problema jurídico a resolver en esta instancia el siguiente:

1. Establecer si la terminación del contrato de trabajo entre las partes ocurrió por justa causa imputable al trabajador.
2. Si hay lugar a la indemnización por despido, su cuantía, y como problema asociado si hay lugar a revocar la condena al respecto.

La a quo tomo su decisión condenatoria con base en las siguientes consideraciones:

*(...) **Caso concreto.** Aparecen a folios 111 a 114 el contrato de trabajo celebrado entre el señor RODRIGO NELSON PALACIOS y CONALVIAS S.A., determinándose en su cláusula octava que el empleador puede dar por terminado el contrato de forma unilateral por cualquiera de las causales previstas en el artículo 62 y 60 por el incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones consagradas en los artículos 58 y 60, en cuanto a la función del demandante tenemos según el hecho cuarto de la contestación de la demanda, el último cargo desempeñado fue el de analista de aplicaciones, el cual fue aceptado por el demandante en acta de descargos (F.95) y ratificado mediante los documentos allegados con la contestación de la demanda (F.100),... En cuanto a las labores que debe realizar el analista de aplicaciones, allega la entidad demandada el documento de folio 113 y subsiguientes donde se da la descripción y perfil del cargo, se allegan también correos... Dicho correo es respondido por el actor el 31 de enero del mismo mes señalando que dicha información requerida por su jefe, le fue entregada a JOUSEPE en capacitación llevada a cabo, sin que se encuentren todos los casos, argumentando que algunos están en caso de CELMIRA, según se desprende del correo obrante a folio 38. También obra acta de descargos del 10/02/2011 (F.94) donde se requiere al actor por desatender el requerimiento antes señalado indicando además que se apartó del proyecto sobre el cual requería alguna información. Al preguntársele sobre el particular, el señor PALACIO GOMEZ contesta que efectivamente procedió a darle trámite recopilando la información en su poder, advirtiéndole que no posee todos los casos, que debido a que se está capacitando a personal en el manejo del mismo proyecto se le entregó a JOUSEPE BENEDETI toda la información, lo anterior por indicación de su superior jerárquica SORAYA PUERTO. Señala que no pudo entregar la información antes, toda vez que tenía un requerimiento urgente para el proyecto Perú, según las prioridades para la junta directiva de febrero de 2011. Igualmente, obra en el expediente la acta de descargos del 07/01/2011 en la que se cuestiona al demandante sobre distintos temas del proyecto de SQL, en especial sobre su retiro del liderazgo técnico del proyecto, señalando dos motivos, el primero que tiene que ver con que tiene desacuerdos con la administración del proyecto y la segunda, que todos sus aportes y conceptos no son tenidos en cuenta para la implementación del mismo, que en todo caso, siempre está disponible para la asesoría técnica que se requiera.*

A folio 150 a 152 obra carta de terminación del contrato de trabajo, en donde consta que es analista en administración de aplicaciones desde el 01/08/2010, cuya función principal era la de dar soporte a los usuarios finales de la aplicación de nómina, también se le asignaron las funciones de líder técnico del proyecto SQL. En lo que se refiere a cumplir el cronograma de anexidad del mismo para las fechas de implementación, entrar en vía y estabilización del sistema, señala la mencionada misiva que no se cumplió el cronograma establecido por diversos inconvenientes, los cuales no fueron debidamente documentados, que abandono el liderazgo técnico del proyecto en forma inconsulta y por ello existió dificultad en obtenerse informes contables y de impuestos requeridos, que ante lo anterior, su jefe inmediato, la señora SORAYA PUERTO le dio instrucciones para que se le reportaran casos de SQL, pero que después de 20 días, la información requerida no fue entregada y que los argumentos esgrimidos en la diligencia de descargos no son suficientes para justificar el incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador del artículo 58 del CST. A folio 103 y 104 obra descripción de perfil y del último cargo del demandante señalando sus funciones y responsabilidades. De los interrogatorios absueltos por las partes, tenemos que coinciden con lo expuesto en el escrito de la demanda y la contestación sin que se logre establecer la confesión. (...) A continuación, se procede a verificar la prueba testimonial arrimada a los autos para establecer su coincidencia con lo plasmado en la carta de despido, teniendo en cuenta que corresponde a la pasiva demostrar que hubo justas causas para el mismo. (...)

Del testimonio de SORAYA PUERTO podemos inferir que la declarante ingreso a la entidad demandada en el año 2008, teniendo a cargo al señor RODRIGO PALACIO, pero que este no recibía órdenes de ella, recibía órdenes de la jefe inmediata de la testigo, debido a que la testigo apenas estaba conociendo la compañía. Se deduce también que el proyecto duraba aproximadamente 6 meses, que la testigo tomo el proyecto en el mes de noviembre, que el proyecto se terminó según el dicho de la testigo en septiembre de 2010, es decir mucho antes de la decisión del actor de apartarse del mismo, después dice que se terminó en el tiempo indicado con la anotación que faltaba la parte contable, sin que se allegue al expediente constancia de ello, que el demandante tuvo capacitación del proveedor y este a su vez lidero capacitaciones para el grupo de personas que tenía a cargo y que estaban conformadas por capital humano, que no recuerda cuantas personas eran, ni quienes eran, no recuerda sus nombres, no recuerda los correos que cruzo con el demandante por medio de los cuales ella le solicita el 11/01/2011 el reporte de los inconvenientes presentados en el proyecto, así como tampoco la respuesta que este le diera del mismo el 30 del mismo mes, indicándole que dicha información se la había dado a JOUSEPE en capacitación y que no se informan todos los casos porque algunos de ellos están en manos de SAMIR, pero al ponérselos de presente por el juzgado, recalca que las ordenes se le dan no solo por ese medio, sino también verbales, evitando cualquier interacción sobre los mismos, no informa sobre

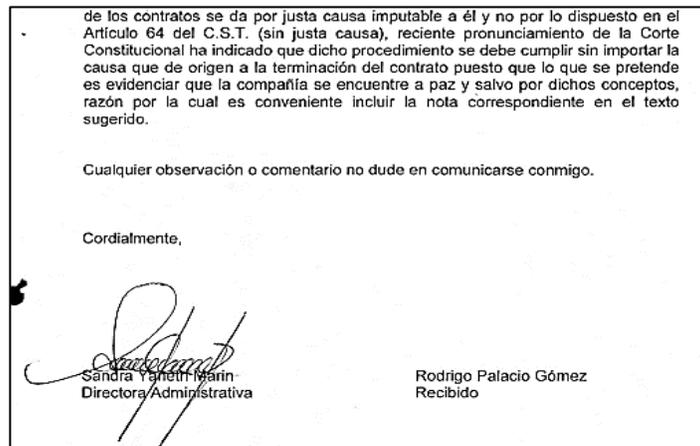
nuevo personal suministrado, dice que el demandante no manifestó que necesitara personal, pero de las pruebas allegadas al proceso en las documentales, en el acta de descargos el demandante manifiesta que necesitaba personal, sin que la empresa demandada hiciera manifestación alguna al respecto. Es decir, no se detectó la manifestación efectuada por el demandante como quiera que la prueba le correspondía a la entidad demandada, hasta ahora con este testimonio no hay evidencia de ello. Indica también que el despido se debe al retiro del actor del proyecto en el mes de diciembre de 2010, cuando según ella ya se había culminado el proyecto. Desconoce la perentoriedad de la información que debía suministrar al Perú pues no informa nada sobre ello, siempre evade la respuesta. Afirma que le hizo numerosas citaciones al actor para que allegara la información, sin que se allegaran dichas citaciones para establecer su pertinencia. Dice que no se atrasaron nunca los pagos de los empleados de la empresa, pero si la interfaz contable sin allegar evidencia de ello, pues por ser trabajadora de la demandada su manifestación debe estar soportada máxime cuando no expresa la forma en que se hicieron las citaciones, y como generalmente se hacen por escrito debió aportarlas para establecer la veracidad de su afirmación. Tenemos entonces que, se observa de esta declaración vacilación y falta de coherencia en sus respuestas, en alguna de ellas manifiesta que "cree", sin evidenciarse seguridad en su dicho, es decir no tiene certeza ni era experta en la materia, pues afirma que al iniciar su labor a pesar de que tenía a su cargo al demandante, este recibía órdenes de otra persona, porque ella apenas estaba conociendo la empresa, desconoce a las personas que trabajaron con el actor en el proyecto cuestionado, simplemente cuenta que el actor se apartó del proyecto sin informar en ese momento que conducta asumió ella o la entidad que representa ante la posición adoptada por el demandado, asumiéndose entonces que la demandada estuvo conforme con ello, pues solo el 7 de enero se le llama a descargos, sin que en dicha data exista confesión alguna por parte del demandante del cometimiento de una falta grave, al contrario, expone una serie de circunstancias que no fueron resueltas ni desvirtuadas por esta declarante. (...) Del testimonio de GERMAN ALFONSO VIRGUES OLEDO, dice que la responsable a nivel de gerencia de proyecto era SORAYA PUERTO, observamos inconsistencias con la anterior declaración, esta dijo que no recuerda porque no hacía parte del proyecto y que lo vino a tomar a finales del 2010, sin entenderse entonces esta contradicción. Agrega este testigo que existía una dirección que daba una gerencia corporativa, describe las funciones del señor RODRIGO y entre ellas dice que el principal era el de nómina. Al respecto tenemos que la anterior deponente dice que no había atraso en la nómina. Puede colegirse entonces, que el señor PALACIOS llevo a buen término la labor encomendada según la anterior declaración y esta hasta este momento. (...) Que el demandante solo estaba dedicado a la aplicación porque el tema de la elaboración de los informes se radico en otra persona, de esto no hay ninguna evidencia, al contrario, el demandante informa siempre que el era el encargado de esos informes y que fue el, quien cumplió con el reporte a dicho país, nótese que esta circunstancia no fue informada por la anterior testigo, quien en su declaración evadió hacer algún pronunciamiento sobre esta función que dice este testigo tenía el actor y que era concomitante con el proyecto que aquí se discute. Dice que la señora NAYIBE SMITH era directora del capital humano, quien en su momento también se incorporó al proyecto., que estuvo embarazada y no recuerda cuanto tiempo estuvo ausente, que no sabe si el demandante estuvo solo ni recuerda si se retiraron otros empleados. Aquí tenemos que no es entendible como el testigo siendo el gerente corporativo y responsable de que el proyecto saliera adelante según su dicho, no se diera cuenta si el actor a quien le encargan la parte técnica del proyecto, hubiera trabajado solo o acompañado ni los momentos en que ello aconteció, más aún cuando era un proyecto tan importante para la demandada, dejando duda del acompañamiento que le hubiera dado la empresa demandada al actor, máxime cuando fue uno de los argumentos del demandante en sus descargos, sin que lograra desvirtuarlos, además, coincidentalmente la anterior declarante también olvido el número y nombre de las personas que trabajaban en ese proyecto con el señor RODRIGO. Al preguntársele quien era el responsable al interior de la empresa respondió que antes del proyecto había que hacer una serie de cronogramas sin que ello tenga nada que ver con lo que se le preguntaba, siendo una evasiva manifiesta de responder, la cual a pesar de que la juez comisionada no le hiciera los apremios de ley conlleva a que demerite el valor del testimonio. Al preguntársele si el demandante tuvo llamados de atención de su parte, contesto que desacato instrucciones particulares y el abandono del proyecto sin puntualizar sobre llamados de atención alguno mientras realizaba su labor, denotándose nuevamente que esquivaba la respuesta, dice que la jefe directa era SORAYA PUERTO, sin que se evidencia que ella le diera ordenes al actor, antes del retiro del proyecto, solamente cuando se comunican por medio de los correos electrónicos allegados al proceso, porque en el dicho de este, informa que el actor recibía ordenes de la jefe inmediata SORAYA, en razón de que el no conocía la empresa sin que se establezca en el proceso en que, momento empezó la señora SORAYA PUERTO a darle ordenes verbales al señor RODRIGO PALACIO, informa también este testigo que cuando se dieron cuenta que no podía cumplir las metas, se incorporó otra gente para la interfaz contable, no hay evidencia en el proceso y tampoco lo informa la señora SORAYA, de que no se podían cumplir las metas, al contrario, ella dijo que el proyecto termino en septiembre del mismo año. Continúa diciendo el testigo que se canalizaron los requerimientos a problemas que hicieron los usuarios "no para que le llegaran a RODRIGO, sino para que le llegaran a otra persona", aquí podemos deducir que si al señor RODRIGO PALACIOS no le llegaba la información de los problemas sobre la aplicación, como podía rendir cuentas inmediatas y puntuales de ello, pues en el camino se cambió por parte de la empresa, el destinatario de esa información. Que no recuerda que el demandante hubiese estado solo, porque la señora SORAYA siempre estuvo trabajando con él, respuesta distinta a la que diera esta, quien afirmo que tomo el proyecto a finales del año 2010. Al preguntársele cual fue su respuesta ante la decisión de no continuar con el proyecto el demandante y el que se hubiera solicitado por correo el informara los problemas del proyecto, expreso que era probable que se las hubiera manifestado antes verbalmente, pero que él no pensó que esa decisión fuera cierta, es decir, no tiene certeza tampoco esto. Dice que al día siguiente se le informo a su jefe, que se sentaron trayendo gente, deduciendo que con esto que el proyecto no se sacaba avante con una sola persona, tal como se ha querido dar a entender por parte de la demandada y que era la queja presentada por el demandante en sus descargos. Agrega también "Algún tercero que tenía RODRIGO ayudante tomo el papel de RODRIGO, porque era cierre de año y tenían responsabilidad de nómina". Aquí tenemos que no expresa ni número de personas ni nombres de quienes llamaron a hacerse cargo del proyecto, pero si se pudo establecer que no era el señor RODRIGO el único que tenía el conocimiento técnico dentro de la empresa. siendo trabajador de la empresa demandada, su testimonio debió ser claro al definir los temas del proyecto que motivaron el retiro por parte del actor. La circunstancia de desconocer o dudar, demuestra que no probó lo que el pretendía con su dicho. Respecto a los descargos dijo que el hizo 2 descargos, el primero fue por no seguir instrucciones del jefe inmediato y el segundo por abandono del proyecto. Del primero informa que se hizo un llamado de atención con copia a la hoja de vida, queriendo decir con ello que ya se sanciono por no cumplir

las órdenes de su jefe inmediata, sin que puedan endilgarse entonces otra sanción, como es la del despido, desvirtuando con ello de nuevo las causales manifestadas en la carta de despido, como era el no acatar las órdenes de sus superiores. Del segundo dice que pasaron 15 días y que fue despedido de la empresa y que no sabe que había RODRIGO en la oficina en ese lapso, porque su función era solo el proyecto, aquí observamos que la decisión de apartarse del proyecto esa a finales de diciembre y se le hacen descargos por esta razón el 07/01/2011, entonces, si fue despedido el 8 de febrero por esa causa, no tiene consistencia el dicho del testigo, pues no concuerdan las fechas indicadas, más aún cuando en forma posterior se le llamo a otros descargos de los cuales afirma el declarante se le hizo ya un llamado de atención. (...) Cuando el actor se aparta del proyecto ya estaba culminado según el dicho de la testigo SORAYA PUERTO, pues si este se cumplió dentro del término establecido, tampoco se allegan los cronogramas para establecer si se cumplió o no dentro de lo programado. (...) Los declarantes no son claros en informar cómo era la forma de trabajo, pues manifiestan no recordar si trabajo solo, otras veces decían que había un grupo de personas cuyo número desconocen, solamente recalcan la calidad de líder del proyecto, sin informar la calidad de personal humano que lo apoyaba y en qué cantidad y las calidades que tenían. Es de anotar que este testigo afirma que el actor se apartó y no continuo como líder del proyecto por cansancio, además no hubo respuesta inmediata por parte de la demandada ante tal renuncia, pues se le llama a descargos se reitera el 07/01/2011 y solo se le sanciona tiempo después, tiempo en el cual solo se intercambiaron comunicaciones, no habiéndose despedido de manera inmediata por esta causa, advirtiéndose también que el posible problema que hubiera podido acarrear fue solucionado por CONALVIAS, este declarante al igual que el anterior tiene dudas sobre muchos eventos algunos informa no recordad y las ultimas preguntas que le efectuara la apoderada de la entidad demandada no se tendrán en cuenta por el despacho ante la manifiesta insinuación que llevan implícita la respuesta, por lo cual este despacho las desecha. Al analizar esta declaración con la de SORAYA PUERTA, se evidencian muchas inconsistencias, no son congruentes entre sí, fundamentalmente en lo siguiente, la primera afirma que cuando el demandante se apartó del proyecto fue ella quien asumió la responsabilidad de sacar eso adelante, sin decir con quien lo hizo y el segundo informa que se contrató a un tercero que estaba laborando con RODRIGO PALACIOS para que lo terminara, respecto a esto último la señora SORAYA da a entender que el demandante siempre estuvo solo. Manifiestan que desconocían que el actor necesitara de personal de apoyo, que nunca lo solicito, pero igualmente el segundo declarante manifestó que previeron que no se cumplieran las metas y se contrató a personal de apoyo, con lo que se deja entrever que, si existió exceso en la carga laboral, según lo manifestado en interrogatorio de parte y en el acta de descargos del 07/01/2011 al responder la pregunta 15, hechos estos que debió desvirtuar en forma contundente el empleador. Hay que tener en cuenta, además que en menos de 6 meses el actor había sido promovido según se desprende de la historia laboral allegada por el demandado donde no se observa tampoco ningún llamado de atención por parte de su empleador, no se estableció la carga de trabajo ni cuales eran los tiempos oportunos para entregar los informes y documentación requerida según la tecnicidad de su cargo y los premios del proyecto, siendo encargados del proyecto no se entiende porque los testigos se olvidaron de que personas estaban dentro del grupo de trabajo del actor, dejando serias dudas sobre su credibilidad. Los testimonios entonces, no son congruentes, son disímiles, no hay coherencia con lo expuesto en los descargos y la carta del despido. (...) No es explicable la manifestación del testigo al decir que no sabía que había hecho el demandante después de la renuncia al continuar liderando un proyecto. Sin embargo, en cuenta el despacho de las pruebas documentales allegadas por la pasiva que este tenía muchas funciones entre otras el soporte de usuarios finales en otros aplicativos, soporte técnico en plantillas, los cuales se evidencian del formato de descripción del cargo obrante a folio 103 y 104, no existe se reitera un cronograma de trabajo para verificar el incumplimiento y las falencias en que pudo haber incurrido el señor PALACIOS, no se allegaron las pruebas de los perjuicios que ocasionaron el retiro del proyecto por parte del actor, como era el pago en no tiempo de los impuestos o dificultad para cancelarlos. Al no decir nada los testigos de la información requerida por SORAYA PUERTA al demandante y que este dice habérsela dado al señor JOUSEPE BENEDETI en el correo enviado a ella, da a entender que este iba bien encaminado a asumiendo que fue recibido y aceptado, pues no se le dijo en ese momento que se lo había entregado a la persona equivocada y teniendo en cuenta que la señora SORAYA en forma reiterada afirma que la comunicación no solo era por correo sino verbal, convalida lo dicho por el actor al decir que ella le había dado la orden de entregárselo a dicho señor. No desvirtúa lo manifestado por el actor en el acta de descargos, sobre su equipo de trabajo, no desmienten la información que diera sobre "WAYIBE tiene los documentos físicos", da cuenta de que toda la información está documentada y no lo contradijeron, no probaron que se hiciera el trabajo en forma inadecuada, los testigos, se reitera, son ambivalentes y confusos, no hay una plena prueba del incumplimiento. Tenemos que, si bien se aplicó el procedimiento indicado en el reglamento interno, como es el oírlo en descargos, no se desvirtuó lo afirmado por el actor en dicha diligencia porque en ella no hubo confesión de cometimiento de falta alguna, antes, por el contrario, no se acepta y justifica su conducta. Nadie lo cuestiona que hubiera ido a trabajar enfermo, sábados y hasta altas horas, como lo manifestaba en sus escritos el demandante, es decir, les pidió ayuda y no se la dieron. Iba a trabajar en el proyecto y tenía contradicciones con algunos directivos a pesar de ello manifestó estar dispuesto a colaborar, sin embargo, le cambiaron las claves, tornándose imposible que pudiera dar alguna información, además le dijeron que debía esperar instrucciones, aceptando en forma tácita su retiro del proyecto, circunstancia que no fue refutada por la demandada con la prueba allegada, correspondiéndole entonces a esta acreditar las razones del despido que es la parte fuerte y desvirtuar lo afirmado por el trabajador en los descargos, debido a que es en la entidad donde reposa la prueba. Tenemos que la carta del despido se dice que no comparten las razones o las justificaciones dadas por el trabajador, sin importar o informar las causas por las cuales no se comparten o los soportes por los cuales desechan sus explicaciones, existiendo la forma de confrontar su dicho, no se hizo, conforme al principio de la carga dinámica de la prueba. No se realizó ningún análisis de la diligencia de descargos, pues no están los comparativos para establecer que se incurrió en un claro desacato a una orden cuando se evidencia que el trabajador dio las explicaciones de rigor sin que esas manifestaciones hubiesen sido desvirtuadas, circunstancia que conlleva a que no se incurrió en ningún incumplimiento. De las pruebas allegadas en conjunto, tenemos que el demandante no violó los procedimientos establecidos, los cuales acepta conocer y se entiende que dio plena aplicación en el ejercicio de sus funciones, por lo anterior, deberá condenarse a la parte demandada quien deberá cancelar la indemnización establecida en el numeral 4 del artículo 64 del C.S.T., por lo cual se ha de tener en cuenta el salario devengado por el actor en el último año de servicios, correspondiéndole por indemnización por despido sin justa causa la suma de \$10'580.160. Frente a la petición de reliquidación por no aumento de salario en el año siguiente, 2011, se tiene en cuenta que a folio 39 del expediente el demandante solicito a la señora SAMIRA ALBA

que ostenta el cargo de directora de talento humano, se le explicara porque no le había sido aplicado el incremento anual para el año 2011, por el valor del 4%, similar petición que le fue remitido al competente según correo obrante en el mismo folio de fecha 2 de febrero, sin que hubieren contestado en su oportunidad la demandada. Posteriormente en la contestación de la demanda se confiesa que existió un referido incremento laboral, sin que se le aplique al demandante, señalan que no es una obligación del empleador y que no podía premiar al demandante con el mismo, debido a su pobre desempeño en las metas asignadas. Para el juzgado no es de recibo los argumentos informados por la pasiva, teniendo en cuenta que las faltas y sanciones se encuentran taxativamente señaladas dentro del reglamento interno de trabajo, el cual es de obligatorio cumplimiento tanto para el trabajador como para el empleador, el mismo obra en el expediente a folio 115 a 137 y en ninguno de sus apartes se señala como sanción la ausencia del incremento colectivo al trabajador disciplinado, así como tampoco se comparte el criterio según el cual el incremento colectivo imputado sea caprichoso de la administración, pues al incrementar los salarios de los empleados con excepciones no fundadas frente a uno o más trabajadores se estaría ante conductas claramente discriminatorias que anulan los principios fundamentales, señalados en el artículo 13 y 53 de la Constitución Nacional, por tal motivo se liquidara parcialmente las prestaciones, teniendo en cuenta el incremento y condenando a las diferencias dejadas de cancelar, las cuales ascienden a la suma de \$138.870. En cuanto a la indemnización moratoria solicitada por el no pago de salarios y prestaciones, tenemos que al no haberse hecho el incremento y al no haberse demostrado ninguna causal que justifique que el demandante no era derecho a él, no se establece buena fe por parte del empleador, por lo tanto se hace acreedor a la sanción moratoria, la cual deberá cancelar en la suma de \$103.000 diarios desde el 03 de febrero de 2011 hasta el 03 de febrero de 2013, en adelante pagara intereses moratorios hasta el pago de la acreencias a la tasa máxima dada por la superintendencia financiera.

Dado que se discute en el presente asunto, si la terminación del contrato entre las partes se dio o no con justa causa, es pertinente estudiar el documento con el que se terminó la relación laboral<f.30 al 32 del expediente>, así:

	
<p>Santiago de Cali, Febrero 08 de 2.011</p> <p>Señor RODRIGO PALACIO GOMEZ ANALISTA DE ADMINISTRACION DE APLICACIONES Presente</p> <p>Ref.: Terminación de Contrato de Trabajo</p> <p>Respectado Señor</p> <p>Desde el pasado 01-08-2010 usted se desempeña como Analista de Administración de Aplicaciones, encontrándose dentro de sus funciones dar soporte a los usuarios finales de la aplicación de nómina. Igualmente, a usted le fueron asignadas las funciones de líder técnico del Proyecto SQL, estando dentro de sus responsabilidades el que se pudiera cumplir el cronograma inicial del proyecto en cuanto a fechas de implementación, entrada en vivo y estabilización del sistema.</p> <p>No obstante lo anterior, dicho cronograma no se pudo cumplir a cabalidad, entre otras razones porque se detectaron inconsistencias y modificaciones en la base de datos, algunas de las cuales no están correcta y debidamente documentadas. A su vez, no se ha podido hacer el cierre correcto y oportuno de la nómina desde que entró a producción el software, pues no se realizaron las pruebas necesarias, decisión que alentó o compartió en lugar de insistir en la necesidad de realizar dichas pruebas, basándose en el desgaste operativo que representaría mantener por mucho tiempo y en paralelo la aplicación anterior de nómina.</p> <p>En el mismo sentido, uno de los principales inconvenientes se presentó en la imposibilidad de cerrar la nómina en los primeros días del mes de Enero de 2.011. Usted, haciendo caso omiso de su condición de líder técnico del proyecto, y como si dependiera de su voluntad, de manera inconsulta decidió abandonar el proyecto, decisión que por el nivel de conocimiento técnico y responsabilidades que usted tenía, impidió obtener algunos reportes contables y de impuestos para la misma época, aún a sabiendas de los inconvenientes que podrían generarse para la compañía por no generar dichos reportes.</p> <p></p> <p>Cali: Carrera 3 Norte No 29 N-23 B/ Bolivariano PBX: (011-57-2) 4411700 Fax: (011-57-2) 4411770 conalvias@conalvias.com</p> <p>Bogotá: Calle 94A # 11A-50 B/ Chicó PBX: (011-57-1) 6219342 Fax: (011-57-1) 6219318 conalvias_bogota@conalvias.com</p>	<p>En virtud de lo anterior, el día 11 de Enero de 2.011 su jefe inmediata Soraya Puerto le dio instrucciones precisas, en el sentido de documentar todos los casos con inconvenientes reportados a SQL desde la puesta en producción de la implantación hasta el 29 de diciembre, indicando las soluciones dadas a los mismos en forma detallada por parte de SQL y los que aún se encontraban pendientes por solucionar, documentar las falencias que haya encontrado en el funcionamiento de los procesos de distribución contable e interfaz contable, a pesar de lo cual, habiendo transcurrido más de 20 días de esa orden no se ha entregado la información completa y suficiente a la fecha.</p> <p>Por los hechos anteriores se le citó a rendir los descargos correspondientes, cuyas explicaciones aparecen consignadas en las diligencias de fechas 7 de Enero y 2 de Febrero de 2.011, pero en ellas no encontramos ninguna justificación atendible para sus conductas y omisiones, especialmente por cuanto de ellas se desprende es un claro desacato a las instrucciones que se le impartieron.</p> <p>Por todo lo anterior, considerando que dichas situaciones implican también una clara y grave violación de sus obligaciones legales y contractuales, hemos decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa y a partir de la fecha, con fundamento legal en lo dispuesto por el numeral 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965 que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el Numeral 1° del Artículo 58 ibidem.</p> <p>A partir de día 14 de Febrero de 2011 puede usted acercarse a las oficinas de Conalvias Cali donde la harán entrega de la liquidación final de acreencias laborales que tenga a su favor. Diez (10) días después de esa fecha y si usted no ha reclamado dicha liquidación, la misma será consignada en el Banco Agrario de Colombia y a órdenes de un juzgado laboral donde deberá realizar las gestiones necesarias para su cobro.</p> <p>Por último, en cumplimiento de lo dispuesto por el Parágrafo 1° del Artículo 29 de la Ley 789 de 2.002 que modificó el Artículo 65 del C.S.T., adjunto encontrará usted los comprobantes que acreditan las cotizaciones de seguridad social durante su vinculación con la compañía."</p> <p>Es conveniente destacar que, de acuerdo con el Parágrafo 1° del Artículo 29 de la Ley 789 de 2.002 que modificó el Artículo 65 del C.S.T., para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el Artículo 64, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. En tal sentido y si bien la terminación</p> <p></p> <p>Cali: Carrera 3 Norte No 29 N-23 B/ Bolivariano PBX: (011-57-2) 4411700 Fax: (011-57-2) 4411770 conalvias@conalvias.com</p> <p>Bogotá: Calle 94A # 11A-50 B/ Chicó PBX: (011-57-1) 6219342 Fax: (011-57-1) 6219318 conalvias_bogota@conalvias.com</p>



Tenemos, que la misiva de fecha 08 de febrero de 2011, da fin al contrato de trabajo que unía a las partes desde el mismo día de comunicación y data del documento, argumentando como hechos los que están detallados en la carta de la imagen, los cuales procedemos a analizar uno a uno, en concordancia con el material probatorio obrante en el expediente, previas algunas consideraciones teóricas y técnicas de las funciones de liderazgo, así, se endilga al demandante lo siguiente:

1.- ¿QUÉ HACE UN JEFE DE TICS?

Los directores de tecnologías de la información y la comunicación **se encargan de que los departamentos de informática funcionen sin contratiempos y eficientemente**. Trabajan, por ejemplo, con analistas de sistemas para mejorar los sistemas informáticos(1).

2.- ¿CUÁLES SON LAS HABILIDADES PROFESIONALES QUE NECESITA UN TÉCNICO EN INFORMATICA?

Conocimientos en **sistemas** informáticos, redes, hardware y software.<...>

Debe ser capaz de:

- Trabajar con anticipación.
- Resolver problemas.
- Administrar su tiempo.
- Priorizar el trabajo.
- Trabajar bajo presión.
- Trabajar en equipo.
- Mantener al día sus conocimientos de hardware y software.
- Motivar a los trabajadores.<¿Qué conocimientos debe tener un gerente de TI?>(2)

3.- ¿QUÉ SE NECESITA PARA SER GERENTE DE TI? Requisitos:

1 <https://www.educaweb.com> › profesion › director-tecno...

2 .<¿Qué conocimientos debe tener un gerente de TI?>(Seguir el link, abrirlo)

1. Experiencia laboral demostrada como **gerente** informático o **en un** puesto relacionado.
2. Excelentes conocimientos de la gestión técnica, el análisis de la información y los sistemas de hardware/software informático.
3. Experiencia **en** gestión de centros de datos y gobernanza de datos(3).

4.- DEFINICIÓN DE SOFTWARE DE NÓMINAS

Un software de nóminas tiene como objetivo **ayudar a las empresas a calcular el salario de sus empleados**, deducciones, impuestos, etc. según su contrato y su asistencia a la empresa. Además, normalmente, también suele actuar como archivo para almacenar datos de los empleados (como nombre y apellidos, cuenta bancaria, etc.), documentos (como justificantes o bajas médicas) y las nóminas generadas a lo largo del tiempo.

En consecuencia, ¿Qué es un software de nómina? Un programa informático, normalmente alojado en la nube, para gestionar todo lo que tiene que ver con las nóminas de la plantilla de una empresa. Su principal ventaja es que la generación de nóminas, y todos los cálculos que esto conlleva, se realizan automáticamente por lo que **se reduce la carga de trabajo del equipo** responsable y el margen de error.

5.- PARA QUÉ SIRVE UN SOFTWARE DE NÓMINAS. Tal y como se desprende de la definición, un software de nóminas permite **simplificar y automatizar** este proceso que, de lo contrario, puede requerir muchas horas de trabajo.

Dentro de una misma plataforma, el equipo de recursos humanos puede:

- Realizar un seguimiento de las horas trabajadas para saber si hay que abonar horas extra en la nómina del siguiente mes.
- Consultar el salario de cada empleado y posibles variables a las que tenga derecho por contrato.
- Retener impuestos y deducciones.
- Generar automáticamente la nómina de cada empleado sin realizar cálculos.
- Enviar automáticamente la nómina a cada trabajador.
- Almacenar documentos y nóminas en la nube.

3 .<¿Qué conocimientos debe tener un gerente de TI?>< Más elementos...> < Descripción del puesto: Gerente informático (m/h/x), <https://resources.workable.com › gerente-informatico-desc...> (seguir los links, abrir)

- Archivar datos de los empleados como nombre, número de la Seguridad Social, cuenta bancaria, etc.

6.- BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR UN SOFTWARE DE NÓMINAS. Trabajar con un software para hacer nóminas trae **múltiples beneficios** para aquellas empresas que se encargan ellos mismos de llevar esta parte. En la actualidad ya existen muchos software de recursos humanos que integran una funcionalidad específica para ello. Esto son algunos de los beneficios más importantes:

- **Reduce costes internos:** *la gestión de nóminas requiere tiempo y recursos. Sin embargo, con un software ayuda a acelerar los procesos lo que implica un ahorro importante para la empresa.*
- **Aumenta la motivación de los empleados:** *uno de los factores que influye en la felicidad de los empleados de una empresa es que se les pague a tiempo. Asegurarse de tener un programa de nóminas que permita hacer las transferencias en tiempo y forma es fundamental. Pagos atrasados o inexactos puede hacer que la plantilla se cuestione la estabilidad financiera de la empresa, lo que podría afectar al ambiente laboral y por tanto al desempeño diario.*
- **Facilita el pago y la gestión de variables, horas extra...:** *el sistema de nóminas también permite llevar un control exhaustivo de todos los aspectos que pueden hacer variar la cifra que cobra un empleado un mes determinado. Hablamos de variables, horas extra, pagas extraordinarias, etc. Hacer un cálculo correcto es fundamental para la satisfacción del empleado y con un software adecuado resulta mucho más sencillo tener control sobre estos aspectos.*
- **Ayuda a cumplir con la legislación pertinente:** *la empresa y el empleado pagan una serie de impuestos al estado en cada una de las nóminas, aunque estos se pueden ver reducidos por bonificaciones. El programa lo calcula todo automáticamente para evitar errores y problemas con Hacienda o la Seguridad Social.*
- **Permite enviar las nóminas automáticamente:** *todas las compañías tienen la obligación de enviar las nóminas a sus empleados o ponerlas a su disposición en alguna plataforma. Los softwares de nóminas se encargan de distribuirlas y almacenarlas para que los trabajadores las tengan siempre a mano.*

7.- DIFERENCIA ENTRE UN SOFTWARE DE NÓMINA Y UN SOFTWARE DE INCIDENCIA DE NÓMINA

Hay empresas que gestionan ellas mismas las nóminas de sus plantillas y otras que prefieren contratar este servicio a un tercero. Para cada una de ellas, hay un software que se adapta a sus necesidades. En el primer caso, las empresas que gestionan ellas mismas las nóminas, utilizarán un software para elaborar nóminas como el que venimos describiendo <y es el caso de autos>. Esto les permitirá simplificar y automatizar el proceso para que les resulte mucho más sencillo llevar a cabo esta tarea tan importante(4).

8.- FUNCIONALIDADES DE UN SOFTWARE DE NÓMINA

4 <y otras que prefieren contratar este servicio a un tercero...> Para el otro caso, aquellas empresas que subcontratan la generación de nóminas, se recomienda el uso de un software de incidencia de nómina. Esta herramienta les permite ir anotando, mes a mes, todos las incidencias o cambios que haya en la nómina de los empleados para hacérselo llegar a la empresa que crea las nóminas. Por ejemplo: bajas médicas, pagas extra, cambios de contrato, etc. / Los cambios en las nóminas son muy comunes y es importante tomar buena nota de todos los datos para que no haya errores. Hay equipos que todavía llevan este control a mano o de memoria, lo que puede provocar olvidos y posteriores problemas. Por eso, los softwares de incidencia de nómina son una herramienta mucho más útil y eficiente ya que centralizan toda la información y se envía directamente. Por lo tanto, la principal diferencia entre uno <generar su propia nomina> y otros es que los softwares de incidencias solo sirven para tomar nota de los posibles cambios que pueda haber pero no permiten generar las nóminas.<subraya ajena>.

¿Qué debemos buscar en un software para elaborar nóminas? Dentro del mercado existen muchas opciones que ofrecen diferentes servicios. Para nosotros<la fuente>, estas son las funcionalidades básicas con la que ha de contar para tener un verdadero impacto en el departamento de recursos humanos:

- Almacenamiento y gestión de los datos de la plantilla

Los softwares de nómina actúan como CRM internos(5)(6) para poder almacenar todos los datos de los empleados: nombre completo, número de la seguridad social, cuenta bancaria... Todo ello, además, con total seguridad y en nube.

- Cálculo y emisión de nóminas

La principal funcionalidad es, por supuesto, el cálculo y la emisión mensual de nóminas. Normalmente, es posible ajustar la configuración para determinar el cálculo del salario, el tipo de jornada, etc. Todo se calcula automáticamente y se genera documento oficial. (7)

5 Las siglas CRM significan *Customer Relationship Management*, cuya traducción al español es «gestión de la relación con los clientes».

6 ¿Qué es un software CRM? (o Customer Relationship Management). Si te dedicas a las ventas o al marketing, es muy probable que hayas oído alguna vez hablar de los sistemas CRM, e incluso alguien te habrá dicho que necesitas uno. Pero ¿qué es realmente un software CRM? Escrito por Camilo Clavijo @cclavijo7

7 El texto completo de este apartado es: [8.- FUNCIONALIDADES DE UN SOFTWARE DE NÓMINA:

- ✓ ¿Qué debemos buscar en un software para elaborar nóminas? Dentro del mercado existen muchas opciones que ofrecen diferentes servicios. Para nosotros<la fuente>, estas son las funcionalidades básicas con la que ha de contar para tener un verdadero impacto en el departamento de recursos humanos:
- ✓ Almacenamiento y gestión de los datos de la plantilla
- ✓ Los softwares de nómina actúan como CRM internos(7)(7) para poder almacenar todos los datos de los empleados: nombre completo, número de la seguridad social, cuenta bancaria... Todo ello, además, con total seguridad y en nube.
- ✓ Cálculo y emisión de nóminas
- ✓ La principal funcionalidad es, por supuesto, el cálculo y la emisión mensual de nóminas. Normalmente, es posible ajustar la configuración para determinar el cálculo del salario, el tipo de jornada, etc. Todo se calcula automáticamente y se genera documento oficial.
- ✓ Gestión de impuestos
- ✓ Con este tipo de software se calculan automáticamente los impuestos que debe pagar la empresa. De hecho, hay soluciones que permiten integrarse con el Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social para facilitar los trámites y el pago de impuestos.
- ✓ Notificaciones de fechas clave
- ✓ En muchos programas también es posible configurar avisos para recibir notificaciones fechas clave: altas o bajas de contratos, vacaciones, ausencias, etc. De este modo, el equipo de RR. HH. siempre está informado de todo y no se le escapa ningún hito importante.
- ✓ Envío de transferencias
- ✓ Otra de las funcionalidades que ahorra una gran cantidad de tiempo al departamento responsable de las nóminas es el envío automático de transferencias. El programa se encarga de pagar a los empleados el día que corresponde y sin errores.
- ✓ Deducciones automáticas
- ✓ A la hora de calcular el resultado de la nómina pueden aplicarse deducciones en función de diversos factores. El programa las aplica automáticamente y, además, se mantiene actualizado con las últimas novedades y cambios en esta materia.

9.- LAS FUNCIONES PRINCIPALES DEL GESTOR DE NOMINA O LÍDER Y ANALISTA DE NÓMINA SON:

- Gestiona de manera global el proyecto.
- Planifica, define los recursos, coordina y supervisa el análisis funcional y orgánico, así como también el desarrollo y la **implementación del software**.
- Gestiona técnicamente el proyecto.<Más elementos...>

10.- JEFE/A O LÍDER DE PROYECTOS INFORMÁTICOS

La persona jefe/a de proyectos informáticos es la encargada de gestionar proyectos de creación de programas para su empresa o para otras. Este/a profesional dirige los proyectos de asesoramiento y desarrollo de software; es responsable de la gestión de los recursos humanos asignados al proyecto y de la calidad técnica del producto final. Entre sus responsabilidades, hay la gestión de equipos formados por analistas, programadores/as, consultores/as y, empresas externas proveedoras de servicios. La persona jefe/a de proyectos es la máxima responsable de la planificación y ejecución del proyecto dentro de los plazos establecidos con el cliente final, según los estándares de calidad definidos, y dentro de un margen de costes determinado. En la mayoría de los casos, los proyectos de software proporcionan respuesta a tiempo real y permiten gestionar demandas concurrentes.<seguir link <https://treball.barcelonactiva.cat> › fitxes › fitxa5919 › jefe... y Información sobre los fragmentos destacados•

11.-LAS FUNCIONES PRINCIPALES DE ESTA OCUPACIÓN SON:

- Gestiona de manera global el proyecto.
- Planifica, define los recursos, coordina y supervisa el análisis funcional y orgánico, así como también el desarrollo y la implementación del software

✓ Gestión de finiquitos

✓ Cuando un empleado abandona la empresa hay que gestionar su liquidación. El software de nóminas se encarga de calcular, automáticamente, la cantidad a pagar al trabajador teniendo en cuenta el número de días trabajados o las vacaciones pendientes de disfrutar.

✓ Acceso remoto

✓

Por último, pero no menos importante, otra funcionalidad básica de cualquier software de gestión de nóminas ha de ser el acceso remoto. Hoy en día es fundamental poder acceder a los programas desde cualquier lugar o a través de diversos dispositivos. Para ello es importante que el sistema esté alojado en la nube. // Por supuesto, estas son funcionalidades genéricas. Sin embargo, cada empresa debe buscar aquel programa que se adapte mejor a sus necesidades y a la gestión que vaya a hacer de las nóminas. En el caso de que esta labor se contrate a un tercero, existen los softwares de incidencia en nómina para facilitar la colaboración y que las nóminas salgan todos los meses a tiempo y sin errores.<¿Qué es y para qué sirve un software de nóminas? (kenjo.io) y ¿Qué es y para qué sirve un software de nóminas? (kenjo.io), seguir los links>.

- Gestiona técnicamente el proyecto
- Transforma los requerimientos del cliente en especificaciones técnicas y desarrolla el diseño inicial de bloques en los que se estructura el producto de software. Aunque no programe ni estructure los programas directamente, tiene conocimientos técnicos amplios de este tema que ayudan a distribuir tiempo y recursos
- Se responsabiliza de posibles ampliaciones del proyecto
- Resuelve los problemas técnicos que pueden surgir durante el proyecto y garantiza la calidad del software que entrega
- Negocia directamente con el cliente (que puede ser de dentro de la misma empresa o externo). Analiza sus necesidades y las traduce en un proyecto para crear el software conveniente. Ofrece información sobre la evolución del proyecto, así como también de las posibles desviaciones. Establece la formación del cliente una vez sea entregado el software
- Planifica el seguimiento y asume el control
- Establece unos objetivos claros y los plazos en los que hay que cumplir y hace el seguimiento de la ejecución del proyecto
- Elabora una agenda detallada con los plazos que hay que cumplir para las diferentes partes de un proyecto
- Establece los puntos críticos que pueden aparecer en el diseño y el desarrollo de software para obtener los mejores resultados
- Dirige el equipo
- Coordina y supervisa el equipo de programadores/as, analistas, consultores/as y, incluso, empresas externas proveedoras de servicios
- Asigna las tareas correspondientes a los integrantes del equipo, define como estarán distribuidas las tareas (estructuración, creación de bases, programación, etc.) y realiza el seguimiento de la ejecución de las mismas
- Asegura que el equipo cumpla con las fechas límite y que el proyecto no se desvíe del presupuesto. Establece una comunicación fluida entre los miembros del equipo que participan en el proyecto
- Identifica nuevas oportunidades de servicios al cliente y proporciona asesoramiento técnico en la elaboración de propuestas comerciales

Establecidas, con base en la epistemología y contenidos teóricos y doctrinarios de las tecnologías de la comunicación y de la información, así como en las hoy TIC'S, las

responsabilidades de todo ingeniero de sistemas, de todo gestor de nómina, de quien tiene las funciones de analista de nómina y líder técnico en proyectos(8) atinentes a la construcción de nómina, se estudia los hechos, las razones, motivos y presupuestos que dan lugar a la configuración que el abandono del proyecto de nómina por el demandante en las funciones de líder técnico del PROYECTO SQL , están acreditadas en autos, a saber:

- *(...). Igualmente, a usted le fueron asignadas las funciones de líder técnico del Proyecto SQL, estando dentro de sus responsabilidades el que se pudiera cumplir el cronograma inicial del proyecto en cuanto a fechas de implementación, entrada en vivo y estabilización del sistema. No obstante lo anterior, dicho cronograma no se pudo cumplir a cabalidad, (...).*

La primera parte significa que si al demandante le fueron asignadas las funciones de líder técnico del PROYECTO SQL <las que no niega en sus respuestas de descargos, ni en la demanda ni en el interrogatorio procesal de parte>, debía comportarse como tal, un conocedor , porque con dicha asignación de funciones es un implementador, del mismo, y es el **responsable de desarrollar y verificar los componentes el software que le fueron asignados, de acuerdo con los estándares establecidos en el proyecto(9)**.

Que fue lo que motivo para que lo ascedieran a TECNICO DE NOMINA fue las funciones que le asignaron de líder técnico del PROYECTO SQL, así lo dice el declarante GERMAN VIRGUEZ, de cuya versión se extracta:

Testigo GERMAN ALONSO VIRGUEZ TOLEDO< gerente corporativo>: *fue despedido por justa causa por incumplimiento de varias labores encomendadas... tengo dos situaciones estuve en un acta de descargos por una tarea o instrucción de su jefe inmediato... por su decisión a asumir las responsabilidades ... era líder técnico del proyecto de nómina que se estaba implementando ...y tomo la decisión de no participar más en el proyecto y no seguía con las funciones que le habían asignado... eso fue terminando un fin de año<2010> ... en diciembre ... la justificación... manifestó que no compartir muchas de las instrucciones interrogado por el apoderado del actor ... en el 2010 yo recibí el proyecto de implementación de nómina ... en el área de informática... tenía varias responsabilidades uno de ellos el proyecto SQL ... gestionar el proyecto ... a nivel técnico era RODRIGO PALACIO... algunas de sus funciones era un ASISTENTE DE TECNOLOGIA al cual se le removió como ANALISTA DE TECNOLOGIA... el soportaba técnica a la plataforma... con la promoción se le dio el<cargo> líder técnico ... responsable entre el tercero de la implementación y CONALVIAS... su rol era hacer todo el seguimiento que tuviera en la implementación y hacer todas*

8 ¿Cuáles son los roles de un proyecto de desarrollo de software? Estos **roles** son administrador de **proyecto**, analista, diseñador, programador, téster, asegurador de calidad, documentador, ingeniero de mantenimiento, ingeniero de validación y verificación, administrador de la configuración y por último, el cliente.<seguir link [¿Qué es un implementador de software?>](#)

9 ¿Qué es un implementador de software? “El implementador **es responsable de desarrollar y verificar los componentes del software que le fueron asignados, de acuerdo con los estándares establecidos en el proyecto.**”<seguir link [¿Qué es un implementador de software? Y https://www.fing.edu.uy › proceso › MUM › roles › imp>](#)

las fases necesarias... la implementación las pruebas y con los usuarios... era el responsable de hacer y entregar el reporte de los errores con el proveedor y corregir lo que se tenía que corregir... hacer el seguimiento correspondiente... RODRIGO PALACIO tenía era CARGO ASISTENTE APLICATIVO... tenía que atender varios aplicativos... en el proyecto SQL era de nómina... existió la responsabilidad de un par de reportes que se enviaban a Perú y Panamá... que elabora hasta que se le pidió que entregara a otra persona... la elaboración de los informes se la entregó a otra persona... que se dedicara al aplicativo de nómina... a usuarios finales se le canalizo con otra persona... NAYIBE SMITH fue una directora de capital humano ... en su momento se incorporó al proyecto como líder funcional... revisar las necesidades de la CIA frente a software... incapacidad ... estaba embarazada... quien era el responsable de tomas decisiones operativas, administrativa... los proyectos tienen partes... la que antecede a la implementación... con serie de fases... un cronograma de actividades depende del soporte que se necesite... las decisiones se toman en mesa de trabajo con participación de todos los líderes el técnico... la persona de capital humano y las personas del tercero... se tomaban algunas decisiones ... llamados de atención o sanciones le paso al actor... regularmente para un llamado de atención por escrito son cosas que no se han podido arreglar... hubo dos situaciones un desacato y el otro abandono del proyecto... estuvo solo el actor en el proyecto... lo que me acuerdo no fue así... el jefe directo fue SORAYA PUERTO... tenía la relación directa con el proveedor... se incorporaron otros terceros para una interfase contable... el actor manifestó las fallas que lo indujeron a retirarse de ese proyecto ... el actor no solo lo escribió... venia no estando de acuerdo con algunas de las decisiones que se tomaban... decisiones que compartía porque era el corazón del proyecto... es probable que me la haya dicho verbalmente... no creí cierta que si no compartía... cuando envió el comunicado se lo envíe a la jefe inmediato... no ser permitido que una persona que tomara esa decisión... se dedicaron una vez RODRIGO tomo la decisión... se llama a terceros... era fin de año... responsabilidad de pagar nomina... buscar persona que reemplazara a RODRIGO... se le reemplazo... SQL ... ante de agosto 2011 es el año de que estamos hablando... comencé a hablar con RODRIGO fue cuando tuve responsabilidades... pasando de 4 asistentes a analistas ... tres personas se comprometieron... en enero-2011 se llamó a descargos... hice dos descargos y uno por no seguir instrucción del jefe inmediato de SORAYA PUERTO... eso fue llamado de atención con copia a hoja de vida y otro tema fue por abandonar el proyecto... se quedó sin funciones... la sanción se elevó a vicepresidencia y se tomó la decisión...

... interroga apoderada sustituta de la CIA ... RODRIGO y el líder técnico determina los avances en los cronogramas si este no autoriza el proyecto no avanza... es alta la incidencia de RODRIGO en la implementación del proyecto... una responsabilidad en todos los cargos y forma parte del desarrollo de todos los proyectos... documentación... errores y problemas y se analizan y se envían al proveedor ... tenía una responsabilidad de documentar todo... todo... que pruebas... cuales... resultados de esta y que se realizaron pruebas técnicas como funcionales... el cargo le permitía al actor ser autónomo... podía tomar decisiones netamente técnicas... incorporar planillas... nominas... había temas que dependían de otras ... quien decidía sobre la prioridad de realizar funciones el actor... eso a diario existen asignaciones planillas de prioridad dentro de las tareas asignadas... hay dos instancias... todo de acuerdo con un cronograma... definir la prioritaria... la prioridad la define el jefe inmediato... en PROYECTO SQL ... las funciones deben ser las mismas... las tareas son las que determinan el hacer... la prioridad de las tareas

las define el jefe inmediato que es el que debe responder ... las tareas asignadas deben hacerse ... el abandono de líder técnico SQL RODRIGO ... era el único que tenía el conocimiento técnico aparte de la compañía que lo hacía... la interface contable ... del software de nómina al software contable... CONALVIAS tiene un costo alto de nómina... sin ella no se tenía estados financieros... problemas con la nómina... hay aspectos de nómina que solo se pueden resolver anualmente... había un impacto alto... lo primero se hace fue hablar con él y traer a un tercero... no se podía parar el tema de nómina... RODRIGO no pregunto... tomo básicamente autónomamente la decisión de apartarse del proyecto... correo sobre unas graficas... la primera es que RODRIGO PALACIO asume que para él es más importante entregar graficas... o los informes... a él se le había solicitado recopilar toda la información y problemas de la aplicación ... era vital transmitir al proveedor todo organizado... la información debía tenerla RODRIGO ... que dijo que la tenía... argumento que tenía otras tareas que consideraba más relevantes... <f.70>.

Otras pruebas personales(10): INTERROGATORIO DE PARTE RODRIGO PALACIO

- *Que no es cierto que haya recibido el encargo de ser líder del proyecto sino para ser parte de él, pues el líder era el señor JUAN DAVID JARAMILLO MONCAYO.*
- *Que a todos los que hacían parte de ese equipo se les capacito de manera conjunta.*
- *Que le expreso a la demandada que no podía seguir con el proyecto, puesto que el equipo que se tenía diseñado para ello se desintegro, pues primero una persona salió de licencia de maternidad y luego 2 renunciaron quedando el solo y que, al pedir apoyo a su empleador, lo único que se hizo fue poner a 2 personas mas de jefes, que sobre cargaban el trabajo que tenía en ese momento.*
- *Que manifestó a la señora ISABEL CRISTINA quien paso a liderar el proyecto que él estaba reventado y que no podía atender todas las situaciones que se le estaban pidiendo, pues venia con muchas incidencias.*

Causa desconcierto que el demandante niegue que a partir de agosto de 2010 se le asignó y siempre fue considerado por líder técnico del PROYECTO SQL, cuando siempre se presentó y actuó como tal y en esa calidad dirigía mensajes y correos a todos sus superiores y compañeros, y lo confirman sus superiores SORAYA PUERTO<a renglón seguido>, GERMAN VIRGUEZ y toda la prueba documental de autos.

TESTIMONIO SORAYA DEL PILAR PUERTO ARNÉS<superior del actor junto con AMPARO CARRILLO>, quien expone:

- *Trabaja desde hace 5 años, aproximadamente desde el año 2008 como coordinadora de tecnología e implantación de proyectos.*
- *Que tenía a su cargo al demandante.*
- *Que la jefe de ella era AMPARO CARRILLO quien le daba ordenes al demandante porque la testigo estaba apenas conociendo la compañía y la señora CARRILLO ya tenía el conocimiento general en el tema de nómina que era lo que manejaba el demandante en la organización.*
- *Que cuando la señora CARRILLO se retira, queda como su jefe directo el señor JUAN DAVID JARAMILLO, que eso fue mas o menos en los años 2009 o 2010.*
- *Que en ese momento se desarrollaba el proyecto de implementación de nómina y que el señor JUAN DAVID JARAMILLO era el gerente de dicho proyecto y el demandante era el técnico del mismo.*
- *Que la testigo participo en el proyecto, pero solo en reuniones.*
- *Que el proyecto como tal lo tenía el demandante, quien además gozaba del conocimiento técnico.*
- *Que en el área de tecnología eran solo 2 personas: JUAN DAVID JARAMILLO el gerente y el demandante como el líder del proyecto.*
- *Que ella entro a conocer un poco del proyecto a finales del 2010, pero quienes estaban a cargo del área eran GERMAN e ISABEL CRISTINA ROMERO, que no estaba JUAN DAVID JARAMILLO.*
- *Que el único que tenía conocimiento del tema del proyecto implantación de nómina era el demandante.*

10 INTERROGATORIO DE PARTE REPRESENTANTE LEGAL DE CONALVIAS ANDRES JARAMILLO LÓPEZ, Declaro sobre las funciones y solo se remitió a las pruebas obrantes en el proceso<exp.digital>.

- *Que ella entro a revisar como estaba el proyecto debido a ciertos inconvenientes técnicos del software que por eso le solicito al demandante que entregara el consolidado de los inconvenientes que se estaban presentando en el proyecto, porque era el único que conocía técnicamente como se había desarrollado.*
- *Que el demandante y el consultor líder eran quienes debían sacar adelante el proyecto.*
- *Que el demandante tenía un grupo conformado por capital humano, que son personas que hacen la liquidación de la nómina, que estas personas recibieron capacitación durante la implantación del proyecto, que el líder de esas jornadas de capacitación fue el demandante, que no recuerda cuantas personas eran.*
- *Que el número de personas dependía del número de personas y de la experiencia.*
- *Que cree que el tiempo del proyecto era de 6 meses, que no recuerda porque ella no estuvo vinculada a él.*
- *Que el proyecto termino en el tiempo indicado, con la anotación de que faltaba la parte contable por implementar.*
- *Que el demandante nunca manifestó que le hiciera falta personal.*
- *Que el demandante en diciembre de 2010 tomo la decisión de no continuar en el proyecto y que sin decir razón alguna y siendo que a fin de año debía liquidar la nómina y hacer integración con la parte contable.*
- *Que la señora ISABEL CRISTINA ROMERO quien estaba a cargo del área de tecnología, comenzó un proceso de descargos por ello.*
- *Que ella estuvo presente en la diligencia de descargos por la no entrega oportuna de la información, debido a los problemas que se estaban presentando con el sueldo de nómina para soportarlas ante el proveedor.*
- *Que el demandante alegaba que estaba pendiente de la entrega de un documento de información de perdida y que posteriormente a ello haría entrega de la información, pero que la solicitud hecha por ella fue mucho antes de los informes que tenía que entregar al Perú.*
- *Que no recuerda los correos referentes a que la información fue entregada al señor JOUSEPE BENEDETI. El despacho se los pone de presente y aduce que esta persona no tenía nada que ver.*
- *Que ella no había dicho que se lo entregaran a él.*
- *Que la interacción con el demandante no fue solo por correo, sino que ella le manifestó la necesidad perentoria de pagar la nómina oportunamente en forma verbal.*
- *Reitera que las comunicaciones no son solo escritas y que al demandante mas de una vez se le hizo citaciones y que ISABEL CRISTINA ROMERO ...*
- *En cuanto a los perjuicios ocasionados por la no implementación del software dice que a ella le toco la responsabilidad de sacar adelante el proceso del software.*
- *Que tuvieron jornadas extenuantes y que no se atrasaron los pagos, pero si la fecha de la interfaz contable.*

Se ha subrayado puntos de la versión de la jefe SORAYA PUERTO, para destacar afirmaciones sobre el carácter de líder técnico del demandante y que fungió como tal, hasta que se aparta del proyecto.

En los descargos que rindió el actor <en una primera diligencia, el 07 de enero de 2011 (F.95 a 99)>, al preguntársele al actor: 4. *¿Cuál era el cronograma inicial del proyecto de nómina en cuanto fechas de implementación, entrado en vivo y estabilización?* El responde: *R: esa información fue manejada entre Juan David Jaramillo y los consultores de SQL.’ Cuando él como líder del proyecto SQL debía conocerlo, pues, y debido a ese cargo, el Sr. Palacio fue nombrado LÍDER TÉCNICO DEL PROYECTO en razón <cuanta la demandada> de que durante el tiempo de implementación del aplicativo era la única persona que conocía al detalle el desarrollo del proyecto en su parte técnica, por parte de CONALVIAS S.A.S. era Rodrigo Palacio y por parte del Proveedor de SQL SOFTWARE, el consultor WILSON LAMBRAÑO.* El Aquí demandante conocía de antemano los cronogramas de trabajo, puesto que participó todo el tiempo con el Proveedor del SQL SOFTWARE y con el *consultor WILSON LAMBRAÑO, en una tarea de implementación del SOFTWARESER.* Soraya Puerto precisa que el proyecto tenía una duración de seis meses, que contados desde el 01-08-2010, en que el actor es ascendido al cargo de ANALISTA DE APLICACIONES, iba el PROYECTO SQL hasta febrero *para cumplir las distintas fases del mismo, pero aquí elude su conocimiento y responsabilidad y la traslada a otra persona, debiendo ser de su*

conocimiento pleno, y el cuál fue implementado por él, pues, debía ser manejado de toda la información del PROYECTO SQL, pues, dentro de sus roles es, debe ser, el principal gestionante (11), tanto en la teoría como en la praxis, así se precisa por los académicos,

¿Cuáles son las funciones y responsabilidades principales de un líder de proyecto?

El Líder de Proyecto es el responsable de **garantizar el cumplimiento de los objetivos de los proyectos asignados, gestionando y coordinando con todas las partes interesadas**. Éste cumple además un rol significativo, actuando como facilitador de los procesos de cambio para el Cliente <¿Cuáles son los roles de un proyecto de desarrollo de software?>

¿Qué hace el área de implementación?

La implementación **consiste en hacer funcionar a los responsables de las diferentes actividades para que realicen las operaciones que se fijaron en el plan**, por lo que, la implementación es una etapa clave de la gestión de proyectos, ya que se ponen a funcionar las políticas, disposiciones y esquemas que quedaron para implementar en su ejecución y desarrollo. <¿Cuáles son las tareas que debe hacer el director de un proyecto software?>

'... entre otras razones porque se detectaron inconsistencias y modificaciones en la base de datos, algunas de las cuales no están correcta y debidamente documentadas. A su vez, no se ha podido hacer el cierre correcto y oportuno de la nómina desde que entró a producción el software, pues no se realizaron las pruebas necesarias, decisión que alentó o compartió en lugar de insistir en la necesidad de realizar dichas pruebas, basándose en el desgaste operativo que representaría mantener por mucho tiempo y en paralelo la aplicación anterior de nómina. En el mismo sentido, uno de los principales inconvenientes se presentó en la imposibilidad de cerrar la nómina en los primeros días del mes de Enero de 2.011.

Respecto a este punto el demandante va a revelar las razones por las cuales más adelante va a tomar, ante no aceptación y seguimientos de sus observaciones por jefes y miembros del equipo PROYECTO SQL, así se deduce de la siguiente prueba documental.

Correo electrónico de 23/12/2010. 3:42 pm. de ANGELA SANCHEZ para ZAMIRA ALBA, con copia a LUZ MARINA CASAS, en el que pide la colaboración con: "Se me han presentado Novedades de Traslados a Otras Administradores para el caso de EPS, estas han sido registradas por el módulo de Hojas de Vida, Modificación de Entidades, al momento de realizar la consulta individual de los colaboradores modificados aparece la Novedad correspondiente, pero al revisar el Archivo que

11 ¿Cuáles son las tareas que debe hacer el director de un proyecto software? El **director del proyecto** es el responsable de tener todo bajo control y, junto con su equipo, de conseguir un **proyecto** exitoso.<...>

Funciones de un project manager

- Definición y presentación del **proyecto**. ...
- Planificación. ...
- Establecer objetivos. ...
- Supervisión de **tareas**. ...
- Implementación de cambios y soluciones.<15 ene 2018> <¿Cuáles son las funciones y responsabilidades principales de un líder de proyecto?

se sube al Operador no aparece señalada ninguna novedad. En el proceso del mes anterior se evidenció lo mismo, se revisó con el Asesor de SQL y quedo pendiente por revisar y se corrigió manualmente. Pero en esta oportunidad está sucediendo lo mismo” <f.37 vuelto. p.67>.

Correo electrónico de 23/12/2010. 5:59 pm, del demandante para ZAMIRA ALBA, con copia a FRANCY ROLDAN y SORAYA PUERTO, en el que dice: *“Zamira, como lo dice Angela en su correo lo corrigieron manualmente el mes anterior, se necesita saber cómo lo corrigieron. Ya que el error persiste nuevamente en este mes” <f.37. P.66>.*

Correo electrónico del demandante a SORAYA PUERTO, ISABEL CRISTINA ROMERO y GERMAN VIRGUEZ el 29/12/2010, que denota que venía desde finales de 2010 ejerciendo las funciones de líder del PROYECTO SQL e informa puntos que en su sentir son practicas inadecuadas, pero que no corrige ni ayuda a solucionar, por el contrario prefiere abandonar el proyecto. Asunto: Proyecto de implantación SQL <f.34-36. p.63-65>, en el que el demandante da a conocer las practicas inadecuadas dentro del proyecto de implantación que se resumen así:

- Que la vicepresidencia administrativa le ordeno entregar una clave de usuario maestro a 5 personas, a lo cual el advirtió los riesgos de que la base de datos la manipulen varias personas.
- Indica que el 14 de diciembre documento mediante correo electrónico un caso de manipulación de datos, a raíz del cual se ha presentado una serie de casos que ocasionan el mal funcionamiento de la aplicación.
- Que una vez detectado lo anterior, de inmediato le informo la situación a la señora SORAYA PUERTO mediante correo electrónico y que ella realizo la revisión de los datos.
- Que dicha situación es bastante delicada.
- Frente a la propuesta de ingresar personal externo para soportar los procesos, dice que no es conveniente por cuanto quieren implantar y decidir de acuerdo a experiencias, las cuales no aplican para CONALVIAS y por ello las soluciones que ellos den pueden ser erróneas y no apropiadas, pues esto ya ocurrió en un caso que recibió la señora SORAYA referente a un descuento de una incapacidad, a lo que propusieron que se manejó desde un concepto no establecido ni parametrizado, lo cual repercute negativamente en la parte contable, generando diferencias y descuadres.
- Informa respecto a las pruebas solicitadas y programadas para el 15, 16 y 17 de diciembre que la restauración de la base de datos de pruebas que fue solicitada por gerencia, quedo lista el 15 de diciembre a las 9 am., sin embargo, por problemas técnicos el equipo designado de FRANCY ROLDAN pudo ingresar sobre la 1 de la tarde.

- Que todo lo anterior se habló en reunión telefónica con SORAYA PUERTO y ZAMIRA ALBA, en la que trataron cada uno de los puntos y casos que se tendrían en cuenta para las pruebas, comprometiéndose ZAMIRA a entregar la información a FRANCY y hacer el seguimiento de las pruebas.
- Que al finalizarse las pruebas con FRANCY se hizo el ejercicio con el departamento de contabilidad para la generación de interfases, presentándose inconveniente de acceso de usuarios que se debió escalar a consultoría de SQL quienes no estaban disponibles por lo cual se solucionó el inconveniente al medio día siguiente.
- Luego de superado el acceso, los contadores se dieron cuenta que faltaban algunas regionales en el tema de provisiones y liquidaciones de contrato y seguridad social, por lo cual el demandante procedió a hacer la revisión, encontrando que no se hicieron las pruebas como se había acordado en la reunión con SORAYA PUERTO y ZAMIRA ALBA, y al preguntarle a FRANCY ella manifestó que por instrucciones de ZAMIRA ella no hizo las pruebas porque ella le dijo “deje así, no hay tiempo para hacer pruebas”.
- Que en inconsistencia encontrada por el usuario ANGELA SANCHEZ, ella manifiesta que se corrigió manualmente, por lo que el demandante requiere que se documenten estos casos, para mirar cómo se realizó esta corrección manual y saber las incidencias que tiene dentro de la aplicación y poder solucionar de raíz el problema.
- Que los inconvenientes se han presentado porque no reportan los casos en tiempo sino de meses anteriores, lo que hace que todas las interfases se aplacen.
- Que las 3 personas que entraron a participar como líderes del proyecto emiten instrucciones contrarias entre sí, ocasionando que la persona encargada de la ejecución, las cumpla solo en parte, ya que debe atender según quien haga la solicitud.
- Que debido a todo lo anterior y por la solicitud de que trabaje el fin de semana que corresponde a fin de año, siendo que ha trabajado todos los sábados, domingos y festivos y los demás días hasta altas horas de la noche, incluso incapacitado, estando lejos de su familia, manifiesta su *“mi intención de no continuar en la participación de este proyecto de implantación y por tal motivo pongo a consideración y disposición de ustedes las actividades que deba de cumplir de ahora en adelante”*. <f.34-36. P.63-65>.29 de Diciembre del 2010

Esta última prueba, demuestra que el actor hace manifiesta el 29 de diciembre del 2010 su actitud de abandonar el PROYECTO SQL, abandonar el proyecto es abandonar sus funciones, abandonar el proyecto es abandonar sus obligaciones laborales, recuérdese que es el LÍDER TÉCNICO del proyecto, las razones que da posteriores al acto de abandono y ante juez es que no atendían sus razones... como quien dice porque no puede imponer su voluntad... sobre la de sus

superiores<que son mujeres, dejando de manifiesto que su rebeldía es por problema de género> y demás miembros del equipo...

Pero en la parte final de su memorial de quejas contra sus superiores, termina develando la verdadera razón por la que abandona el proyecto para poder incumplir sus obligaciones laborales son '*Que debido a todo lo anterior y por la solicitud de que trabaje el fin de semana que corresponde a fin de año, siendo que ha trabajado todos los sábados, domingos y festivos y los demás días hasta altas horas de la noche, incluso incapacitado, estando lejos de su familia, ...*' , que como se observa son un pretexto y acto de insolidaridad con la empresa en fin de año, que necesita dejar culminada la implementación y cuadrada toda la nómina de 2010, para no trabajar en el fin de año de 2010, ese es el objetivo perseguido por el demandante frente a las necesidades operativas de la empresa y por ello a renglón seguido manifiesta

"mi intención de no continuar en la participación de este proyecto de implantación y por tal motivo pongo a consideración y disposición de ustedes las actividades que deba de cumplir de ahora en adelante".<f.34-36. P.63-65>.<esto ocurre el 29 de Diciembre del 2010>.

Como si fuera de su libre elección<sin consecuencias> no cumplir sus obligaciones y abandonarlas cuando quiera y dados sus personales intereses.

Es por lo que está configurada la justa causa que al abandonar el PROYECTO SQL, aquí es un incumplimiento de obligaciones y deberes de medio que para su configuración no necesita el juez verificar los perjuicios... empero en la comunicación del despido se los señalan

- ***Usted, haciendo caso omiso de su condición de líder técnico del proyecto, y como si dependiera de su voluntad, de manera inconsulta decidió abandonar el proyecto, decisión que por el nivel de conocimiento técnico y responsabilidades que usted tenía, impidió obtener algunos reportes contables y de impuestos para la misma época, aún a sabiendas de los inconvenientes que podrían generarse para la compañía por no generar dichos reportes.***

En una organización no es voluntad del dependiente decidir, por rebeldía, cuándo cumple y cómo cumple sus funciones, en el caso el actor era el LIDER DEL PROYECTO SQL, no era de su autonomía decidir continuar o no impunemente y a su desgaire, lo cual hizo precisamente aprovechando su empoderamiento como líder del proyecto SQL, con grave perjuicio para el desarrollo y culminación del mismo, lo que trajo el atraso de la nómina de diciembre-2010, no tener los reportes contables indispensables y la cuestión de impuestos para esa misma época y año siguiente...por supuesto que no es una conducta aceptable y que deba soportar la compañía, como tampoco ser avalada por el operador jurídico, pues , se rompe la línea de jerarquía y mando. Es un ostensible incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador válidas para terminar, por esa razón, el vínculo.

Se precisa que <en este caso>, las obligaciones del trabajador, son obligaciones de medio<que no requieren probar el daño o perjuicio causado al patrono> y no de resultado, basta que manifieste su rebeldía de seguir liderando el PROYECTO SQL, acompañada del efectivo incumplimiento de las mismas, independientemente de que haya o no perjuicio, pues, no son obligaciones que para tipificar su incumplimiento se requiera que haya un resultado o perjuicio para la empresa, que efectivamente si lo hubo, lo que prueba que aquí basta que el demandante al abandonar el liderazgo del PROYECTO SQL, el demandante incumplió con las obligaciones num.6, art.62 num.1,CST y pertinentes reglas del RIT.

Respecto a esta conducta, tenemos que, si bien el demandante mediante correo electrónico del 29/12/2010, al cual se hizo referencia en párrafos arriba, manifiesta *“mi intención de no continuar en la participación de este proyecto de implantación y por tal motivo pongo a consideración y disposición de ustedes las actividades que deba de cumplir de ahora en adelante”*.

Aquí hay que recordar que contractualmente el demandante se obliga *‘cláusula SEGUNDA*, del Contrato de Trabajo: *"Obligaciones. Además de las obligaciones que establece la ley, corresponde al empleado: (...) e) Ejecutar por sí mismo el trabajo y seguir las instrucciones de sus jefes respeto al desarrollo de su labor; (...)"*. Inicialmente fue vinculado como ASISTENTE DE TECNOLOGÍA EN NÓMINA... posteriormente el 01-08-2010 es ascendido al cargo de ANALISTA DE APLICACIONES, lo cual implicaba, que su principal función era administrar las aplicaciones, en especial la correspondiente al PROYECTO SQL o de Nómina, que para ese entonces estaba siendo implementada...En razón de ese cargo, el Sr. Palacio fue nombrado LÍDER TÉCNICO DEL PROYECTO en razón <cuanta la demandada> de que durante el tiempo de implementación del aplicativo era la única persona que conocía al detalle el desarrollo del proyecto en su parte técnica, por parte de CONALVIAS S.AS. era Rodrigo Palacio y por parte del Proveedor de SQL SOFTWARE, el consultor WILSON LAMBRAÑO. El Aquí demandante conocía de antemano los cronogramas de trabajo, puesto que participó todo el tiempo en el proyecto de implementación del SOFTWARESER.

Pero a pesar de ello, en reunión efectuada el 29 de Diciembre del 2010 el Sr. Rodrigo Palacio toma la decisión unilateral de no cumplir sus obligaciones laborales de que sus superiores le impartieron de atender hasta el final el liderazgo tecnológico de la Aplicación de NOMINA, renunciando así al Proyecto SQL. Incumpliendo con una de las principales obligaciones de su Contrato de Trabajo, la cual se refleja en el *Cláusula OCTAVA*. Causas de terminación. - ***El empleador puede dar por terminado este Contrato en forma unilateral, por cualquiera de las causales previstas en el art. 61 del CST modificado por el artículo 5° de la Ley 50/90 y en el artículo 62 del CST modificado por el D.: 2351 art. 7°; POR EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL***

TRABAJADOR DE UNA CUALESQUIERA DE LAS OBLIGACIONES CONSAGRADAS<en el contrato de trabajo,num6,CST.< EN EL ART. 58 CS.T., NUM.1, o por la violación de las prohibiciones del art. 60 ibidem,<NUM.5, disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores...> igualmente por violaciones al contrato de trabajo o al reglamento interno de trabajo. Casos en los cuales no habrá lugar al pago de indemnización ni preaviso por parte del empleador.

Al respecto, el reglamento interno de trabajo), establece ‘... dentro de las obligaciones especiales del trabajador en su artículo 60, además de las contempladas en el artículo 58 del CST como faltas graves, en el literal del artículo 60 “Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias”. (f.115 a 139).

Esa decisión del trabajador en reunión con sus superiores del 29 de diciembre de 2010, y reiterada en correos electrónicos posteriores, no es un simple acto de rebeldía con sus jefes/as inmediatas ZORAIDA PUERTO , y de la administradora de Sistemas y Tecnología, Isabel Cristina Romero... y restantes miembros del grupo asignado a ese proyecto... es un claro acto de incumplimiento de sus funciones con la empresa..., es un incumplimiento de las obligaciones con la empleadora al abandonar uno de los proyectos pilares de la pasiva, razón de ser de sus funciones como líder... guía... director ...jefe del proyecto cuando el actor hace ostensible su incumplimiento de sus funciones, obligaciones y deberes como LÍDER TECNICO DEL PROYECTO SQL..., lo que da lugar a causal de despido por su tipificación por ‘violación grave de las obligaciones al abandonar su obligación especial de ‘realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes(12)...’<art.62,lit.a) num.6 y art.58,CST.> que se resumen en su ubicación en el cargo de LIDER DEL PROYECTO SQL y toda la carga o peso funcional que implica el liderar ese proyecto para la empresa y en tiempos acuciosos para cierre de año, en diciembre de 2010, para la nómina, el pago de nómina y seguridad social de todos los empleados a nivel nacional, los reportes contables fundamental para cierre contable y alistamiento de datos para declaraciones de renta y pago de impuestos... esa gravedad e

12 Contrato de Trabajo, “Cláusula **OCTAVA**. Causas de terminación. - **El empleador puede dar por terminado este Contrato en forma unilateral, por cualquiera de las causales previstas en el art. 61 del CST modificado por el artículo 5° de la Ley 50/90 y en el artículo 62 del CST modificado por el D.: 2351 art. 7°; POR EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR DE UNA CUALESQUIERA DE LAS OBLIGACIONES CONSAGRADAS EN EL ART. 58 CS.T. o por la violación de las prohibiciones del art. 60 ibidem, igualmente por violaciones al contrato de trabajo o al reglamento interno de trabajo. Casos en los cuales no habrá lugar al pago de indemnización ni preaviso por parte del empleador.**”<exp.digital>

importancia la hacen ver los declarantes... es que la empresa necesitaba que el actor ejerciera la función de líder del proyecto y lo llevara a feliz termino... pero el abandono de sus obligaciones, funciones y deberes en relación con tal liderazgo ... traumatizo toda esa gestion de la nómina y los resultados que ésta servía para otras operaciones de fin de año e inicio del año siguiente.

Conducta de abandono de sus funciones como líder del PROYECTO SQL que se enmarca en la prohibición 'disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores...<art.60,num.5,cst.> en relación con su obligación de líder del referido proyecto. Al respecto GERMAN VIRGUEZ indica que '... las tareas asignadas deben hacerse ... el abandono de líder técnico SQL RODRIGO ... era el único que tenía el conocimiento técnico aparte de la compañía que lo hacía... la interface contable ... del software de nómina al software contable...

En el acta de descargos del 07/01/2011, al preguntársele sobre las razones de su actitud de abandonar sus obligaciones responde, extemporáneamente a los hechos '... señalando dos motivos, el primero que tiene que ver con que tiene desacuerdos con la administración del proyecto y la segunda, que todos sus aportes y conceptos no son tenidos en cuenta para la implementación del mismo,...'<(f.95 a 99), exp.digital>.

El demandante al abandonar el PROYECTO SQL en la APLICACIÓN NOMINA, como dice el declarante VIRGUEZ, prácticamente se quedó sin funciones...' se quedó sin funciones... la sanción se elevó a vicepresidencia y se tomó la decisión...'<exp.digital>.

Es decir, se niega el demandante a seguir liderando el PROYECTO SQL, negativa que es materializada en no cumplir con sus funciones y labores, y fuera de eso no sigue con el bloque de sus funciones, hace lo que quiere... en clara insubordinación a las funciones y necesidades de la empresa.

Soraya Puerto, la jefe o superior del demandante, y teniendo que este '*Inicialmente fue vinculado como ASISTENTE DE TECNOLOGÍA EN NÓMINA... posteriormente el 01-08-2010 es ascendido al cargo de ANALISTA DE APLICACIONES, lo cual implicaba, que su principal función era administrar las aplicaciones, en especial la correspondiente al PROYECTO SQL o de Nómina, que para ese entonces estaba siendo implementada... y en razón de ese cargo, el Sr. Palacio fue nombrado LÍDER TÉCNICO DEL PROYECTO en razón <cuenta la demandada> de que durante el tiempo de implementación del aplicativo era la única persona que conocía al detalle el desarrollo del proyecto en su parte técnica, por parte de CONALVIAS S.A.S. era Rodrigo Palacio y por parte del Proveedor de SQL SOFTWARE, el consultor WILSON LAMBRANO. El Aquí demandante conocía de antemano los cronogramas de trabajo, puesto que participó todo el tiempo en el proyecto de implementación del SOFTWARESER. Soraya Puerto precisa que el proyecto tenía una duración de seis meses, que contados desde el 01-08-2010, en que el actor es ascendido al cargo de ANALISTA DE APLICACIONES, iba el PROYECTO SQL hasta febrero de 2011, siendo esta conclusión contraria a lo afirmado por el a-quo, que el proyecto al 29 de diciembre de 2010, en que el demandante lo abandono ya estaba terminado, pues, GERMAN VIRGUEZ, es el que va a precisar que a raíz del abandono por parte del actor, la empresa tuvo que contratar más personal para poder culminarlo.*

El 11 de enero de 2011, ante el abandono del referido proyecto por el demandante, su jefe inmediata SORAYA PUERTO, le pide con carácter urgente una recopilación de información,

datos y documentos para impulsar el proyecto <sobre temas e irregularidades halladas durante el lapso que tuvo el actor a cargo el PROYECTO SQL> y llevarlo a feliz éxito, pero pasados 20 días no había cumplido, habiéndole retirado el trabajo de gráficas en los proyectos Perú y Panamá, pues, le instruyeron para que los entregara a otros funcionarios, para la dedicación al PROYECTO SQL, cuando aún no lo había abandonado, no cumplió y dio lugar a una segunda diligencia de descargos <que el actor trata de confundir que es para lo mismo que la primera diligencia de descargos, lo que no es cierto>, por tanto, se tiene:

En virtud de lo anterior, el día 11 de Enero de 2.011 su jefe inmediata Soraya Puerto le dio instrucciones precisas, en el sentido de documentar todos los casos con inconvenientes reportados a SQL desde la puesta en producción de la implantación hasta el 29 de diciembre, indicando las soluciones dadas a los mismos en forma detallada por parte de SQL y los que aún se encontraban pendientes por solucionar, documentar las falencias que haya encontrado en el funcionamiento de los procesos de distribución contable e interfaz contable, a pesar de lo cual, habiendo transcurrido más de 20 días de esa orden no se ha entregado la información completa y suficiente a la fecha.

Se extrae del material probatorio allegado al proceso, que las instrucciones del 11 de enero de 2011 fueron dadas por la señora SORAYA PUERTO al actor mediante correo electrónico, así:

Correo electrónico de SORAYA PUERTO al demandante, el 11/01/2011 en el que se le pide: *“Por favor documentar todos los casos con inconvenientes reportados a SQL desde la puesta en producción de la implantación hasta el 29 de diciembre, indicando las soluciones, dadas a los mismos en forma detallada por parte de SQL y los que aún se encuentran pendientes por solucionar. Igualmente documentar las falencias que haya encontrado en el funcionamiento de los procesos de distribución contable e interfaz contable”* <f.38. p.68>.

Dicho correo fue contestado por el actor igualmente mediante correo electrónico:

Correo electrónico del 12/01/2011 con constancia de lectura, por el cual se da respuesta al correo anterior, en el que el demandante le dice a SORAYA PUERTO: *“Claro, con gusto, pero teniendo en cuenta... Zamira Alba estuvo canalizando gran parte de este tiempo todos los requerimientos junto con un consultor que desconozco cuales fueron los requerimientos que ella maneja y cuál fue la solución que se les dio. Igualmente, en el mes de diciembre hubo unos requerimientos que tu manejaste directamente entre los cuales tampoco conozco la solución que se les dio. Hare el inventario de los casos que yo maneje, los cuales en la gran mayoría corresponden a la parte de las interfaces contables. El día de hoy voy a terminar un requerimiento*

de la sucursal Perú para los gráficos de los informes de junta, teniendo en cuenta la proximidad de la junta. Una vez termine esta labor inicio con la actividad que me solicita”. < f.41. p.72>.

Correo electrónico de 31/01/2011. 2:23 pm. del demandante a SORAYA PUERTO, con constancia de lectura. En la que dice: *“Hola Soraya, la elaboración del documento que me pides de acuerdo a tus instrucciones dentro de el plan de capacitación que estoy haciendo se lo entregue a Giuseppe. Allí coloque las situaciones de las cuales tengo conocimiento. Ahí otras situaciones que maneja Zamira las cuales no tengo como documentarlas. En estas dos semanas he venido adelantando los cambios del PUC de las gráficas de Perú, hoy en la mañana despache dos regionales (Cajamarca y la Oroya), la idea es terminar en esta semana las regionales de Lima y Consorcio Perú”. <f.38. p.68>.*

La respuesta solo fue atendida tardíamente a través del Correo electrónico de 31/01/2011. 2:23 pm., a la jefe SORAYA PUERTO pasados 20 días, sin razón ni justificante alguna, esto dio lugar a una segunda diligencia de descargos.

La acusación de no cumplir prontamente con la solicitud de reporte casos problemáticos del PROYECTO SQL , es ostensible, con 20 días de demora, que a su desgaire -por las razones que sean, aún desconocidas- solo cumple a 31-01-2011.

Son incumplimientos de obligaciones<por falta de celeridad y colaboración> que esta última no matiza, la gravedad de la grave causa de incumplimiento de las obligaciones por el demandante, pues, al abandonar el liderazgo del PROYECTO SQL, no justifica ni con ningún argumento que extemporáneamente dio, con posterioridad a los hechos y al despido mismos, pues el 29 de diciembre de 2010 simplemente al correo de sus superiores se limitó a manifestar que abandonaba el proyecto sin dar las razones del por qué en ese momento, en un mensaje lacónico, no que no mengua su gravedad y es evidente su tipicidad en la ley laboral, en el contrato y en el RIT.

Gravedad del incumplimiento de las obligaciones laborales del demandante, que están calificadas en la ley, en el contrato y en el RIT, competencia propia del patrono en su calificación y no del juez, así lo ha determinado de antaño la jurisprudencia:

—Faltas calificadas como graves. Esta causal se fundamenta en la obediencia del empleado a las órdenes del patrono. “La jurisprudencia ha expresado sobre el particular que “la obediencia del empleado a las órdenes del patrono constituye pues el deber cardinal suyo, que emana de la esencia misma del vínculo jurídico que los ata, y su inobservancia no puede ser calificada judicialmente como leve, así se trate de un servidor antiguo, ya que el mantenimiento de la disciplina interna de su empresa es

tarea que le incumbe de modo privativo al patrono y que, por ende, no le es dable compartir al juez". (CSJ, Cas. Laboral, Sec. Primera, Sent. ene. 31/91. Rad., 4005).

Las razones que extemporáneamente trata el demandante para justificar su incumplimiento de sus obligaciones al abandonar el único proyecto en que estaba laborando y que sus superiores le habían trasladado o retirado otras funciones y quehaceres como son las gráficas para el caso de Perú y Panamá, asignándolas a terceros, precisamente para que concentrara toda su atención, dedicación y energía al PROYECTO SQL, razones que si se admitieran bajo la consideración que lo hacía en bien del proyecto, lo que no está probado, no tienen la entidad de demoler la gravedad de incumplir con las únicas obligaciones laborales que tenía para el momento de su abandono. Así lo alecciona la doctrina:

—Faltas calificadas como graves. El concepto de reglamento no está limitado al reglamento interno de trabajo. "El numeral 6º de la letra a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 prevé como justa causa de terminación unilateral del contrato por parte del patrono "cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos", sin limitar al reglamento interno de trabajo la posibilidad de tal calificación. No debe olvidarse que además del reglamento interno de trabajo expresamente la ley contempla el reglamento de higiene y seguridad industrial (CST, art. 349). (...). De esta manera, si el tribunal consideró que la violación de una instrucción contenida en el código de conducta que debía observar la demandante revestía tal gravedad que constituía justa causa de despido, no aplicó por ello indebidamente las disposiciones legales que la recurrente señala como infringidas". (CSJ, Cas. Laboral, Sec. Segunda, Sent. oct. 29/92, Rad. 5354).

Demostrada en autos la gravedad y tipificación del incumplimiento de obligaciones por parte del demandante frente al PROYECTO SQL, procesalmente confesada por el responsable, necesariamente conduce en esta instancia a declarar que la conducta y posición asumida por el demandante se adecua en el numeral 6, literal a), art. 7, Decreto 2351 de 1965 que subroga el art. 62, CST., por lo que el despido realizado por la CONALVIAS S.A. deviene en legal y con justa causa, que obliga a que se revoque la condena del literal a), del resolutivo segundo de la sentencia que había decidido '**SEGUNDO: CONDENAR** a CONALVIAS S.A.S. a favor del señor RODRIGO NELSON PALACIO GOMEZ las siguientes sumas de dinero por los siguientes conceptos: **a.** Por concepto de indemnización por despido sin justa causa por valor de \$10'580.160', para en su lugar revocar la condena por indemnización por despido sin justa causa en la suma de \$10'580.160''.

No existiendo otros puntos de impugnación, en lo no apelado las partes deberán estarse a la decisión del a-quo.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR del resolutivo segundo el literal a) de la apelada sentencia parcial condenatoria No. 34 del 16 de mayo 2014, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, que había decidido *'SEGUNDO: CONDENAR a CONALVIAS S.A.S. a favor del señor RODRIGO NELSON PALACIO GOMEZ las siguientes sumas de dinero por los siguientes conceptos: a. Por concepto de indemnización por despido sin justa causa por valor de \$10'580.160'*, para en su lugar absolver a la demandada de la indemnización por despido legal, el cual se declara con justa causa. En lo demás no apelado estarse las partes a la decisión de la a-quo. **SIN COSTAS. DEVUELVASE** el expediente al despacho de origen.

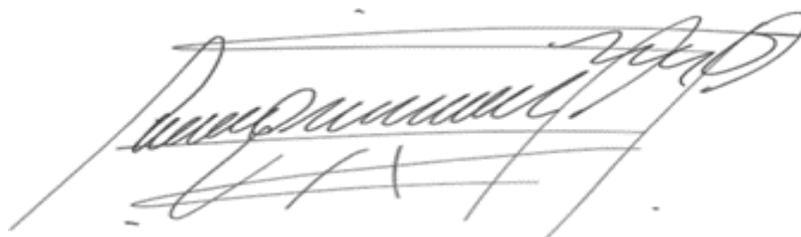
SEGUNDO.- NOTIFIQUESE con incorporación en el micrositio de la Rama Judicial correspondiente al Despacho 003 de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/38> y por edicto fijado en la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali.

TERCERO.- A partir del día siguiente de la notificación con inserción en el link de sentencias y notificación por edicto del despacho, comienza el termino de quince días hábiles para interponer el recurso de casación si a bien lo tiene(n) la(s) parte(s) interesada(s).

CUARTO.- ORDENAR A SSALAB: En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal y ejecutoriada esta providencia, por Secretaría, **DEVUÉLVASE** inmediatamente el expediente al juzgado de origen. EN CASO de que sea interpuesto el citado recurso y concedido, inmediatamente ejecutoriado, remítase a la Corte que corresponda. Su incumplimiento es causal de mala conducta.

APROBADA SALA DECISORIA 31-05-2023. NOTIFICADA EN <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/38>. OBEDÉZCASE y CÚMPLASE

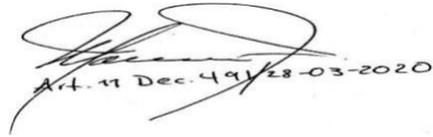
LOS MAGISTRADOS,



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ



MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO