



ACTA NUMERO 255

REPUBLICA DE COLOMBIA – RAMA JURISDICCIONAL
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE SANTIAGO DE CALI
AUDIENCIA PARA LLEVAR A CABO EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

DILIGENCIA DE AUDIENCIA PÚBLICA 438

En Santiago de Cali, siendo las 08:00 AM del día 16/12/2021, fecha fijada en auto anterior se constituye en audiencia pública el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santiago de Cali, dentro del proceso propuesto por: **LUIS CARLOS ERAZO ORTIZ** contra **AV VILLAS**. El proceso se encuentra identificado bajo la radicación No. **76001-41-05-003-2019-00631-01**, proveniente del Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Santiago de Cali.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 04 de junio de 2020, se estableció que las sentencias que se expidan en sede de consulta, se deberán realizar por escrito, a lo cual se dispone en cumplimiento este despacho judicial.

OBJETO DE LA AUDIENCIA. Llevar a cabo la audiencia en Grado Jurisdiccional de Consulta en cumplimiento de la Sentencia de la Corte Constitucional C - 424 del 08 de julio de 2015.

Surtido el trámite procesal respectivo, revisado el proceso se encuentra que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, razón por la cual se procede a pronunciar el despacho en sede de consulta, profiriendo la siguiente sentencia:

SENTENCIA No. 304

Pretende la parte actora de declare que el despido del cual fue objeto no tuvo una justa causa y como consecuencia de ello, reclama la indemnización por despido sin justa causa.

TRÁMITE Y DECISION DE UNICA INSTANCIA.

Mediante sentencia No. **343 del 17 de noviembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali**, se dirimió la litis trabada entre el señor **LUIS CARLOS ERAZO ORTIZ** y **AV VILLAS**, la cual absolvió a la entidad demandada, bajo el argumento de contemplar la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

CONFLICTO JURIDICO: No estando en duda para el despacho que la relación laboral que unió a las partes se encontraba regido por un contrato de trabajo a

término indefinido vigente a partir del 16/03/2011 y hasta el 28/05/2018, el problema jurídico que el Juzgado debe resolver se circunscribe a determinar si existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, en su defecto, si le asiste al demandante derecho a percibir el pago de indemnización por despido sin justa causa.

Premisas Normativas: Artículos 62 , 63, 64 y concordantes del CST

Como **ANTECEDENTES FÁCTICOS RELEVANTES** y procesales se tendrán los contenidos en el escrito de demanda y en la contestación del demandado, los cuales, en aras de brevedad, en aplicación del principio de economía procesal y en concordancia con los artículos 279 y 280 del Código General del Proceso, este despacho no estima necesaria su reproducción.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA:

La relación laboral es un vínculo que obliga a las partes a dar cumplimiento a los compromisos que se adquieren con la concertación del acuerdo laboral, su incumplimiento puede generar para las partes la terminación de dicho vínculo, encontrándose las justas causas para darlo por terminado, y son ellas las que se invocan al terminar el vínculo, siendo esta la única oportunidad para realizarlo, pues con posterioridad no se puede invocar una causa diferente, en los términos de la culminación del vínculo por parte del empleador. Al respecto se resalta que existen obligaciones de las partes que deben ser cumplidas en el desarrollo del acuerdo contractual, al respecto el Código Sustantivo del Trabajo establece lo siguiente: "ARTICULO58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador: 1a. 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 la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

A su vez el artículo 61 ibidem, referido a la terminación del contrato indica:

ARTICULO61. TERMINACION DEL CONTRATO. 1. El contrato de trabajo termina: h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7° del -decreto Ley 2351 de 1965 y 6 de esta ley.

El artículo 62 ibidem señala las causales de terminación del contrato por justa causa, estando en cabeza del empleador las siguientes:

ARTICULO62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

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

El artículo 64 del CST señala que en todo contrato va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, indemnización que comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En el caso que nos ocupa, la parte demandante ha indicado que su contrato fue terminado sin justa causa, lo que lo lleva a reclamar el pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, al revisar el expediente procesal, se observa dentro del plenario, a folio 25 y 263, el comunicado por medio del cual se le da por terminado el contrato de trabajo al actor con justa causa, en razón al incumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo del actor, y a la incursión en las prohibiciones del trabajador que implico la vulneración del código de ética vigente en la entidad bancaria, dentro del ejercicio de Asesor de Servicio, cargo al cual fue vinculado el hoy demandante, igualmente gracias al interrogatorio de parte rendido por el actor, el acta de descargos aportada por la pasiva, y la prueba testimonial traída a juicio por la pasiva, se tiene conocimiento de actuaciones irregulares ejercidas por el actor del presente proceso, relativos al cobro y consignación de cheques de gerencia girados a nombre de entidades, pero que por la certificación de pago a cuentas de primer beneficiario realizada por el actor, se permitió que dichos cheques fueran consignados en las cuentas que no correspondían al primer beneficiario y en su lugar los recursos terminaban en cuentas de otros titulares, situación que fue descrita como prohibida dentro del manual de funciones de la entidad bancaria y del Código de Etica, situaciones que para nada fueron desconocidas por el actor, y que dieron lugar a que la entidad bancaria culminara con justa causa el vínculo laboral, lo cual de paso genera la imposibilidad de ordenar del demandante el pago de la indemnización por despido sin justa causa que reclama en esta litis.

En tal sentido resulta claro que el actor omitió el cumplimiento de las obligaciones a su cargo, e incurrió en las prohibiciones a él atribuidas, al permitir la consignación de las sumas representadas en los cheques de gerencia en cuentas de titulares que no eran los primeros beneficiarios de dichos recursos, y para ello se requirió que el actor certificara el pago a cuentas de primer beneficiario sin que ello ocurriera en realidad,, razón suficiente para corroborar y confirmar la decisión que asumió el a quo concedor de esta contienda judicial.

CONCLUSION

En suma, se confirmará la sentencia objeto de consulta, por las razones aquí expuestas.

En mérito de lo expuesto por el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 343 del 17 de noviembre de 2021, por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en sede de consulta.

TERCERO: DEVUELVA el expediente al juzgado de origen.

Esta decisión se incorpora al expediente digital.

La juez



YENNY LORENA DROBO LUNA

La secretaria



IVANA DANIELA ORTEGA NOGUERA