

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE SANTANDER



Tribunal Superior del Distrito Judicial
Sala Civil Familia Laboral
San Gil

Ref.: Ordinario laboral promovido por
Jenny Katherine Millán Rojas en contra de
Auditoria de Empresas Cooperativas
"Audicoop Ltda."
Rad. 68679-3105-001-2019-00228-01

Magistrado sustanciador:

DR. CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA

San Gil, siete (07) de junio de dos mil veintidós (2022).

I. ASUNTO

Procede el Tribunal a decidir el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia de fecha 24 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, dentro del presente proceso.

II. ANTECEDENTES

1. Mediante sentencia de fecha 24 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, se negaron las pretensiones de la demanda instaurada por Jenny Katherine Millán Rojas en contra de

Auditoría de Empresas Cooperativas - Audicoop Ltda.; se declaró probada la excepción de mérito propuesta por la parte demandada, denominada "inexistencia de la obligación de indemnizar"; se condenó en costas a la demandante; y, se dispuso la consulta de la sentencia.

2. En la motivación de la sentencia indica la primera instancia que, se encuentra probado que la demandante incumplió con la prohibición establecida en el numeral 6° del reglamento interno de trabajo, esto es, "Ofrecer servicios a cualquier otra empresa a mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes a los que maneja Audicoop"; que Audicoop Ltda., el 12 de marzo de 2019, le comunicó a la demandante, con precisión y claridad, los motivos que fundamentaban la terminación del contrato; que se encuentra acreditado que la demandante presentó propuesta personal como contadora pública y como revisor fiscal a la empresa Cooemphory Ltda., al mismo tiempo que lo hizo en representación de la demandada Audicoop Ltda.

Que con las pruebas que obran en el proceso, se tiene por configurada la conducta y el incumplimiento de la demandante a las disposiciones contractuales pactadas; sin embargo, la censura de la demandante no recae sobre esta situación sino en la manera en que se llevó a cabo el despido considerándolo sin justa causa.

Para tal efecto, señala que, el despido o terminación unilateral del contrato no es equiparable a una sanción disciplinaria, por tanto, no es necesario realizar procedimiento o trámite previo salvo que así se haya establecido en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo. Que en el presente caso, luego de estudiar el procedimiento efectuado por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo, encuentra que el mismo corresponde cabalmente a los lineamientos establecidos por la jurisprudencia, por tanto, al estar

acreditada la inmediatez entre la falta y la notificación a la diligencia de descargos, es suficiente para que la causal invocada no pierda justeza independientemente del término en que el empleador tomó la decisión.

De otra parte, también encontró el A quo, con la prueba documental aportada por la demandada que, no existe emolumento pendiente de pago a favor de la demandante por tanto, tampoco es procedente reconocimiento alguno.

En cuanto a las excepciones propuestas por la demandada, teniendo en cuenta lo antes dicho, determinó que se encontraba probada la "Inexistencia de la obligación a indemnizar", relevándose de estudiar las demás excepciones con fundamento en lo establecido en el art. 282 del C.G.P.

3. Como la sentencia no fue objeto de recurso de apelación y se negaron la totalidad de las pretensiones de la demanda, se surtió el grado jurisdiccional de consulta.

III. CONSIDERACIONES

1. De los hechos constitutivos de la causa petendi, se evidencia que, Jenny Katherine Millán Rojas pretende que la justicia ordinaria laboral declare que entre ella y Auditoria de Empresas Cooperativas — Audicoop Ltda., existió un contrato de trabajo a término fijo interior a un año, cuyos extremos temporales fueron del 01 de noviembre de 2016, hasta el 31 de enero de 2017; que el contrato se prorrogó, siendo la última prórroga desde el 1º de agosto de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017; que como el anterior contrato cumplió con tres prórrogas de ley, pasó a ser a término fijo por un año; que se declare que la demandada dio por

terminado unilateralmente el contrato, el 12 de marzo de 2019; y, que el empleador está en mora de pagar 15 días de vacaciones.

Por lo anterior, se debe condenar a la demandada a pagar la indemnización contenida en el art. 64 del C.S.T. por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa; al igual que lo correspondiente a 15 días de vacaciones junto con las costas del proceso.

2. En virtud de lo anterior, procede la Sala a verificar si hay lugar a declarar la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte de Audicoop Ltda. y de ser afirmativa la respuesta, estudiar la viabilidad de las demás pretensiones.

3. En el sub lite, el A quo determinó que en el plenario se encontraba acreditada la terminación del contrato de manera unilateral por parte del empleador y con justa causa; por ende, se negaron las pretensiones de la demanda y se declaró la prosperidad de la excepción de fondo denominada "Inexistencia de la obligación a indemnizar".

4. En materia probatoria, es principio general que quien pretende hacer valer en juicio o niegue determinada circunstancia, corre con la carga de probar su afirmación, pues así lo determina el art. 167 del C.G.P., aplicable por analogía al procedimiento laboral por disposición del art. 145 del C.P.L., al establecer que: "Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen".

Igualmente, el art. 61 ibídem, consagra la facultad del juez de apreciar libremente las pruebas allegadas al plenario y formar su convencimiento acerca de los hechos objeto del debate procesal; sin embargo; dicha valoración debe verificarse teniendo en cuenta los principios científicos

que informan la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes.

A su vez, el art. 54 del C.S.T. prescribe que "La existencia y condiciones del trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.", razón por la cual el juez puede formar libremente su convencimiento. Y, el art. 151 del C.P.L. señala que "Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley (...)", es decir, que en materia laboral se puede hacer uso de cualquier medio probatorio para acreditar los supuestos de hecho que determina un derecho, salvo los que requieran solemnidades específicas.

5. Aclarados los anteriores aspectos y al abordar el asunto bajo examen, encuentra la Sala que, una vez analizado en conjunto y a la luz de las reglas de la sana crítica las pruebas aportadas al proceso, se logró establecer de manera fehaciente que la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador fue con justa causa, tal y como lo concluyó acertadamente la juzgadora de instancia.

6. En efecto, al revisar el acervo probatorio obrante en el plenario, se tiene por acreditado que, la demandante Jenny Katherine Millán Rojas cometió una falta grave, cuando presentó junto con la propuesta de Audicoop Ltda., su hoja de vida a título personal como propuesta para contratar con la empresa Cooemphory Ltda. el servicio de Revisor Fiscal, incurriendo en el incumplimiento a los deberes y obligaciones contractuales adquiridas con su empleador, en este caso, Audicoop Ltda., trasgrediendo de paso, los preceptos legales consagrados en el num. 6° del art. 62 del C.S.T., que establece: *Terminación del contrato por justa causa: 1...2...3...4...5...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..."; así como la violación del art. 36 del Reglamento Interno de Trabajo en sus nums. 6° y 20 que establecen: "6. Ofrecer servicios a cualquier otra empresa o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes a los que maneja Audicoop" y "20. Presentar propuestas para actuar como Revisor Fiscal en empresas donde Audicoop, oferte igualmente los servicios".

También está probado en el plenario que, la demandante presentó su carta de renuncia el día 20 de febrero de 2019, pero con efectos a partir del 30 de abril de 2019; sin embargo, durante el término de ejecución de su renuncia, continua laborando para la empresa Audicoop Ltda., y el 9 de marzo de 2019 presenta su propuesta personal, como Revisora Fiscal ante Cooemphory L.T.D.A., lo cual denota de manera expresa, toda su intención de acceder a la convocatoria con la finalidad de ser designada como contratista de la empresa ofertante, incumplimiento con las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo, así como con el reglamento interno de trabajo de la empresa. Aunado a lo anterior, se tiene que, en el interrogatorio de parte, la demandante no niega que a título personal, presentó su hoja de vida y propuesta como aspirante a Revisor Fiscal de la empresa Cooemphory Ltda., solo que justifica su actuar, indicando que lo hizo por la insistencia de una consejera de la empresa ofertante.

En ese orden de ideas, de las pruebas documentales como las testimoniales y los interrogatorios de parte, se puede concluir que, la demandante incumplió con las obligaciones contractuales que debía atender en relación con su actividad laboral como Revisor Fiscal de las empresas a las cuales su empleador Audicoop Ltda., prestaba sus servicios, como era el caso de Cooemphory Ltda.

7. Así las cosas y demostrado como quedó, el incumplimiento a los deberes y obligaciones contractuales por parte de la demandante, se procede a determinar si el despido de la trabajadora se produjo con violación al debido proceso, por los espacios temporales entre la citación a descargos y la terminación unilateral del contrato. De entrada se debe señalar que, con el despido y la terminación unilateral del contrato de trabajo de Jenny Katherine Millan Rojas, no se observa violación al debido proceso, toda vez que, a la demandante el día 12 de marzo del año 2019, se le notifico de la citación a rendir descargos, y se le mencionó en la misiva enviada a su WhatsApp y su correo electrónico los motivos de su citación, sin que se pronunciará al respecto, bien sea asistiendo a las oficinas de Audicoop para dar las respuesta del cuestionario o enviándolo por la misma vía, esto es, WhatsApp o correo electrónico, por el contrario indicó su imposibilidad de asistir por estar atendiendo asuntos personales de los cuales no existe prueba alguna, más allá de su manifestación y guardó silencio dejando fenecer su oportunidad procesal para defenderse y aportar las pruebas de su dicho.

Sin embargo, la parte actora sostiene que los términos en que se realizó la investigación que concluyó con la terminación unilateral del contrato, fueron exiguos y rompen con el andamiaje procedimental para cualquier imposición de sanción disciplinaria; pues bien, al respecto habrá de aclararse, que el despido no es un sanción disciplinaria si no una facultad que posee el empleador para dar por terminado unilateralmente las relaciones laborales con sus empleados. Al respecto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, mediante sentencia SL 128 del 2022, reitero su línea jurisprudencial al exponer lo siguiente:

“(…) Cumple memorar que esta Sala ha expuesto que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición

no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo (CSJ SL 2351-2020).

En lo referente al respeto al debido proceso consagrado en el artículo 29 CN, sostuvo esta Corporación en sentencia CSJ SL15245-2014 que las garantías que dicha norma fija para el trabajador al momento de la finalización de su relación laboral corresponden a: i) que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido; iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justa causa por el legislador; y iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, este se cumpla. Postura que fue reiterada recientemente en sentencia CSJ SL496-2021(...)"

8. Así las cosas, y como quiera que la parte demandada, notificó, comunicó, citó e informó de manera oportuna y efectiva por los canales más expeditos, los motivos por los cuales se le convocaba a la demandante a descargos, invocando la casual contenida en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, junto con el respectivo cuestionario a lo cual guardó silencio la trabajadora y hoy demandante Jenny Katherine Millán Rojas, lo que derivó en su despido con justa causa, resulta más que evidente que no existió afectación del debido proceso en el trámite del despido por justa causa, por tanto, en este aspecto se debe confirmar la sentencia de la primera instancia.

9. De otra parte la demandante solicitó el reconocimiento de las vacaciones del año 2018, al respecto se debe manifestar que, en el expediente se encuentra probado mediante documento, el pago total de las vacaciones y además, la demandante así lo reconoció en el interrogatorio de parte, circunstancia que no da lugar al reconocimiento por estar satisfecha la obligación, tal como lo concluyó la primera instancia.

10. En ese orden de ideas, se debe confirma la decisión de la primera instancia por estar ajustada a derecho, sin que la misma implique condena en costas procesales.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL, EN SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

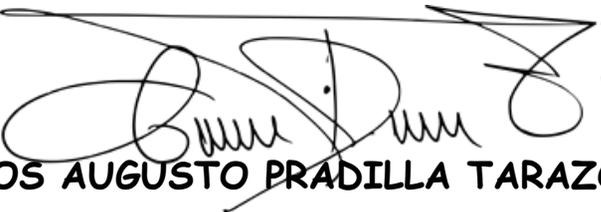
RESUELVE:

Primero: **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 24 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, dentro del presente proceso, conforme a lo expuesto en la parte considerativa.

Segundo: No hay lugar a la condena en costas.

Tercero: **NOTIFICAR Y DEVOLVER** el expediente al juzgado de origen.

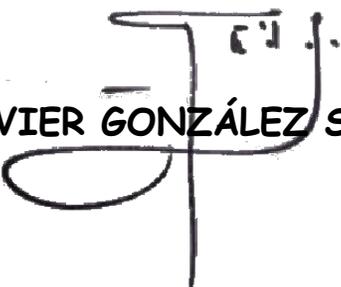
Los Magistrados¹,



CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA



LUIS ALBERTO TÉLLEZ RUIZ



JAVIER GONZÁLEZ SERRANO

¹ El presente documento se suscribe de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del decreto legislativo 491 de 28 de marzo de 2020, por cuya virtud se autoriza la "firma autógrafa mecánica, digitalizada o escaneada".

