

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**RAMA JUDICIAL**



**DISTRITO JUDICIAL DE IBAGUÉ**  
**JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO**

***Ibagué, catorce (14) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)***

**Número Proceso:** 73001-41-05-002-2021-00215-01  
**Asunto:** Ordinario laboral – consulta sentencia  
**Demandante:** Johnny Andrés Guzmán Triana  
**Demandado:** Fundación FEI Familia Entorno Individuo

En Ibagué, hoy catorce (14) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), vencido el traslado para alegaciones, establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, y habiendo guardado silencio las partes, el Juez Tercero Laboral del Circuito de Ibagué, dicta la sentencia a que se refiere el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en concordancia con el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, en el proceso ordinario laboral de la referencia. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del estatuto procesal laboral, se revisa en grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida el 13 de julio de 2023 por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Ibagué, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Johnny Andrés Guzmán Triana contra Fundación FEI Familia Entorno Individuo, donde se resolvió absolver a la demandada de las pretensiones formuladas en el libelo de la demanda.

**ANTECEDENTES**

**JOHNNY ANDRES GUZMAN TRIANA** demanda a la **FUNDACIÓN FEI FAMILIA ENTORNO INDIVIDUO** para que se declare que entre estos existió un contrato de trabajo en el interregno comprendido entre el 04 de octubre de 2017 al 03 de junio de 2020, como consecuencia a lo anterior, se condene al reconocimiento y pago de los salarios comprendidos entre el 01 de abril al 03 de junio del 2020, y se reajusten los valores de las cesantías, los intereses de las cesantías con su sanción, primas de servicio, vacaciones compensadas en dinero, indemnización por no efectuar en forma completa el pago de las cotizaciones a seguridad social, indexación laboral e indemnización moratoria sobre salarios y prestaciones sociales insolutas, indemnización por despido sin justa causa, así como condenar *ultra y extra petita* y la condenar en costas a la demandada.

Fundamenta sus pretensiones afirmando que: **i)** que el 04 de octubre de 2017 entre las partes se firmó un contrato de trabajo a término fijo por el periodo de 3 meses, **ii)** las labores desempeñadas fueron las de auxiliar de cocina **iii)** las funciones las realizaba en horarios cuya jornada iniciaba a las 6:00 A.M. y dependiendo el día de la semana podía ir hasta las 2:00 P.M. o hasta las 4:00 P.M., y cada 15 días le correspondía realizar turnos sábados, domingos y festivos cuyos horarios iban desde las 6:00 A.M. hasta las 4:00 P.M. para los festivos o hasta las 6:00 P.M. para los sábados y domingos. **iv)** el salario reconocido correspondió al mínimo y eventualmente se le reconocían horas extras, **v)** el 7 de abril de 2020 Positiva S.A. le informa la pérdida de capacidad laboral con ocasión a un accidente laboral ocurrido el 6 de febrero del 2020, **vi)** como resultado del accidente se le dificultó prestar sus servicios, **vii)** el 30 de abril de 2020 fue citado para realizar descargos, diligencia que se

llevó a cabo del 7 de mayo de la misma anualidad, **viii)** el 03 de junio de 2020 le notificaron la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, **ix)** a la presentación de la demanda no le habían sido cancelados los salarios comprendidos entre el 01 de abril al 03 de junio del 2020. **x)** la demandada liquidó las prestaciones sociales y las consignó, sin considerar el periodo de tiempo comprendido entre el 01 de abril al 03 de junio del 2020, **xi)** a la terminación del vínculo laboral no se le informó dentro del término de los 60 días siguientes a la finalización el estado del pago de las cotizaciones a la seguridad social y parafiscalidad. **xii)** que el demandante concurría a las instalaciones de la demandada a realizar sus funciones sin que pudiera ingresar a las mismas por que el personal de la contratante se lo impedía.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

En audiencia celebrada el 10 de mayo del 2023 se declaró fracasada la etapa de conciliación y la demandada a través de apoderado, dio contestación a la demanda, manifestando no oponerse a la pretensión primera, que hace referencia al contrato de trabajo y a los extremos del mismo, en cuanto a las demás pretensiones de la demanda se oponen, argumentando que de manera injustificada el demandante reclama estipendios por un periodo de tiempo en el que no prestó sus servicios; es cierto que el 07 de abril de 2020 Positiva S.A. comunica el dictamen de pérdida de capacidad laboral, el cual determina que dicha pérdida equivale al 0.00% y que este quedó en firme el 05 de mayo de la misma anualidad; respecto de la fecha para rendir descargos informa que se realizaron varias citaciones, la primera de ella el 30 de abril de 2020, cita a la cual el demandante no asistió, siendo necesario fijar como nueva fecha el 07 de mayo de 2020 a las 10:00 A.M., diligencia a la cual el señor Guzmán Triana llegó tarde, y al iniciar los descargos, interrumpió la diligencia y se marchó, existiendo constancia de estos hechos por parte de Luisa Fernanda Nuñez Cárdenas como comisionada para la diligencia, que al liquidar y pagar las prestaciones sociales del empleado no tuvieron en cuenta el periodo reclamado en el libelo de la demanda porque el accionante no laboró en dicho interregno. En cuanto a que su prohijada no le informó al accionante el estado del pago de aportes a seguridad social es falso, ya que en la carta de terminación del contrato se le comunica que estos fueron cancelados oportunamente, aún durante el periodo de tiempo reclamado y hasta la fecha en que comunicó terminación del contrato; que no es cierto lo dicho por el demandante al afirmar que no prestó sus servicios durante el lapso de tiempo reclamado porque no se le permitió el ingreso a las instalaciones de la entidad.

Finalmente, con relación a la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral, aduce se dio con justa causa debido a la ausencia injustificada al ejercicio de sus funciones y el incumplimiento del horario laboral sin que existiera prueba alguna de incapacidad. Propuso como excepciones de mérito: cobro de lo no debido, buena fe y genérica.

Superada la audiencia regulada en el Art. 72 del C.P.L., decretadas las pruebas solicitadas por las partes, se procedió a recepcionar los testimonios solicitados, y aceptando la solicitud de desistimiento del testimonio de José Ali Carretero, se cerró el debate probatorio, se expusieron los alegatos de conclusión.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia calendada del 13 de julio de 2023 la Juez profirió sentencia, determinando absolver a la fundación FEI Familia Entorno Individuo de las pretensiones elevadas por Jhonny Andrés Guzmán

Triana, condenar en costas a cargo del demandante y a favor de la demandada y disponer el proceso a grado jurisdiccional de consulta.

Como fundamentos de su decisión indica que quedó probado en el trámite procesal que el demandante estuvo presente en su lugar de trabajo hasta el 27 de marzo del 2020, no regresando a trabajar posterior a esa fecha sin que se lograra determinar que su ausencia laboral obedeció a una causa justificada que le impidiera cumplir con las funciones asignadas como manipulador de alimentos, así como tampoco quedó acreditado que las causas del incumplimiento en sus funciones fuesen imputable a la demandada.

Frente a la sanción del Art. 65 del C.S.T. por el supuesto hecho de no informar al actor el estado de las cotizaciones a seguridad social, y que a la terminación del contrato se le quedó adeudando salarios y prestaciones sociales, se despachó desfavorablemente las peticiones, estando probado que la fundación FEI FAMILIA ENTORNO INDIVIDUO al desconocer las razones por las cuales el demandante no acudía al cumplimiento de sus funciones contractuales continuó el pago de la seguridad social y salud, y respecto a la reclamación de los estipendios adeudados cita la definición de salario comprendida en el Art. 127 del C.S.T. y hace claridad que al no haberse prestado los servicios por parte del demandante, la demandada no se encontraba obligada a pagar el tiempo reclamado en el escrito de la demanda. Finalmente, respecto a la solicitud de terminación del contrato sin justa causa, refiere que la misma se dio con justeza a las disposiciones del Art. 62 del C.S.T. al presentarse una violación grave a las obligaciones del trabajador.

#### **PROBLEMA JURÍDICO**

1. Establecer si la prestación del servicio fue de manera ininterrumpida, en especial por el interregno comprendido entre el 28 de marzo al 03 de junio de 2020, y en consecuencia reconocer y pagar al demandante los reajustes salariales, prestacionales y las indemnizaciones solicitadas en el libelo de la demanda.
2. Determinar si la terminación unilateral del contrato de trabajo se dio con justa causa bajo los preceptos del Art. 62 del C.S.T., y como resultado se debe cancelar la indemnización por despido sin justa causa.

#### **CONSIDERACIONES:**

Se avizoran cabalmente satisfechos los denominados presupuestos procesales, y no se observan vicios que conduzcan a inferir la existencia de causales de nulidad. De tal manera, que ostenta el Despacho competencia en el artículo 69 inciso 2 del C.P.L y de la S.S, para resolver el grado jurisdiccional de consulta.

En vista que no fue objeto de controversia la existencia del contrato de trabajo, ni sus extremos temporales, e identificados los problemas jurídicos a resolver, se pasa al análisis de las pruebas practicadas por la Juez de única instancia:

1. Constancia expedida por el Coordinador Del Grupo Jurídico Regional Tolima Del Instituto Colombiano De Bienestar Familiar, en la que se precisa la personería jurídica de la demandada y su representante legal. (PDF 02, Fl. 08 -09)
2. notificación de pérdida de capacidad laboral del actor. (PDF 02, Fl. 10 - 15)
3. citación a acta de descargos de fecha 30 de abril de 2020. (PDF 02, Fl. 16)

4. escrito de terminación del contrato de trabajo. (PDF 02, Fl. 17 - 22)
5. liquidación de prestaciones sociales (PDF 02, Fl. 23)
6. consignación de prestaciones sociales y notificación al actor de las mismas. (PDF 02, Fl. 24 - 25)
7. historial laboral del actor expedida por el Fondo de Pensiones PROTECCIÓN. (PDF 02, Fl. 26 - 29)
8. extractos expedidos por el BBVA de la cuenta de ahorros del actor. (PDF 02, Fl. 30 - 33)

Como pruebas testimoniales solicita se escuche a Edi Alberto Parra Ocampo, cuyo testimonio no precisó las razones por las cuales el demandante no prestó sus servicios a la demandada durante el periodo de tiempo comprendido entre el 28 de marzo al 03 de junio de 2020, no fue testigo presencial de los hechos.

Por la parte demandada se valoraron las siguientes pruebas documentales por no haber sido aportadas por el extremo activo de la Litis:

1. Contratos de trabajo FEI. (PDF 17, Fl. 02 - 36)
2. Comisión a Luisa Fernanda Núñez Cárdenas para diligencia de descargos (PDF 17, Fl. 37)
3. citaciones a Descargos y actas de no comparecencia (PDF 17, Fl. 38 - 40)
4. informe Juliette 10/02/30 de marzo 2020 (PDF 17, Fl. 41)
5. Declaraciones y otros requerimientos (PDF 17, Fl. 42 - 57)
6. fallo de tutela 2020-084 (PDF 17, Fl. 79 - 88)
7. respuesta a tutela Johnny Guzmán Triana. (PDF 17, Fl. 89 - 105)
8. Resol 238 Min. Del Trabajo archiva sancionatorio mayo 2022. (PDF 17, Fl. 106 - 112)
9. Rta. Min. Del Trabajo querella (PDF 17, Fl. 113 - 116)
10. Pagos Johnny Guzmán SGSS. (PDF 17, Fl. 116 - 119)
11. Reglamento interno de Trabajo FEI (PDF 24)

Como testimoniales solicita las siguientes: Luisa Fernanda Núñez Cárdenas, Ludivia López López, Judith Constanza Castañeda y José Ali Carretero, desistiendo de este último testimonio.

De la prueba testimonial de Luisa Fernanda Núñez Cárdenas se conoció que fue la encargada de adelantar las acciones tendientes al proceso de descargos, que, como quedó evidenciado con la prueba documental, se elaboraron diferentes citaciones con el objeto de lograr adelantar la diligencia, aduce, se realizaron acercamientos que permitieran establecer las causas que llevaron al señor Guzmán Triana a no continuar con la prestación de sus servicios desde el 27 de marzo de 2020, sin que se lograra determinar los motivos de dicho incumplimiento.

Respecto a los testimonios de Ludivia López López y Judith Constanza Castañeda fueron símiles y a unísono manifestaron que fueron compañeras de trabajo del demandante, que este sufrió un accidente laboral y que con ocasión a este se le realizaron unas recomendaciones médicas para su sitio de trabajo, las cuales fueron acatadas en su totalidad; a finales del mes de marzo del 2020 el demandante dejó de acudir a las instalaciones de la fundación FEI, siendo desconocidos los motivos del por qué; aducen que la empleadora a través de su delegada desplegó las actuaciones que le permitieran conocer las razones de la inasistencia del señor Johnny Andrés, para ello, contactó a la esposa y hermana de este último, quienes laboran con la fundación FEI, sin que se lograra establecer las razones.

Ahora bien, del análisis de la prueba documental y testimonial recaudada en el proceso, es dable afirmar que Johnny Andrés Guzmán Triana de manera autónoma y voluntaria decidió no continuar desempeñando sus funciones como manipulador de alimentos para la fundación FEI Familia Entorno Individuo desde el 28 de marzo hasta el 03 de junio de 2020, fecha en la que se dio por terminado el vínculo laboral entre las partes, que pese a los esfuerzos adelantados por la contratante para establecer las razones de dicha decisión, estos fueron infructuosos, desconociendo aún en el devenir del proceso las razones de dicha determinación ya que no fue aportado en la demanda documento que probara de manera siquiera sumaria que para ese interregno se viera acongojado o afligido por situación médica o padecimiento alguno, y pese a que el demandante intentó acreditar mediante un testimonio que el personal de la contratante le impedía la entrada a las instalaciones, este intento fue derruido ya que el testigo no fue convincente y su declaración presenta inconsistencias. Por lo anterior, se colige que la Juez en la decisión objeto de consulta acierta al concluir que no existen razones para que la demandada deba cancelar los salarios y demás estipendios prestacionales por el periodo de tiempo solicitado por el demandante en el libelo de la demanda.

Ahora, sin ser necesario ahondar demasiado en la solicitud de indemnización por no informar al demandante el estado del pago de seguridad social integral y parafiscalidad, por no efectuar en forma completa las cotizaciones, solo basta con revisar el contenido de la pluricitada carta de despido, la cual reza “ (...) *no obstante esta situación le informamos que durante todo este tiempo y hasta el día de hoy se hicieron los aporte al SGSS; pues mientras se adelantaban las averiguaciones del caso, nos intentábamos contactar con usted en aras de garantizar su derecho de defensa, lo cual como se dijo fue Infructuoso y se tomaba la presente decisión, se tuvo a bien no dejar desprotegido su acceso al SGSS*”. Información que puede ser verificada en las planillas de seguridad social aportadas en la contestación de la demanda (PDF 17, Fl. 116 - 119). Es claro entonces que fue acertada la decisión de la Juzgadora primigenia al negar la prosperidad de esta pretensión. quedando de esta manera resuelto el primer problema jurídico planteado.

El segundo problema jurídico a resolver trata de la justeza o no del despido por el que terminó la relación contractual entre las partes. Pues bien, la carta de terminación del contrato visible a PDF 02, Fl. 17 - 22 del plenario, fechada del 03 de junio del 2020 siendo notificada el 5 de junio del mismo año, le endilgo hoy al aquí demandante el cometimiento de una justa causa contenida en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, así mismo citó el numeral 4° del artículo 60 de la norma ibídem, en razón a que faltó sin justa causa a su lugar de trabajo, ahora bien, tampoco existió controversia alguna respecto a que la falta endilgada al trabajador estuviera tipificada como grave en el numeral 2° del Art. 58 del reglamento interno de trabajo (PDF 24 Fl. 10 y 11). En ese orden de ideas según la prueba testimonial recaudada, el señor Guzmán Triana se ausentó de sus labores como manipulador de alimentos sin justificación desde el 28 de marzo de 2020 hasta el 03 de junio de la misma anualidad.

Así las cosas, la terminación del contrato de trabajo obedece a que la conducta omisiva del demandante no fue justificada por él y, por el contrario, persistió, incurriendo incluso en una ausencia al sitio de labores, pues es despedido por ausentarse por un periodo superior a 2 meses, aunado a que el señor Guzmán Triana no demostró que el empleador hubiere prohibido la entrada a su sitio de trabajo, como lo pretendió en el transcurrir del proceso. Ahora bien, de la carta de despido se deriva que, al invocar la causal 6° del artículo 62 del CST, en torno al hecho que dio por probado la **Juez**, el empleador hizo referencia a la *violación grave* de las obligaciones del trabajador, tal como se observa en el contenido de dicho documento, en el que incluso cita las prohibiciones (faltar al trabajo sin justa causa) de orden legal que transgredió el demandante.

Por tanto, resulta desenfocada la solicitud en torno a que estaba probado que la ausencia injustificada del sitio de trabajo, que fue la causal que dio por acreditada, estaba calificada reglamentaria o contractualmente como falta grave. Debe recordarse que el numeral 6° del artículo 62 del CST establece dos hipótesis: la falta grave, que requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, y la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador, cuya calificación si le corresponde realizarla al juez. A cita de ejemplo véase la sentencia SL8028- 2014.

Aquí debe precisarse que el *abandono del cargo* al que se refiere el demandado no constituye propiamente un modo de terminación del contrato laboral ni una justa causa de despido; ya que tal figura no existe en la legislación laboral, pero si se enmarca dentro de la causal 6 del artículo 62 del CST, al referir la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador. Así lo expuso la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 20 de abril de 2020 Rad. 67426 fungiendo como Magistrada Ponente DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA que a su vez cita la sentencia SL 5861-2015 reiterada en la decisión CSJ SL 1531-2019.

Por tanto, se colige que la consideración sobre la justeza del despido, por demás acertada según el documento antes citado, no logra ser desvirtuada, en esa medida, no se logra acreditar yerro alguno en cuanto a la justeza de la terminación del contrato de trabajo que encontró acreditada el *A quo*.

Colofón a lo expuesto en precedencia, el **JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida 13 de julio de 2023 por el **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES**, dentro del proceso propuesto por **Johnny Andres Guzmán Triana** contra la **Fundación FEI Familia Entorno Individuo**, de acuerdo por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO: SIN COSTAS**, por tratarse de un grado jurisdiccional de consulta.

**TERCERO: DEVOLUCIÓN.** Hechas las anotaciones a que haya lugar por la secretaría del Juzgado, se ordena la devolución del expediente a su lugar de origen.

No siendo otro el objeto de esta audiencia, la misma se cierra, termina y firma por el suscrito,

El Juez,

**LUIS ALFREDO CLAROS MÉNDEZ**

Luis Alfredo Claros Mendez

Firmado Por:

**Juez Circuito  
Juzgado De Circuito  
Laboral 003  
Ibague - Tolima**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c8384e311e024696c56d442d8b8cbcbad8a9f44619e3cc272e55b7ca92f09288**

Documento generado en 14/12/2023 03:00:20 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**