



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 11001 31 05 022 2017 00144 01
DEMANDANTE: ALVARO ROMERO CADENA
DEMANDADO: MENZIES AVIATION COLOMBIA SAS

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintiuno (2.021).

De conformidad con lo establecido en el inciso 4° del art. 140 del C.G.P., me permito poner en conocimiento de Sala, particularmente del Magistrado que sigue en turno Dr. Hugo Alexander Ríos Garay, que me encuentro impedido para conocer del proceso de la referencia, al amparo de la causal consagrada en el numeral 2° del art. 141 del C.G.P., por haber conocido del proceso en primera instancia en calidad de Juez Veintidós Laboral del Circuito de Bogotá.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY

Magistrado Ponente

**PROCESO ORDINARIO DE ALVARO ROMERO CADENA
CONTRA MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S.**

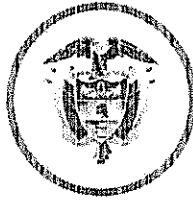
Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintiuno (2021).

AUTO

De las presentes diligencias se advierte que mediante auto de la fecha el Dr. HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA manifestó a la Sala estar incurso en la causal de impedimento consagrada en el numeral 2° del artículo 141 CGP, revisado el expediente se verifica que en efecto el citado Magistrado tramitó varias etapas del proceso durante el periodo que ejerció como Juez Veintidós (22) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., razón por la cual se encuentra fundado el impedimento manifestado y por ello se acepta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: ALVARO ROMERO CADENA

DEMANDADO: MENZIES AVIATON COLOMBIA SAS

RADICACIÓN: 11001 31 05 022 2017 00144 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal, en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto 806 de 4 de junio de 2020, emitido por el Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia, artículo 15 y concordantes y el Acuerdo PCSJA20-11567, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, artículo 10, a estudiar en grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida el 15 de abril de 2021, por el Juzgado Veintidós (22) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se *declare* la existencia de un contrato individual de trabajo a término indefinido desde el 10 de noviembre de 2009 hasta el 18 de agosto de 2016, que tiene derecho al valor de días compensatorios laborados en el mes de abril de 2016, que la empresa ejercía actividades de acoso laboral en las modalidades de persecución e inequidad laboral, que la justa causa invocada para finalizar el contrato de trabajo constituye una consecuencia directa de la persecución y sobrecarga laboral empleada por la compañía, que es inexistente la justa causa invocada por la empresa para la terminación del contrato y en consecuencia se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, al pago de los días compensatorios del mes de abril de 2016, al pago de la indexación e intereses moratorios, lo ultra y extra petita y las agencias en derecho. (fl. 96-106).

Las anteriores pretensiones, las fundamenta en que suscribió contrato de trabajo con la demandada el 10 de noviembre de 2009 a término indefinido;

recibió como contraprestación la suma de \$844,600, ostentó el cargo de líder de rampa, como funciones tenía la de coordinar un grupo de trabajo de cargue y descargue de las aeronaves, el sindicato presentó reclamaciones por sobrecarga laboral permanente ejercida sobre los trabajadores, procedimientos en relación con el disfrute de vacaciones, vulneración de derechos laborales, discriminación laboral, no otorgamiento oportuno de los días de descanso obligatorio y la falta de pago del trabajo realizado en tiempo extra, que en el mes de abril de 2016 no se le pago el valor de los días de compensatorio, que el 14 de julio de 2016 mientras se encontraba cargando un vuelo tuvo que emitir la orden de acelerar el conveyor con el fin de cumplir con el tiempo record para dicha actividad lo cual ocasionó un incidente laboral al trabajador German Prada, el 10 de agosto de 2016, se celebró descargos, el 18 de agosto, se presentó la queja de acoso laboral, y el 18 de agosto, la empresa terminó el contrato de trabajo sustentado en una justa causa.

MENZIES AVIATION COLOMBIA SAS contestó la demanda oponiéndose parcialmente a las pretensiones formuladas en su contra con el argumento de que si bien existió un contrato de trabajo entre las partes, no adeuda los compensatorios reclamados, no realizó actividades de acoso laboral aunado a que la queja de acoso fue presentada por el trabajador después de la notificación de la terminación del contrato de trabajo y el contrato terminó por justa causa porque el demandante realizó una conducta irresponsable que dio lugar a configurar una falta grave a sus obligaciones y prohibiciones.

Presentó las excepciones de prescripción, inexistencia de las obligaciones a cargo del demandado, cobro de lo no debido, buena fe, compensación y las demás que el juez encuentre probadas y que por no requerir manifestación expresa se declaren de oficio. (fl 118-136).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Veintidós (22) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 15 de abril de 2021, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas y declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuesta por la demandada, condenó en costas a la parte actora y fijó como agencias en derecho la suma de \$50.000.

RECURSO DE APELACIÓN

Dado que no se presentó recurso de apelación por la parte demandante y la decisión de primera instancia le fue totalmente desfavorable, se surte el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia en virtud de lo consagrado

en el artículo 69 del CPTySS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

ALEGACIONES

El apoderado de la demandada presentó alegaciones de instancia.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, al pago de compensatorios correspondientes al mes de abril de 2016, y si se acredita las actividades de acoso laboral por parte del empleador.

Elementos de prueba relevantes:

- A folio 21, 261, liquidación del contrato de trabajo.
- A folios 22-29, comprobantes de nómina.
- A folios 30-43, 231-232, 235-236, comunicaciones del sindicato dirigidas a la empresa.
- A folio 50-55, solicitud de investigación de acoso laboral presentado el 18 de agosto de 2016.
- A folios 56-61, inicio de investigación disciplinaria y acta de descargos.
- A folio 62-63, carta de terminación del contrato de trabajo de 18 de agosto de 2016.
- A folios 65-84, reportes de incidentes.
- A folio 138-144, contrato de trabajo.
- A folios 145-221, comprobantes de nómina y dotación.
- A folios 222-230, 233-234, 237, respuestas al sindicato.
- A folios 238-260, citaciones a descargos y actas de descargos.
- A folios 262-263, descripción del cargo que desempeñaba el demandante.
- Interrogatorios de parte, testimonios de Leonardo Palta, Ricardo Avendaño, Mario Alberto Echeverry y Juanita Colmenares.

Caso concreto:

En el presente caso no existe discusión entre las partes sobre la existencia del contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre el 10 de noviembre de 2009 y el 18 de agosto de 2016, que el último cargo que ejerció

fue el de líder de rampa, y que el contrato terminó por decisión de la empresa empleadora aduciendo una justa causa para su finiquito.

La discusión se centra en que el actor considera que el contrato no terminó por justa causa, que la empresa desplegó conductas de acoso laboral y no se le pagó los compensatorios del mes de abril de 2016, situaciones respecto de las cuales la demandada manifestó su oposición.

Respecto de los compensatorios del mes de abril de 2016, el actor manifiesta que no le fueron cancelados los compensatorios del mencionado mes, razón por la que el sindicato presentó la reclamación, no obstante, una vez revisados los elementos de prueba, en especial los comprobantes de nómina allegados tanto por la parte actora como por la parte demandada se observa que en dicho documento se refleja tanto el pago del trabajo dominical como el compensatorio (fl. 25, 155-156) en el mes de abril de 2016, de conformidad con lo regulado por los artículos 179, 181, 183 y 184 del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual el supuesto fáctico de la demanda contenido en el numeral 11 no se acredita en el presente proceso y, en consecuencia, se debe negar la pretensión de la demanda referida al reconocimiento y pago de los compensatorios.

Respecto de la terminación del contrato sin justa causa, se precisa que ante el evento de la discusión entre las partes sobre la ocurrencia del despido, la jurisprudencia ha sido reiterada al indicar como debe asumirse la carga probatoria que le incumbe a cada una de las partes, (Sentencias SL562-2018 -Radicación n.º 64074 del 7 de marzo de 2018, SL2954-2018 -Radicación n.º 65872 del 25 de julio de 2018, SL2949-2018 -Radicación n.º 56181 del 25 de julio de 2018 y Radicación 29.213 del 14 de agosto de 2007); de tal manera que al trabajador le corresponde asumir la prueba en torno a demostrar que efectivamente el finiquito contractual devino por la decisión unilateral de una de ellas, en tanto que al empleador le corresponde demostrar que dicha decisión se fundamentó en una de las justas causas consagradas en las normas sustantivas y que tal causa le es atribuible o imputable al trabajador.

Bajo ese panorama, se encuentra por fuera del debate probatorio que el demandante asumió cabalmente la carga de la prueba que le correspondía, ya que demostró que fue la empresa quien tomó la decisión de terminar su contrato de trabajo (fol.62-63, 259-260), carta en la que se le indicó:

“Dentro de las obligaciones a tu cargo como líder de Rampa se encuentra la de realizar personalmente y de la manera en que fue estipulada la labor asignada, tal y como lo contempla el artículo 58 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, así como evitar incurrir en expresas prohibiciones contenidas en el reglamento interno de la empresa como “hacer peligroso el

lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad de las personas, de las máquinas, equipos, mercancías, elementos o instalaciones de la empresa o de sus clientes y/o los usuarios de estos". Prohibiciones en las que usted ha incurrido como a continuación se relaciona:

Luego de efectuar la correspondiente investigación interna, de recibir las versión escrita suya y la de los trabajadores/ áreas involucradas, de evaluar el reporte inicial de AT y el "incident Reportform" por parte de Menzies Aviation y de escucharlo en diligencia de descargos, se pudo evidenciar que usted actuó de manera descuidada y negligente a sus funciones y deberes propios del cargo de Líder de Rampa, cuando de forma inaceptable y completamente descabellada optó por ordenarle a uno de sus subalternos, el señor William Buitrago que acelerará la banda del conveyor, a pesar de tener conocimiento que ésta persona no estaba capacitada, entrenada ni autorizada para manipular equipos y en particular el mencionado conveyor.

Dicha conducta no solo evidencia su gravísimo incumplimiento a las medidas de seguridad implementadas por la compañía en su reglamento interno de trabajo, la cual expresamente determinó la prohibición para los trabajadores de poner en peligro el lugar de trabajo por violación de normas de seguridad y el descuido que afecta la seguridad de las personas, sino que con su irresponsable orden trajo como consecuencia que el señor William manipulara erróneamente el equipo, al intentar dar inicio a la banda, activa la marcha del mismo, generando que este se moviera y lesionara a uno de sus compañeros de trabajo, quien se encuentra incapacitado en la actualidad.

Lo anterior quiere decir, que con su decisión puso en grave riesgo la integridad de sus compañeros de trabajo, los cuales pudieron resultar gravemente lesionados como consecuencia de su injustificable e irrazonable negligencia, así como la suya propia como resulta al incurrir en prohibiciones expresas determinadas por la compañía como faltas graves.

..."

Luego, en dicha misiva le señalan que "las conductas se enmarcan dentro de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 56, 58, 60 y 62 e igualmente lo relativo a las obligaciones y prohibiciones del trabajador según el reglamento interno de trabajo y demás normas concordantes y y/o complementarias"

Antes de la emisión de la carta de terminación del contrato de trabajo, el señor Álvaro Romero Cadena fue citado a rendir descargos tal y como consta en la diligencia de fecha 10 de agosto de 2016 (fl.253-258), en la que se constata que el actor indica que su cargo es Líder de rampa, conoce las funciones del cargo, el contrato, el reglamento interno de trabajo, recibió inducción al inicio del cargo, y en especial respecto de la orden emitida al

señor William Buitrago su subalterno, señaló: “estábamos cargando el avión de Cali con afán, y yo estaba dictando las maletas a Alejandro Varga pues para agilizar ya que el avión estaba un poco retrasado en el cargue y debido a la presión que todos tenemos de cargar el avión le dije al Sr. William que acelerara el conveyer un poquito ya que la banda estaba lenta un poquito. El por obedecer fue y lo hizo y desafortunadamente de (sic) equivocó y maniobro mal la palanca de aceleración, el lugar de acelerar le metió el cambio y el conveyer se movió para atrás como todos los sabemos”.

Agregó en el acta de descargos que el cargo del subalterno era el de cuadrillero/ agente de rampa 3, y sus principales funciones son las de descargar y cargas aviones, que cree no tiene funciones para operar equipos aeroportuarios, que conoce la gravedad de ese tipo de situaciones porque desafortunadamente lesionaron a un compañero y de que es una justa causa de terminación del contrato afectar la seguridad de las personas.

Las pruebas recaudadas en las audiencias de primera instancia, interrogatorios de parte y testimonios, permiten corroborar la ocurrencia del accidente de trabajo, que el actor en calidad de líder de rampa fue el autor de la orden emitida al compañero, que el subalterno ejercía un cargo que no tenía funciones ni estaba autorizado para manipular equipos aeroportuarios.

Pues bien, el numeral 1° del artículo 58 del C.S. del T. dispone:

“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”

Por su parte los numerales 4° y 6° literal A) del art. 62 del C.S. del T. este último modificado por el art. 7° del Decreto 2351 de 1965 enseñan:

“TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

4. ... toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

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.”

Una vez analizado en conjunto el material probatorio aportado al expediente, se puede verificar como se mencionó en párrafos anteriores que el actor emitió la orden de acelerar el conveyer a un trabajador que no se encontraba autorizado para realizar dicha función en la medida que para ejecutar tal labor se requiere tener capacitación y certificación.

Si bien el actor alegó que por la necesidad de realizar el trabajo de manera más ágil emitió la orden, lo cierto es que al tener la calidad de Líder de rampa estaba obligado a conocer no solo su responsabilidad sino también las funciones que cada una de las personas asignadas a su cargo estaban facultadas para realizar, de tal modo que si requería de una persona adicional para mover el conveyer debió realizar la petición correspondiente, máxime si se tiene en cuenta que por ser la labor de cargue, descargue y coordinación de vuelos en un ambiente donde se mueven diversos agentes, se debe garantizar la seguridad de las personas que allí convergen; por lo que el realizar la labor más rápido no se puede constituir en un factor de riesgo para la seguridad de las personas que laboran en el sitio.

La falta de diligencia y de cuidado por realizar la labor de manera más rápida dio lugar a que ocurriera un accidente de trabajo, esto es, afectó la seguridad de las personas que se encontraban en el sitio, lo cual también se constituye en un incumplimiento de las obligaciones, circunstancias que se califican como falta grave en el contrato de trabajo, cláusula séptima (fl. 140), y dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Ahora señala el actor que la justa causa invocada por la empresa constituye una consecuencia directa de la persecución y sobrecarga laboral empleada por la compañía en contra del actor, y que por tal razón presentó queja por acoso laboral.

La Ley 1010 de 2006 que tiene por objeto “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”, señala en el artículo 11 las garantías contra actitudes retaliatorias, entre las cuales se encuentra que carecerá de todo efecto la terminación del contrato si se profiere dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Revisados los elementos de prueba se encuentra que el actor presentó la queja por acoso laboral el mismo día en que se notificó la terminación del contrato, y de conformidad con la exposición de los testigos, se presentó en momento posterior, esto es, cuando el actor no tenía la calidad de trabajador y el objeto de la Ley es proteger a las personas en el ámbito de las relaciones laborales, por lo que la protección mencionada en el párrafo anterior no está llamada a prosperar, aunado a que tampoco se acreditaron las actividades señaladas en los hechos de la demanda.

En ese orden de ideas, hay lugar a confirmar la sentencia de primera instancia dado que no se acreditaron los supuestos de la demanda de falta de pago de compensatorios, terminación del contrato sin justa causa ni las conductas de acoso laboral.

COSTAS: no se impondrán en esta instancia por considerar que no se causaron.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 15 de abril de 2021, por el Juzgado Veintidós (22) Laboral del Circuito de Bogotá.

SEGUNDO: SIN COSTAS en la presente instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada

(manifestación de impedimento)
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado