



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO TREINTA Y OCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

En Bogotá D.C., a los diez (10) días del mes de agosto de dos mil veintidós (2022), estando dentro de la oportunidad legalmente establecida, el Juez Treinta y Ocho (38) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en asocio con la Secretaría, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 69 del CPTSS, respecto de la sentencia proferida el dieciocho (18) de mayo de dos mil veintidós (2022), por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia, instaurado por **PEDRO GILBERTO SIERRA PEDRAZA** contra **SEGURIDAD SAN CARLOS LTDA**, radicado **110014105003-2021-0177-01**.

SENTENCIA

El señor PEDRO GILBERTO SIERRA PEDRAZA a través de apoderado judicial, demandó a la sociedad SEGURIDAD SAN CARLOS LTDA, para que previos los trámites del Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia, se declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 03 de noviembre de 2017 y el 09 de enero de 2020, que el contrato terminó sin justa causa, conforme lo cual solicita el pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST y la indexación correspondiente.

Como fundamento fáctico de las pretensiones, manifestó que celebró contrato por la duración de obra o labor determinada con la compañía SEGURIDAD SAN CARLOS LTDA, a partir del 3 de noviembre de 2017, en el que desempeñó el cargo de GUARDA DE SEGURIDAD, labor que ejecutó de manera personal y bajo continuada subordinación; señala que el 3 de enero de 2020 se reportó una novedad, tras encontrarse que al hacer el recorrido que debía realizar olvidó cerrar una puerta y encender una alarma, razón por la cual fue citado a descargos y el 9 de enero de 2020 se le notificó la decisión de finalizar el vínculo laboral que los unía a partir de dicha fecha, al advertir que había incumplido con la obligación de revisar y verificar el estado de las instalaciones, hechos por los cuales nunca se le había llamado la atención.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laboral de esta ciudad, estrado que la admitió en auto del 13

de julio de 2021 y una vez notificada la pasiva, se designó curador ad litem el 19 de octubre de 2021, sin embargo, el 18 de noviembre de 2021, la sociedad demandada constituyó poder, razón por la cual a través de auto de 15 de diciembre de 2021, se tuvo por notificada por conducta concluyente a la demandada SEGURIDAD SAN CARLOS LTDA, y se señaló el día 16 de marzo de 2022, para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 72 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.

Instalada la audiencia, en la fecha previamente señalada, SEGURIDAD SAN CARLOS LTDA, contestó la demanda, y presentó como excepciones de mérito las de enriquecimiento sin justas causa, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, innominada o genérica, posteriormente se declaró fracasada la conciliación, se saneó el proceso, se fijó el litigio, se decretaron y practicaron las pruebas y se corrió traslado para que las partes presentaran sus alegatos de conclusión.

Constituida la audiencia de juzgamiento, el juez de única instancia declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 3 de noviembre de 2017 hasta el 9 de enero de 2020, tras advertir que si bien se encontró acreditada la suscripción de un contrato por obra o labor, lo cierto es que dentro del mismo no se precisó con suficiente claridad la obra o labor para la cual sería contratado el demandante, por el contrato se determinó de una manera genérica o vaga, incluyéndose las obligaciones generales de cualquier contrato, sin siquiera tampoco indicarse el lugar en el cual se prestaría el servicio o cuál sería la obra y si estaba o no sujeta a la suscripción de otro contrato entre dos personas jurídicas, por lo que en ausencia de convicción para determinar la obra o labor, dio aplicación al principio general de la primacía de la realidad sobre las formas.

De otro lado, en lo relativo al despido sin justa causa aducido, puso de presente que en los casos en los que se pacta una falta grave corresponde al juez tan solo corroborar la ocurrencia del hecho y no el grado otorgado, pues el mismo ya está previamente dado, sin embargo, si ello no se encuentra establecido corresponde al juez determinar la gravedad que revista el hecho alegado y si justifica la finalización del contrato de trabajo, luego de señalar tales escenarios, se remitió a la carta de terminación de la relación laboral, en la que se invocaron

los numerales 2,4 y 6 del artículo 62, y que al no arrimarse el reglamento interno de trabajo no era posible analizar los hechos a la luz de posibles faltas graves allí contenidas, lo que habilitaba al juez a establecer si los hechos alegados realmente ocurrieron y si comportaban la gravedad referida por le empresa demandada.

Bajo ese panorama, frente al primer numeral consagrado en la carta de terminación, precisó el A Quo de un lado que el demandante se obligó a desempeñar las labores propias de guarda de seguridad, cargo que no desapareció del objeto de la empresa, el cual desarrolló en empresas públicas y privadas por lo que dicha prestación siguió teniendo lugar, así como que no se encontró acreditada la falta de respeto a la señora Dayana Manrique en calidad de secretaria, pues el demandante solo indicó que manifestó la extrañeza sin que se hiciera uso de términos descalificativos, por lo que no encontró acreditada la existencia de un acto grave de indisciplina o de falta de respeto alegado

Arguyó frente al numeral 2°, que si bien el demandante en el interrogatorio indicó que no dejó puerta abierta, ello no se acompañaba con el correo remitido por JOSÉ OLAYA que daba cuenta de la novedad del día 3 de enero de 2022, donde la recepcionista informó que se dejaron abiertas las puertas de la oficina de la contraloría y la cafetería, así como que no se activó la alarma de tesorería, hechos que fueron aceptados por el demandante en versión libre de 3 de enero de 2020 , así como en diligencia de descargos, por lo que estimó como un incumplimiento grave de sus funciones y obligaciones de vigilante, debiendo activar la alarma del segundo piso, lo que puso en una situación de vulnerabilidad y de peligro las cosas y la información allí contenida, máxime cuando en el caso puntual la entidad protegida lo era una de carácter público, lo que llevaba consigo el actuar con mayor diligencia, conforme lo cual el despido se configuró como justo, razón por la cual negó la pretensión de la demanda encaminada a la declaración despido injusto y el consecuente pago de la indemnización, declaró probadas las excepciones denominadas inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y se abstuvo de emitir condena en costas a la parte demandante.

Tramitado el negocio en legal forma y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado procede el Despacho a proferir la sentencia previa las siguientes

CONSIDERACIONES

EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL Y MODALIDAD CONTRACTUAL

Revisado el expediente, efectivamente se encuentra demostrado que entre el demandante PEDRO GILBERTO SIERRA PEDRAZA y la sociedad demandada SEGURIDAD SAN CARLOS LTDA, existió un CONTRATO DE TRABAJO vigente en el lapso comprendido entre el 03 de noviembre de 2017 y el 09 de enero de 2020, bajo la modalidad de un contrato de OBRA O LABOR, el que se desempeñó como guarda de seguridad y en el que percibió como salario el equivalente a un salario mínimo mensual vigente.

Dentro de ese escenario, es preciso señalar que el documento suscrito el 03 de noviembre de 2017, a pesar de ser denominado como un “CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR”, encuentra el Despacho que, como lo advierte el A-quo en el documento en cita no se identificó claramente la obra a ejecutarse, condición exigida para este tipo de contratos, en consecuencia, para efectos del presente proceso se parte de la premisa según la cual el contrato de trabajo del actor se rige por las previsiones de los contratos pactados **por duración indefinida**.

Esto conforme lo señaló la sala laboral de la H. Corte Suprema de Justicia entre otras en sentencia con radicado 69175 *«La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.»*

Una vez determinado lo anterior, tal y como lo estableció el A quo, se tiene que el accionante prestó sus servicios a la sociedad llamada a juicio desempeñando funciones de GUARDA DE SEGURIDAD, a través de un contrato de trabajo a término indefinido vigente en el lapso comprendido entre el 03 de noviembre de 2017 y el 9 de enero de 2020, lo cual implicaba su actividad personal, ejecutada dentro de un escenario de subordinación y que como contraprestación del servicio prestado el accionante percibió el salario mínimo legal vigente más recargos de ley, todo ello de conformidad con los elementos probatorios recaudados, entre los

cuales se encuentra el contrato de trabajo celebrado entre las partes, el certificado laboral y las declaraciones recibidas en la instancia.

DESPIDO INJUSTO E INDEMNIZACION

Ahora bien, el eje medular de la controversia gira en torno a establecer si se presentó un despido injusto por parte del empleador y los efectos que de tal decisión se puedan derivar, así como el pago de la indemnización establecida en el artículo 64 del CST.

Cabe anotar, en relación con la procedencia de una indemnización por despido injusto, lo sostenido por la H. Corte Suprema de Justicia, cuando ha señalado:

“La Jurisprudencia tanto del extinguido Tribunal Supremo como de esta Sala, ha considerado que **al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido**, y que **al patrono corresponde probar su justificación**. Y es natural que así sea, pues el trabajador debe demostrar que el patrono no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y éste último para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse cumplido alguna de las causas señaladas en la Ley. (CSJ, Cas. Laboral, Sent. Oct 11/73.)
Negrilla fuera de texto.

Se observa entonces en el expediente digital, la comunicación del 09 de enero de 2020, dirigida al demandante y suscrita por el Gerente General de SEGURIDAD SAN CARLOS LTD, en la que se le informa la determinación de la empresa de finiquitar su contrato de trabajo con justa causa, conforme a las previsiones del artículo 57, numeral 1° del artículo 61 y el artículo 62, en sus numerales 2, 4 y 6 del CST.

Así las cosas, el demandante acreditó en debida forma el despido de que fue objeto y le correspondía a la demandada demostrar la existencia de la justa causa endilgada.

Estima el Despacho que es pertinente en este estado traer a colación, lo sostenido de vieja data por la H. Corte Suprema de Justicia respecto a la invocación de las justas causas de despido, cuando señaló que se puede realizar un despido en estas condiciones:

“(. . .)”

“a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita.

b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o innovación normativa, y

c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden en causales de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

En todo caso **lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante**, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva...”. (Sentencias de casación del 25 de octubre de 1994, radicación 6847.

En ese orden, una vez valorados los elementos probatorios y la comunicación de terminación del contrato con justa causa, se advierte que la decisión se tomó como base en dos circunstancias, la primera consistente en que *“el contrato de trabajo suscrito entre las partes tener la modalidad de ser DURACIÓN DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA y en la cláusula SÉPTIMA. TERMINACIÓN UNILATERAL en su PAGRAFO ÚNICO indicar, El empleador NO reubica trabajadores, cuando el cliente contratante del servicio de vigilancia solicite el cambio del trabajador, se extiende, se extinguen las causas que dieron origen al presente contrato, y en el puesto en el que usted desarrollaba su labor (secretaría) la interventoría pedir de inmediato su cambio por una falta de respeto observada por una funcionaria de parte suya hacia una compañera de trabajo y por dejar la puerta abierta de tesorería”*; y la segunda consistente en que al *“ser citado a rendir descargos porque en el puesto encargado bajo su responsabilidad, incumplió la consigna obligatoria de revisar y verificar el estado de las instalaciones y por un descuido, cometió la grave negligencia de dejar la puerta abierta de tesorería y la alarma sin activar y en los descargos por usted presentados, aceptar que cometió este grave error, poniendo en peligro la seguridad de las instalaciones, entregadas bajo nuestra responsabilidad.”*

Así las cosas, el Despacho procederá a establecer si las circunstancias señaladas configura alguna de las justas causas previstas en el literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que señala:

“Artículo 7o. Terminación del contrato por **justa causa**. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

1o) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2o) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos **o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.**

3o) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4o) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y **toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.**

5o) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6o) **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.

7o) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8o) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9o) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono.

10) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, y

15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9o. a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

“(. . .)”

Así las cosas, cumple indicar que frente al primer hecho contenido en la carta de terminación de contratante, no se acredita con documental alguna, ni tampoco se extrae del dicho de las partes, de manera fehaciente que dicha situación hubiese tenido lugar, esto es, lo relativo a la falta de respeto a una compañera de trabajo, pues por el contrario el demandante manifiesta que existió un altercado entre dos empleadas, en el que intervino sin que con ello descalificara o agrediera en modo alguno a las mismas, evento que deja sin sustento la solicitud del cliente encaminada al cambio del trabajador, por lo que no se podía terminar el contrato por ello, siendo además que al demandante y a la sociedad demandada los unió fue un contrato a término indefinido, y no un contrato por obra o labor, escenario en el cual se habilitaba su reubicación, máxime cuando no se evidencia que la actividad desarrollada por el demandante se hubiese extinguido del objeto social de la demandada.

En lo que tiene que ver con el segundo hecho atribuido al demandante y contenido en la carta de terminación, se tiene que el haber dejado una puerta abierta la oficina de tesorería y no activar la alarma del segundo piso, se enmarca en la causal 4ª y 6ª referida, alusiva a toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, así como la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en este aspecto conviene recordar lo señalado en las disposiciones en cita así:

“Artículo 58.-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 le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.**

2a) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a) Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a) Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.

7a) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y

8a) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

“(. . .)”

En estas condiciones, entiende el Despacho que efectivamente conducta aducida como configuradora de justa causa alegada por la accionada al momento de la extinción del vínculo contractual del demandante se enmarca en las previsiones del numeral 1 del artículo 58 del CST, citado previamente, nótese que dentro de las obligaciones del demandante como GUARDA DE SEGURIDAD, estaba de manera natural proveer seguridad a los bienes e información de manera puntal de la Secretaría De Cultura, hecho que se advierte plenamente acreditado, pues si bien el demandante manifestó en su declaración que no dejó abierta ninguna puerta, lo cierto, es que, como lo expresa el A-quo, el demandante en el acta de descargos, preciso de manera textual que *“se me olvidó cerrar la puerta de la oficina y donde está la alarma pero fue un olvido sin intención”*, documento que se encuentra suscrito por el demandante, aceptando que no activó la alarma, lo que se itera, corresponde a una grave negligencia, la cual configura una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Por lo anterior, se confirmará la decisión objeto de consulta proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá.

Sin costas en este grado jurisdiccional.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO TREINTA Y OCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar, la sentencia proferida el dieciocho (18) de mayo de dos mil veintidós (2022), por el Juzgado Trece Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. Lo anterior, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en la instancia.

TERCERO: Por secretaria, remítase el presente expediente al Juzgado de Origen. Ofíciase.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

El Juez,

MARCOS JAVIER CORTES RIVEROS

La Secretaria,

NANCY JOHANA TELLEZ SILVA

Firmado Por:

Nancy Johana Tellez Silva
Secretario
Juzgado De Circuito
Laboral 038
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Marcos Javier Cortes Riveros
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 38
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **7d939e895847aafe8ffdb4a3d430c66fe6994df588f012d8eb0bac66d5deed90**

Documento generado en 10/08/2022 06:07:36 PM

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