



REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO DIEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA D.C.
CALLE 14 NO 7-36 PISO 20
Jlato10@cendoj.ramajudicial.gov.co

En Bogotá D.C., a los diecinueve (19) días del mes de mayo del año 2022, este despacho procede a resolver del Grado Jurisdiccional de Consulta en virtud de lo consagrado en el art. 69 del C.P.T y la S.S, modificado por el art 14 de la Ley 1149 de 2007, y de conformidad a lo dispuesto en la Sentencia C - 424 de 2015, proferida por la H. Corte constitucional, que establece la consulta de las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario; es procedente la misma, razón por la cual procede el despacho a decidir, dentro del GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA del proceso ordinario de Única Instancia **No. 2019-00518-01** seguido por **ISRAEL TAO PIÑA** contra **FERRICENTROS SAS**

ANTECEDENTES

1. Solicita el actor en la demanda que se declare nula la terminación del contrato de trabajo con justa causa emitida por FERRICENTROS SAS y declare que el despido del demandante fue Terminación de Contrato Sin Justa Causa; como consecuencia del despido sin justa causa se ordene a la demandada FERRICENTROS SAS cancelar la indemnización señalada por el Art 64 C.S.T.

TRAMITE PROCESAL

2. Admitida la demanda por el Juzgado 4° Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá el día 02/12/2019 tal como obra al folio 44 del plenario (51 PDF)
3. Se notificó a la demandada mediante Notificación personal el día 15/01/2020 tal como obra a folio 58 del plenario (66 PDF)
4. Mediante auto del 18/08/2020 se fijó fecha de audiencia del art 72 del C.P.T y la S.S para el día 15/09/2020 a las 08.30 pm.; En esta audiencia se dio por contestada la demanda por parte de FERRICENTRO S.A.S., quien se opuso a la prosperidad de las pretensiones, en cuanto los hechos aceptaron los numerados 1,4,5,6,7, propuso excepción de fundamentación puntual, clara y justificada del despido del cual fue objeto la parte demandante.
5. Se evacua la etapa de conciliación: se declara fracasada; Se resuelve la interposición de excepciones previas: No fueron interpuestas; Se evacua la etapa de saneamiento del litigio y fijación del litigio, Se evacua la etapa probatoria: -Interrogatorio de partes: al Representante Legal de la demandada Daniel Montes Naranjo y al demandante Israel Tao Piña. -Testimonio: De la parte

demandada, señor Sergio Enrique Gil Hernández. Se cierra el debate probatorio, Se escuchan los alegatos de conclusión.

6. El Juez 4º Municipal laboral de pequeñas causas de Bogotá Resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor ISRAEL TAO PIÑA y la empresa FERRICENTROS SAS, existió un contrato de trabajo escrito a término indefinido, que tuvo lugar entre el 1 de abril de 2004 al 26 de abril de 2016, el cual terminó de manera unilateral y con justa causa por la empresa demandada.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA la excepción denominada “FUNDAMENTACIÓN CLARA Y JUSTIFICADA DEL DESPIDO DEL CUAL FUE OBJETO LA PARE DEMANDANTE, PROPUESTA POR LA PARTE DEMANDADA”.

TERCERO: ABSOLVER a la sociedad FERRICENTROS SAS de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor ISRAEL TAO PIÑA en el presente proceso.

CUARTO: COSTAS a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, fijándose como agencias en derecho la suma de \$498.000 correspondiente al 5% de las pretensiones de la demanda. Las costas serán liquidadas en la debida oportunidad procesal por la secretaria del juzgado.

QUINTO: Se dispone la remisión del expediente a la Oficina Judicial, a efectos de que se provea el reparto entre los Juzgados Laborales del Circuito para que surta el grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo dispuesto en la sentencia C-424 del 2015 que remite al artículo 69 del CPL Y la SS, por ser la decisión totalmente adversa a la demandante.”

Decisión que fundamento en que el empleador tenía autonomía en modificar el lugar de trabajo y el horario de trabajo basado en el principio de *ius variandi*, tal como lo señala en sentencia SL 14991 de 2016 cambio en el contrato de trabajo el empleador lo puede hacer de manera unilateral en la contratación, igualmente señala que el empleador está autorizado en modificar el contrato de trabajo, también lo ha señalado en sentencia CSJ SL 31701 del 2 de septiembre de 2018, ratificada en sentencia SL 2463 del 24 de junio de 2018, el cambio de horario y lugar de trabajo no constituye un ejercicio de arbitrariedad del *ius variandi*, el traslado se dio en la misma ciudad, luego de trabajar en la sede de la Avenida Jiménez a la sede de la Avenida Caracas y el horario que si bien en la Avenida Jiménez era de lunes a viernes de 8 am a 6 pm y sábados de 8 am a 1 pm, y el horario estipulado para la sede de Avenida Caracas era de lunes a viernes de 8 am a 6 pm y sábados de 8 am a 5 pm, este lo debía cumplir y no señalar que tenía unos compromisos deportivos para no poderlo hacer, por lo tanto se tiene que se da una terminación de contrato por justa causa por incumplimiento de horario de trabajo

CONSIDERACIONES:

PROBLEMA JURIDICO

Debe determinar el Despacho si le asistió razón al juez de instancia, al considerar que hubo despido por justa causa en virtud del poder subordinante del empleador de modificar unilateralmente las condiciones laborales del demandante y el trabajador las tiene que cumplir.

Se solicita en el proceso se declare que el despido fue sin justa causa y se ordene el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa señalado en el art 64 del CST.

La demandada se opuso a las pretensiones de la demanda con fundamento que no le asiste el derecho pretendido debido a que de conformidad a lo señalado tácitamente en la cláusula 10 del contrato de trabajo” MODIFICACIONES DE

CONDICIONES DE TRABAJO” y que el despido fue debidamente motivado y justificado, teniendo en cuenta como sustento los llamados de atención de los días 15, 25 de abril, diligencia de descargos del 18 de abril y en virtud del desconocimiento y el desacato de las condiciones plasmadas en el reglamento de trabajo.

De la existencia del contrato de trabajo

la relación laboral fue declarada por el juez de primera instancia entre el 1 de abril de 2004 al 26 de abril de 2016, decisión que se confirmara, teniendo en cuenta que se corrobora con las pruebas allegadas del contrato de trabajo en pdf 8 y 9 y la liquidación de contrato de trabajo en pdf 17 del documento digital 02.

PRUEBAS

Al proceso se allego contrato de trabajo suscrito entre las partes, acta de descargos celebrada el 18 de abril de 2016, carta de terminación del contrato de trabajo, formato de liquidación laboral de FERRICENTROS SAS, formato de orden médica para realizar las terapias de los pies emitido por Compensar EPS que no alcanzó a realizar (Folio 8 a 17 PDF 8-18).

Carta de llamado de atención de fecha 15 y 26 de abril de 2016, acta diligencia de descargos de fecha 18 de abril de 2016, reglamento interno de trabajo de FERRICENTROS SAS (101-117 PDF)

Interrogatorio de parte Representante legal de la demandada señor DANIEL MONTES NARANJO, señala que la relación laboral del demandante termina el 25 de abril de 2016, por terminación del contrato por los llamados de atención que se le realizaron por no cumplimiento de horario y el no uso de las botas de trabajo, que el traslado y el horario se le comunico de manera verbal, los llamados de atención fueron de forma escrita, que luego de la diligencia de descargos se le dio por terminado el contrato de trabajo.

Interrogatorio de parte del demandante ISRAEL TAO PIÑA señala que le fue terminado el contrato de trabajo por incumplimiento en el horario de trabajo y el no uso de las botas de trabajo, indica que a él lo trasladan un mes antes de terminarle el contrato de trabajo, en el lugar desempeñaba un horario de trabajo de lunes a viernes de 8 am a 6 pm y sábado de 8 a 1 de la tarde, a la segunda semana de estar en el almacén donde lo habían trasladado le cambiaron el horario indicándole que los sábados tenía que laborar no hasta la 1 de la tarde sino hasta las 5 y el manifestó que no podía porque ese horario lo tenía comprometido para otras cosas, eso se lo comunique a los señores SERGIO GIL Y HERNAN ORJUELA que eran administradores, a don Hernán le informe que no podía usar las botas porque tenía problemas en los pies (unos espolones) y que la empresa nunca lo envió a ARL, él fue a consulta EPS Compensar y allí le enviaron medicamentos y unas terapias, las personas de recursos humanos sabían que yo trabajaba sin botas y nunca tuve problemas por ello, con el señor Sergio Gil acordamos verbalmente sobre el no uso de las botas de trabajo y el horario sobre ese tema hablamos por qué no podría cumplir ese horario los sábados, que el último salario devengado era la suma de \$ 1.205.000.

Testimonio del señor SERGIO GIL HERNANDEZ quien manifestó que se desempeñaba en el cargo de jefe del punto de ventas de la empresa y el demandante era vendedor, indica que al demandante se le hicieron varios llamados de atención verbal por no cumplimiento del horario y no uso de las botas de trabajo, se le hicieron llamados de atención de manera escrita y lo llamaron a descargos, igualmente indicó que en la sede Caracas no cumplía el horario completamente hasta las 5 de la tarde que era el que cumplía todos los funcionarios, manifestando que él tenía unos compromisos deportivos después de la una de la tarde y que las botas de protección no las usaba porque no se sentía cómodo porque él utilizaba zapatillas deportivas, nunca informo de problemas en los pies por intermedio de EPS o ARL que hubiera determinado algún diagnóstico.

1. Para resolver el asunto debemos traer a colación lo dispuesto por el CST como causales de terminación del contrato de trabajo que establece:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}:

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

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

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

4. *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.*

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

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.**

7. *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 aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*

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

9. 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 {empleador}.

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 {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

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

14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. <Artículo **CONDICIONALMENTE** exequible> <Ver Notas del Editor> 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 {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

...

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos. (subrayado y negrilla fuera del texto)

2. Sobre la carga de la prueba en un despido, ha dicho la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 42544 del 28 de mayo de 2014, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

«Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Sala precisa que el Tribunal en momento alguno le dio un alcance equivocado al artículo 64 del C.S.T., en tanto la causa eficiente por la cual el sentenciador de alzada absolvió a la demandada de la indemnización por terminación del vínculo laboral, no fue la interpretación de la citada preceptiva, sino el hecho de no encontrar probado el despido, carga procesal que a la luz del artículo 177 del C.P.C., le correspondía al demandante, tal y como lo ha repetido esta Sala de la Corte al precisar que en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del

empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral.»

3. Tenemos entonces que de conformidad a la norma citada y a la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, la parte que termina el contrato de trabajo (en este caso el empleador) alegando justa causa debe indicarle claramente al trabajador por qué lo despidе, pues si no lo hace, no puede después válidamente aducir otras causas, así sean ciertas, no serán justificantes del despido en un proceso laboral, y lo que pudo ser un despido justo se convierte en un injusto por no cumplir lo dispuesto en la norma.
4. Al respecto es importante señalar que el empleador debe manifestar de forma expresa e inequívoca los motivos concretos que tenga, o la causal que invoque para prescindir del servicio del trabajador, cuando quiera que vaya a dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° literal a) del Decreto 2351 de 1965.
5. Encuentra el despacho que obra carta del 26 de abril del año 2016 mediante la cual se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante por el empleador que se encuentra en pdf 16 del documento digital 2, que debe señalar el despacho no se encuentra la parte de la firma del empleador, pero la parte demandada no la desconoció ni tacho de falsa, en la cual se indicó:

Asunto: Terminación del contrato de trabajo con JUSTA CAUSA.

Nos permitimos comunicarle que luego de haber sido analizadas las explicaciones dadas por usted en la diligencia de descargos del día 18 de abril del 2016, en la cual se le permitió exponer sus razones frente a la conducta irregular relacionada con el desconocimiento de sus obligaciones y prohibiciones como trabajador de Ferricentros S.A.S., especialmente las relacionadas con el sistemático e injustificado abandono del puesto de trabajo, y con el desconocimiento de las instrucciones preventivas de accidentes al negarse a utilizar el calzado suministrado por la Empresa, se considera que no existen razones válidas ni suficientes que justifiquen su actuación, por lo cual se ha decidido dar por terminado unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo, decisión cuyos efectos se surten a partir de la fecha de notificación de la presente comunicación, siendo por tanto su último día de trabajo, la finalización de la jornada laboral del día de hoy, 26 de Abril de 2016.

La determinación mencionada se fundamenta en el grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que le incumbían como trabajador de Ferricentros S.A.S., relacionadas con el abandono reiterado del puesto de trabajo, y la negativa a utilizar la dotación suministrada para la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, lo cual a la luz de las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias, configura una justa causa de terminación de la relación laboral, dado que por lo repetido de tales incumplimientos adquieren la condición de graves.

6. Comunicación en la que el empleador no señala causales legales específicamente indicando al actor las justas causa imputadas para la terminación el contrato de trabajo, pero señaló el desconocimiento de sus obligaciones y prohibiciones relacionadas al sistemático abandono del puesto de trabajo y el desconocimiento de instrucciones preventiva de accidentes al negarse a utilizar el calzado entregado por la empresa, situación que se confirma era conocida de conformidad a lo manifestado por el demandante en el Interrogatorio de parte en el cual señaló que le fue terminado el contrato de trabajo por incumplimiento en el horario de trabajo y el no uso de las botas de trabajo, indica que a él lo trasladan un mes antes de terminarle el contrato de trabajo, en el lugar desempeñaba un horario de trabajo de lunes a viernes de 8 am a 6 pm y sábado de 8 a 1 de la tarde, a la segunda semana de estar en el almacén donde lo habían trasladado le cambiaron el horario indicándole que los sábados tenía que laborar no hasta la 1 de la tarde sino hasta las 5 y el manifestó que no podía porque ese horario lo tenía comprometido para otras cosas, además señaló que no podía usar las botas porque tenía problemas en los pies (unos espolones) y que la

empresa nunca lo envió a ARL, él fue a consulta EPS Compensar y allí le enviaron medicamentos y unas terapias, las personas de recursos humanos sabían que yo trabajaba sin botas y nunca tuve problemas por ello, con el señor Sergio Gil acordamos verbalmente sobre el no uso de las botas de trabajo, sin embargo su dicho no fue corroborado por el señor Gil quien informo al despacho indicó que en la sede Caracas no cumplía el horario completamente hasta las 5 de la tarde que era el que cumplía todos los funcionarios, manifestando que él tenía unos compromisos deportivos después de la una de la tarde y que las botas de protección no las usaba porque no se sentía cómodo porque él utilizaba zapatillas deportivas, nunca informo de problemas en los pies.

7. El acta de diligencia de descargos del 18 de abril en PDF 113 a 119 del documento digital 02, se observa que, al inicio de los descargos, se le pregunta si sabe por qué está citado, el demandante contesto que por lo de los sábados que se iba a la 1 pm., al ser preguntado por el no uso de las botas, señaló que le dolían los pies, que no tenía certificación médica y que le dolían hacia 5 a 6 años.
8. De tal suerte que, para efectos de establecer fácticamente el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador, dentro de la verificación de esta justa causa, el juzgador puede determinar las obligaciones a cargo del trabajador con fundamento en el manual de funciones, descripciones del cargo o en cualquier otro instrumento que contenga las instrucciones dadas al trabajador de modo particular para el ejercicio de su cargo. Inclusive, tales instrucciones pueden ser verbales. Así se desprende de lo previsto en el nl. 1º del artículo 58 del CST, que establece:

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. *Son obligaciones especiales del trabajador:*

1. 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.

9. Jornada de trabajo Reglamento Interno de trabajo establece:
HORARIO DE TRABAJO ARTICULO 8.
Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:
PUNTO DE VENTA AVENIDA CARACAS Lunes a sábado de 8:00 A.M. a 6:00 P.M La jornada se interrumpe con 30 minutos de descanso para almuerzo; que será por turnos de media hora a partir de las 12:00 M.
PUNTO DE VENTA AV JIMENEZ lunes a viernes de 8:00 A.M a 6:00 P.M La jornada se interrumpe con 30 minutos de descanso para almuerzo; que será por turnos de media hora a partir de las 12:00 M. Los sábados de 8:00 am a 1:00 pm Todo el personal tendrá 15 min de descanso en la mañana
Esta prueba permite establecer que la jornada señalada por el empleador al demandante estaba establecida en el reglamento interno de trabajo y del interrogatorio de parte que el demandante sabía que el uso de botas se comenzó a realizar por un accidente que había ocurrido a otro trabajador, por tanto, que era un elemento de protección sin embargo no lo usaba y no

cumplía el horario de trabajo impuesto por el empleador como lo reconoce en su interrogatorio de parte.

Por las razones expuestas encuentra este estrado judicial que le asistió razón al ad quo en absolver a la demandada de las pretensiones de despido sin justa causa y el pago de indemnización del art 64 CST, en consecuencia, se confirmara la sentencia consultada proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas causas Laborales de Bogotá, el 15 de septiembre de 2020.

En razón y mérito de lo expuesto, el Juzgado Décimo laboral del Circuito de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por mandato constitucional y legal,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada la cual fue proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas causas Laborales de Bogotá, el 15 de septiembre de 2020, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en este Grado Jurisdiccional de Consulta.

TERCERO: Devuélvase el expediente al juzgado de origen a fin de que continúen con el trámite correspondiente.

NOTIFIQUESE.

La Jueza,

MARIA DOLORES CARVAJAL NIÑO

Firmado Por:

Maria Dolores Carvajal Niño

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 010

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: **ab15d38e228b51a82a8723da3b3715012d12ddb912a2fcb2c4c41dd8ec83c77b**

Documento generado en 19/05/2022 08:22:06 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>