

República de Colombia

Rama Judicial



Radicado 11001410500720180044001

JUZGADO DIEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

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-424/2015 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 previas las siguientes

Por lo expuesto procede el Despacho a decidir el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA dentro del proceso promovido por **JULIAN OWALDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ** contra la sociedad **IASG LTDA**, respecto de la sentencia proferida por el JUZGADO SÉPTIMO (07) MUNICIPAL LABORAL DE PEQUEÑAS CAUSAS DE BOGOTÁ, D.C., el treinta y uno (31) de julio de dos mil veinte (2020).

ANTECEDENTES

1. DEMANDA

Solicita el actor en la demanda que se declare que existió un contrato de trabajo fijo de 1 año celebrado con la demandada; que tenía como último cargo el de COORDINADOR OPERATIVO; que se declare que no cometió falta grave que conllevara a la terminación del trabajo con justa causa y que tal despido se produjo sin justa causa; que la demandada obró de mala fe; que se le reconozca la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del C.S.T.; que se le reconozca la indemnización del artículo 65 del C.S.T.

2. SUPUESTOS FACTICOS

Como fundamento de sus pretensiones la parte actora señaló que desde el 21 de septiembre de 2012 el actor se vinculó mediante a contrato de trabajo a término fijo de

seis meses a IASG L TDA 2 en el cargo de AGENTE DE CONTROL ESPECIALIZADO; que el salario mensual asignado fue la suma de \$800.000; que una vez culminado dicho contrato el empleador no quiso usar la cláusula de renovación automática que preveía el contrato, y en cambio realizó un nuevo contrato con las mismas características del anterior y con el mismo cargo y salario, el cual fue renovado varias veces; el 01 de octubre de 2016 se suscribe otro sí al contrato laboral en el cual es ascendido al cargo de COORDINADOR OPERATIVO, y se incrementó su salario básico mensual a la suma de \$1.000.000 más una bonificación mensual de \$320.000, el cual desempeñó hasta el 10 de agosto de 2017, cuando se le comunicó por escrito que se terminaba su contrato de trabajo según el demandado por justa causa, sin que dicha causa existiera.

3. TRAMITE PROCESAL

- Admitida la demanda por el Juzgado 7 municipal laboral de pequeñas causas de Bogotá el día 27 de agosto de 2018 tal como obra al folio 32 del plenario y 36 del expediente digital.
- Se notificó al Representante Legal de la sociedad demandada personalmente el 22 de abril de 2019 como obra a folio 34 del plenario y 38 del expediente digital.
- Mediante auto de 21 de enero de 2020, el Despacho reconoció personería al abogado HAIVER ALEJANDRO LÓPEZ LÓPEZ como apoderado de la parte demandada y fijó fecha de audiencia del artículo 72 del C.P.T y la S.S para el día 6 de febrero de 2020 a las 9:00 a.m., la cual fue reprogramada para el 12 de marzo de 2020 mediante auto 03 de febrero de 2020.
- En esta audiencia se realizó las verificaciones de la publicación del estado del auto que fijó fecha de audiencia, estando este correcto, por lo que, con la inasistencia de la parte actora, se procedió a dar aplicación de la sanción establecida en el inciso 2 del artículo 30 del C.P.T.S.S., por lo que se procedió a continuar con la audiencia.
- En defensa, la demandada **IASG LTDA** en su contestación de demanda aceptó la relación laboral, los extremos temporales, el salario, el cargo del actor y las renovaciones del contrato de trabajo, no obstante, frente al despido sin justa causa manifestó la existencia del incumplimiento de las obligaciones del trabajador e invocó el numeral sexto del artículo 62 del código sustantivo del trabajo consistente en que existió una violación grave a las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los artículos 58 y 60 del cst, de un hecho ocurrido el 23 de julio del 2017 en la que bajo la coordinación operativa que en la que se desarrollaba el señor Julián Osvaldo Martínez permitió que se presentará que el equipaje consistente en un perro de la que tenía como destino único en la ciudad de Bogotá se fuera a la ciudad de Quito Ecuador, lo cual es un grave incumplimiento de sus obligaciones, como quedó establecido en el acta de descargos de fecha 27 de julio del año 2017 en la que compareció el señor Julián Osvaldo Martínez a rendir los mismos sobre los hechos a raíz de un informe que él mismo realizó. Propuso como excepciones las de LA EXISTENCIA

DE JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO, GENÉRICA, PRESCRIPCIÓN y BUENA FE.

- Se dio por contestada la demanda por parte de IASG LTDA, y el Despacho por la inasistencia de la parte actora, estando en la etapa de conciliación procedió a dar aplicación del artículo 77 del C.P.T.S.S., no obstante, la demandada no mencionó hechos susceptibles de confesión en la contestación de la demanda, razón por la que no impuso la sanción mencionada y declaró fracasada la audiencia de conciliación, empero tomará como indicio grave en contra del demandante por su inasistencia.
- Se efectuó la etapa de excepciones y saneamiento del proceso, y en la fijación del litigio, se dejó por fuera del litigio los hechos aceptados por la parte demandada como la existencia de un contrato de trabajo el cual inició el 21 de septiembre de 2012 así como la aceptación de los hechos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10. En cuanto al hecho noveno, se fija el litigio en cuanto a establecer si existe una justa causa o no para dar por terminado el contrato de trabajo del actor.
- Decretó como pruebas de la parte demandante las documentales a folios 6-30 y declaración de parte del Representante Legal de la demandada.
- Pruebas de la parte demandada las documentales aportadas en audiencia, interrogatorio de parte del demandante con exhibición de documentos y las testimoniales de GABRIELA ACOSTA FIGUEROA, LUIS ALBERTO LEON, LILIANA BARBOSA GIRALDO, CD con el reglamento interno del trabajo de la demandada. Se negó la testimonial de JEISSON IGNACIO LOZANO por cuanto se encuentra en calidad de Representante Legal de la demandada.
- Se suspendió la audiencia y se otorgó 3 días a la parte demandante para que allegara las pruebas que sustente las causales de fuerza mayor o caso fortuito para la inasistencia de la audiencia pública; se decretó receso de la audiencia hasta el 26 de marzo de 2020 a las 9:00 am., pero por efectos de la Emergencia Sanitaria y la suspensión de términos se reprogramó para el 30 de julio de 2020 a las 10:00 a.m., en la que se realizó la práctica de pruebas de los interrogatorios de parte y las testimoniales de Liliana Barbosa, Gabriela Acosta y Luis Leon. Se suspendió la diligencia y ser reprogramó para dictar sentencia el 31 de julio de 2020.

4. SENTENCIA DE INSTANCIA

- El Juez 7º Municipal laboral de pequeñas causas de Bogotá Resolvió: PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JULIAN OSWALDO MARTINEZ MARTINEZ y la empresa INTERNATIONAL AVIATION SECURITY GROUP IASG LTDA, existieron varios contratos de trabajo, el ultimo a término fijo cuyos extremos temporales fueron entre el 21 de marzo de 2014 y el 10 de agosto de 2017, fecha esta en la cual el actor fue despedido por justa causa. SEGUNDO: DECLARAR probadas la excepción denominada “Existencia de justa causa para la terminación del contrato de trabajo” por las razones vertidas en la parte motiva de este

proveído. TERCERO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra, conforme a lo motivado. CUARTO: COSTAS a cargo de la parte demandante. Por Secretaría inclúyase en la liquidación respectiva la suma de \$100.000 por concepto de agencias en derecho.

- Como fundamento de la sentencia el ad quo indicó que la carta de terminación del contrato de trabajo debía cumplir los requisitos establecidos en el parágrafo del art 7 del decreto 2351 de 1965 en cuanto a dar a conocer la causa para la terminación del contrato de trabajo, así mismo señaló que del material probatorio aportado se establecía del otrosí del contrato de trabajo que a partir del 1 de octubre del año 2016 el cargo del actor era el de coordinador operativo y que del documento obrante a fl.71 diligencia de descargos a quo al indicar que, frente a las funciones inherentes a su cargo, a lo que respondió: “tenía que estar pendiente hacer repartición de funciones para los muchachos, este era un grupo que ya venía conmigo trabajando ya casi 3 años, realizar el briefing y entonces estar pendiente de que los muchachos cumplieran las funciones realizarlo que era la revisión de la cabina realizar lo que es la recepción de la carga porque muchas veces manejamos mercancías peligrosas y demás” sic, además de indicar que él y Stella tenían a cargo la función de verificar cual era el equipaje que seguía en tránsito y cuál era el local; y por otra parte, de si la orden de no desabordar la bodega donde estaba el canino había procedido de él y sobre la revisión que había hecho de la misma, a lo que manifestó que si, que como quiera que el bag tag de uno de los equipajes decía Quito y por eso se dirigió a la bodega 2 donde estuviera el equipaje local; y al preguntársele que hizo la verificación de la bodega en la que venía el canino no había equipaje con destino a Bogotá, dijo “yo le dije a ella que en la bodega 1 venia lo de tránsito”, y que se le pregunto si en la bodega 1 venia equipaje registrado como animales a lo que contestó afirmativamente, y en ese orden; y se le preguntó si había hecho la revisión y contestó “hice la revisión así por encima de las bodegas y ya cuando descargaron el equipaje fue cuando comenzamos a cargar el equipaje local y puse toda mi atención en el equipaje de carga ya que el avión había llegado un poco tarde” y se le consultó que si era consciente de la falta grave causada a la compañía y respondió afirmativamente, consideró probadas las responsabilidades del demandante y su omisión.
- Se basó y se fundamentó en el artículo 62 literal a numeral 6, al indicar que fue una falta grave del demandante al no realizar la verificación sobre la carga, en este caso, sobre el equipaje de un canino que venía para la ciudad de Bogotá y que sobrevoló a la ciudad de Quito.
- Según el a quo, las omisiones del demandante si revisten el fundamento del literal a, numeral 6 del artículo 62 del CST, porque la omisión del actor no solo fue permitir que el equipaje que originalmente tenía como destino la ciudad de Bogotá terminara en otro lugar y que la empresa tuviera que cubrir los eventuales costos, sino que además omitió la parte de atención en el briefing, la cual es una actividad necesaria para el desempeño de sus labores. De igual manera, además de no revisar el equipaje, sino que también instruyera a una subordinada para que tampoco cumpliera su labor, esto porque fue él quien al verificar una sola de las maletas de la bodega 1, advirtió que a la Sra. Bolívar que debía pasar a otro contenedor.

- Que además puso en riesgo a la tripulación aeroportuaria, a los pasajeros y aunque el peligro no se materializó, el sobrevolar carga no determinada altera el peso de la aeronave e igualmente abre la posibilidad de transportar elementos peligrosos, tal como fue advertido por el testigo Luis Leon.
- Finalmente concluyó que el demandante incurrió en una falta grave fundamentada en el numeral primero del artículo 58 del CST, de acuerdo con las instrucciones impartidas en el contrato de trabajo lo que al tenor del artículo 62, literal a numeral 6 daba lugar a la terminación del mismo con justa causa, tal como ocurrió en el presente caso.

TRAMITE DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Se surtió el trámite consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y dentro del término de traslado, no se presentaron alegatos por las partes.

Reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede el Despacho a decidir previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico que debe resolver este estrado judicial es establecer, si le asistió razón al ad quo al declarar probada excepción denominada Existencia de justa causa para la terminación del contrato de trabajo o por el contrario existió un despido sin justa causa por parte del empleador demandado?

MARCO JURÍDICO

Artículos 23, 58, 62 modificado por artículo 7 decreto 2351 de 1965, 64 del CST

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

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). Por parte del {empleador}:

(...)

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.

CONTRATO DE TRABAJO

En relación a la declaración de la existencia del contrato de trabajo, encuentra esta juzgadora que le asistió razón al juez de instancia, por cuanto se tiene que sobre la relación laboral no existe discusión, dado que la demandada aceptó en la contestación de la demanda la relación laboral al dar por ciertos los hechos 1 al 8 de la demanda, en el que se estableció que se inició contrato de trabajo el 21 de septiembre de 2012 en varios contratos celebrados entre las partes y que fue a partir del 1 de octubre del 2016 se ascendió como coordinador operativo mediante un otrosí al contrato de trabajo y que la relación laboral finalizó el 10 de agosto de 2017, tal como se prueba en la carta de terminación de contrato de trabajo obrante a folio 6 del plenario y 7 del pdf.

Aunado a lo anterior se encuentran las pruebas documentales de contratos de trabajo suscrito entre las partes, obrantes a folios 7-25, 48-66 del plenario y 8-27, 57-75 del pdf; desprendibles de nómina a folios 26-27, 67-68 del plenario y 28-29, 76-77 del pdf, y también obra la liquidación del contrato de trabajo a folio 69 del plenario y 78 del pdf debidamente firmado por las partes, paz y salvo a folio 70 del plenario y 79 del pdf, pruebas que confirman la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales entre el 21 de marzo de 2014 y el 10 de agosto de 2017, por lo cual se confirmará en este aspecto la decisión del ad quo.

En segundo lugar, teniendo establecido el contrato de trabajo y los extremos temporales, queda por resolver si la terminación unilateral por parte del empleador acaeció con justa causa para el trabajador como lo considero el juzgador de instancia.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

En relación con la terminación del contrato de trabajo cuando se aduce por el trabajador despido sin justa causa, le corresponde a este demostrar el hecho del despido, una vez demostrada esta circunstancia, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador demostrar la justa causa para el despido.

De conformidad a las pruebas aportadas tenemos que obra a fl. 6 del plenario (7 pdf) la carta de terminación del contrato de trabajo, mediante la cual la aquí demandada dio por terminado el contrato de trabajo al demandante a partir. del 10 de agosto de 2017, en los siguientes términos:

En mi condición de representante legal, de la sociedad **INTERNATIONAL AVIATION SECURITY GROUP LIMITADA IASG LTDA.**, me dirijo ante usted con el fin de manifestarle que en atención a los hechos ocurridos el pasado 23 de julio de 2017, donde por falta de cumplimiento, de las funciones que son de su cargo, que implicaron procedimientos que afectaron el correcto manejo del equipaje de uno de los vuelos dentro de su jornada laboral: la empresa ha decidido dar por terminado con justa causa, su contrato de trabajo, a partir de la terminación de la jornada del día 10 del mes de Agosto de 2017.

Tal determinación, se fundamenta, además, en lo preceptuado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que en su numeral 6, dispone: "...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 ". Es preciso recordar, que la falta cometida, y, que se encuentra enunciada en el párrafo anterior, es calificada como grave por parte de IASG LTDA., como empleador y, usted no la pudo desvirtuar, en los descargos rendidos, sobre el particular.

En consecuencia, le solicito, pasar por la oficina de Recursos Humanos, para efectos de los trámites legales correspondientes.

Documento que permite establecer que en la carta de despido se cumplió por el empleador con lo establecido en el parágrafo del artículo 7º literal a) del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST, en cuanto a la obligación que tiene la parte que da por terminado el contrato de dar a conocer a la otra las causas, razones o motivos del despido, sin que posteriormente pueda aducir causas diferentes.

ello exige que el empleador las señale de forma puntual, precisa y concreta de manera que se puedan identificar claramente y no se confundan con otras.

Así lo deja claro la sala laboral de la Corte suprema de justicia en la sentencia 38872 del 23 de marzo de 2011 con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina:

«Si fuera permisible en la carta de despido se enumeran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo tendría la parte que despidió tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisibles.»

(...)

En efecto, entiende esta Corporación que el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.»

Tenemos en el caso de marras, que el empleador fundamento su decisión en que el trabajador el 23 de julio de 2017 por el incumplimiento de sus funciones se afectó el correcto manejo del equipaje de uno de los vuelos en su jornada laboral y señaló expresamente como causa legal lo establecido en el artículo 62 del CST en su numeral 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.

Considera este Despacho que le asistió razón al A quo al considerar probada la existencia de la justa causa para despedir aducida, por las siguientes razones:

1. En el interrogatorio de parte del actor tenemos que se establece que el 23 de julio del año 2017 si se presentó un hecho relacionado con un mal manejo de un equipaje correspondiente a una macota(perro) que debía ser desembarcada en la ciudad de Bogotá, pero no fue desembarcada, sino que siguió en tránsito a la ciudad de Quito en Ecuador, dado que señalo:

“ el día 23 de julio del 2017 yo me encontraba ejecutando mis funciones como coordinador operativo de la aerolínea tame, cuando se aproximaba el avión, al llegar ya prácticamente para nosotros brindarle la atención, en ese momento llegó el avión nosotros nos dirigimos hacia el avión a realizar pues el procedimiento yo soy la persona pues obviamente que está encargado de los muchachos como tal y de recepción a lo que era la carga y hacerlo bueno otras funciones más si nosotros Lo que hacemos es con el grupo de trabajo repartir las funciones para que estas personas van ejecutando cada 1 la función que tiene que hacer o la asignación como tal si había la señora estela Bolívar ella tenía que subirse a la bodega 1 hacer la revisión de la bodega 1 que es donde venía la carga tránsito y venía la mascota que fue la mascota que siguió en tránsito hacia la ciudad de Ecuador si ella tenía que haberla bajado aquí en Bogotá mientras que yo estaba encargado de la parte de carga en la bodega posterior sí eso fue lo que pasó y ese es el motivo por el cual la empresa decide sacarme a mí como coordinador operativo del proceso que estaba manejando”

2. Por otra parte, acepto en su interrogatorio de parte del actor que era el coordinador operativo y que debía estar pendiente de que el personal a su cargo cumpliera sus funciones, recibir la documental sobre la carga y verificar el tipo de carga, pues, señalo que sus funciones eran: “yo era coordinador operativo si yo tenía que estar pendiente hacer repartición de funciones para los muchachos si este era un grupo que ya venía conmigo trabajando ya casi 3 años entonces estar pendiente de que los muchachos cumplieran las funciones realizarlo que era la revisión de la cabina realizar lo que es la recepción de la carga porque muchas veces manejamos mercancías peligrosas y demás”, en otra respuesta agregó: “mi labor en el momento de la recepción de carga es recibir los documentos como tal, de ver y saber qué tipo de carga es, si era carga de mercancía peligrosa, que era lo que se manejaba, porque pues se manejaba diferente a la carga normal ya que era inflamable en líquidos peligrosos y demás, de esta forma pues ya yo teniendo los documentos de la carga me tocaba dirigirme donde el despachador del avión que es la persona encargada del peso y el balance, el cual me indica a mí cómo debemos cargar este tipo de mercancía”

3. Encuentra el despacho que, de conformidad a la diligencia de descargos rendida por el actor, como lo señalo el juez de instancia, efectivamente se establece que el actor incumplió sus obligaciones, dado que en la diligencia de descargos rendida por el actor este afirmó:

PREGUNTADO. Según sus propias palabras presente sus descargos en forma libre y espontánea, en relación con los hechos a que se refiere esta diligencia. **CONTESTO.** ese día yo baje con la agente de control a revisar las bodegas, normalmente en las bodegas de tránsito, nosotros no tocamos ese equipaje para nada, por órdenes de gerencia anterior de la aerolínea, de igual forma se dejó la bodega abierta para que le entrara aire al perrito, y el equipaje local se encontraba en la bodega 2 y entonces comenzamos a descargar al bodega 2, y se finalizó de descargar la bodega 2 y como el avión estaba tarde comenzamos a cargar la misma bodega de una vez, incluyendo unas piezas de carga que también debíamos llevar, y yo estaba pendiente del cargue de la bodega, avisándole a despacho y el tema del perro como que quedo ahí, y ahí se le aviso a despacho que en la bodega 1 venia un perro que no se podía cargar nada ahí por lo que estaba el perro, entonces Despacho nos dijo que dejáramos la bodega quieta y termináramos de cargar en la bodega 2, y finalizamos el cargue y el avión estaba carreteando cuando nos aviso la persona de aduanas que el perrito venia para Bogotá.

PREGUNTADO.Cuál era su turno y asignación para el 23 de julio de 2017? **CONTESTO.** turno de 8 a 5 pm, asignación soy Coordinador.

PREGUNTADO. usted estuvo presente en el breafing previo que realizo el personal de trafico, donde informaron la llegada de tres animales? **CONTESTO.** de por si no hicieron breafing, ellos dictaron los datos del vuelo y la verdad nosotros estábamos haciendo otras actividades al momento en que dictaron los datos por eso no se tuvo en cuenta la que dijeron.

PREGUNTADO. Cuando dictaron los datos, se informó que venían tres animales y que de esos una se debía quedar en Bogotá **CONTESTO.** si.

PREGUNTADO. La agente de control Stella Bolívar manifestó que usted fue quien reviso y ordeno que solo se debía desabordar la bodega 2, porque ella no alcanzaba a mirar? **CONTESTO.** exacto se vio uno de los equipajes que decía Quito en el bag tag y se dirigió a la bodega 2 que estuviera el equipaje local.

PREGUNTADO. quien hizo esa verificación de las bodegas? **CONTESTO.** yo le dije a ella que en la 1 venia lo transito.

PREGUNTADO. usted tenia a la agente de control María Stella Bolívar como responsable de las bodegas, explique el motivo por el cual usted asumió esa verificación y le indico que en la 1 venia el transito? **CONTESTO.** no asumí la responsabilidad, ella es la encargada de las bodegas, que yo estaba en el momento con ella y normalmente el manejo que se da es ese, revisar una de las etiquetas y si dice Quito se verifica en si viene el local.

Tenemos que, de sus manifestaciones, se concluye claramente que cuando se estaban dictando datos el demandante acepta que no presto atención y por ende no se tuvieron en cuenta los datos; así mismo, acepto lo manifestado por la señora Bolívar en cuanto a que él le indico desabordar la bodega 2, porque solo se miró uno de los equipajes y decía Quito, por eso desabordo solo la bodega 2, se concluye de sus descargos que no realizó una revisión de la bodega 1 y tampoco hizo que la señora Bolívar la revisara.

4. De la testimonial de Luis León se pudo establecer que la función del actor como coordinador operativo, era asegurarse que las cosas se hicieran dado que recibía la información del personal a su cargo y debía verificar que se hubiera realizado todo el procedimiento a cabalidad para darle salida al vuelo, pues manifestó en su declaración:

- “ ¿cuándo usted afirma el estar pendiente es verificar si lo que a ellos le informan es verdad? Respondió:

Si. Como el trabajo es bien dinámico, porque son 7 funciones y es difícil estar en 7 posiciones al tiempo porque están en diferentes áreas, pero si **él tiene que verificar todo lo que hacía el equipo de trabajo como tal o asegurarse de que las cosas que hicieran ellos estaban bien antes de la salida del vuelo.**

- El coordinador en este caso Julián, era el que certificaba para que el vuelo o el descargue de las maletas, él era el que decía, ¿podemos continuar con el proceso de vuelo? Respondió:

Si, porque al final **el supervisor o coordinador es encargado de recibir toda la información de los agentes que estuvieran en el vuelo, hacer el match en todo y verificar que todo se haya cumplido a cabalidad para darle salida del vuelo.** Todos los agentes de control le presentan a él los documentos de ya cerramos bodega, ya cerramos puerta, ya está todo ok y el da el go para que saliera el vuelo

- Cuando un equipaje o carga animal, llega al aeropuerto, ya los agentes de control, ¿coordinador y demás tienen conocimiento de qué viene en el avión? Respondió:

Si, **antes de que el vuelo llegue se les pasa la información de cuantas maletas vienen en el vuelo, cuantos equipajes, todo lo tenemos que tener antes para estar pendientes cuando abran bodegas hacer la verificación.**

- ¿Dentro de esa información, está establecido para donde va cada carga, maleta, animal? Respondió:

Si, la información sale lo que sigue en tránsito o lo que es local.

- Con la información que cuenta el coordinador y los agentes tiene que verificar que concuerde con lo que viene en el avión, tienen que hacer un check? Respondió:

Claro, eso se llama un PIPIDEM, deben hacer un check del vuelo para que no se vaya a sobrevolar nada, es una función principal

- ¿Descargado el avión se verifica uno a uno que concuerde con el listado que ustedes tienen? Respondió:

En el descargue no, es en la salida del vuelo el PIPIDEM se hace cuando el vuelo va a salir para que el equipaje o la carga que se vaya a destino sea la correcta, o sea la llegada lo que se va a descargando solo se cuenta, pero a la salida si se tiene que hacer un PIPIDEM para que la carga que vaya sea la exacta que se declaró que va en el avión para que no se vaya a ir una maleta de más y esa si es responsabilidad del coordinador en su momento de hacer el match con el agente que está encargado de la bodega.

- Las personas encargadas de la carga y demás equipajes tienen conocimiento ¿en qué bodega viene cada carga? Respondió:

Si

- ¿Hay diferenciación entre la carga animal y de otro tipo? Respondió:

Si, tienen que estar informadas todas las áreas que están involucradas, en este caso seguridad y operaciones terrestres que son las que manipulan el equipaje, ellos tienen que saber y más siendo un animal tiene que ir en la bodega que va presurizada, entonces si tienen conocimiento donde va cada tipo de carga.

- ¿Específicamente el coordinador debe tener conocimiento de todo esto por encima de los subalternos de él? Respondió:

Si, porque al supervisor es al que le pasan la información para que antes del vuelo, haya una reunión con el equipo de trabajo en el cual se manifiesta todo. Antes del vuelo el coordinador y el supervisor esta con la aerolínea y en esa reunión la aerolínea le manifiesta que es lo que viene en el avión, cuantas piezas, pasajeros, toda esa información se la dan al supervisor o coordinador y el supervisor después en el briefing del equipo de trabajo de él, les manifiesta todo lo que va a llegar y todo lo que va a salir, entonces primero el coordinador tiene una información por parte de la aerolínea y luego él la baja a su equipo de control para que ellos estén pendientes de todo.”

De lo anterior, se tiene que el demandante como coordinador, debía realizar el briefing con su equipo de trabajo, y el actor en su interrogatorio señalo que no lo hubo, que no es de recibo por este Despacho que por el retraso del vuelo se hiciera una reunión por “encimita”, como lo indicó el demandante, pues de lo manifestado por el testigo Luis León, se indicó que, si el vuelo venía retrasado, se contaba con más tiempo para hacer el briefing, lo que denota falta del deber que tenía el actor en su cargo de coordinador, puesto que este tenía a su cargo el personal que realiza las funciones y es este el que debe delegar correctamente la información suministrada sobre el vuelo que llega al aeropuerto.

Asimismo, el actor confesó en los descargos que como se encontraban haciendo otras actividades al momento de la llegada del avión no prestaron atención a las indicaciones de la carga del vuelo, lo que recae en la falta de cuidado y de diligencia del demandante sobre sus funciones.

De igual modo, se tiene que al sobrevolar una carga (canino) produjo afectaciones para la compañía, como bien lo dijo el Ad quo, de la referencia de la testimonial de Gabriela Acosta, quien manifestó: “llego a esa factura de ese mes llegó más bajo, porque se facturaron menos vuelos. Facturaron aproximadamente 2 vuelos menos en repercusión, pues como alivio financiero a ellos por la multa generada”, sic.

Afectaciones que pudieron tener una connotación más grave, si en un caso hipotético el canino hubiera muerto o se hubiera extraviado, pues el padecimiento del cliente de la aerolínea de no tener información sobre la animal causa afectaciones de angustia hasta que el animal le fue devuelto, situación que dejo expuesta a la aerolínea en cuanto a su imagen ante sus usuarios por ende con la compañía que presta el servicio de seguridad.

Adicionalmente debe señalar el Despacho que el mismo demandante señalo que debía verificar el tipo de carga para evitar el transporte de mercancía peligrosa, y a pesar de conocer la importancia de sus funciones, sin embargo, no realizo una revisión a conciencia, sino superficial, que pudo poner en peligro la aeronave como lo señalo el A quo.

En consecuencia, haciendo un análisis integral de las pruebas encuentra el despacho que le asiste razón al a quo en su decisión, pues se encuentra demostrada la justa causa para la terminación de la relación laboral, por ende, se CONFIRMA la sentencia proferida

el 31 de julio de 2020 por el JUZGADO 7º DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ.

En razón y mérito de lo expuesto, el Juzgado Diez 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 Séptimo Municipal de Pequeñas causas Laborales el 31 de julio de 2020, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en este Grado Jurisdiccional de Consulta, las impuestas por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas causas Laborales estarán a cargo del demandante.

TERCERO: en firme esta decisión devuélvase por Secretaría el expediente al juzgado de origen a fin de que continúen con el trámite correspondiente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARIA DOLORES CARVAJAL NIÑO
Juez

A.A.

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: **a93d6313cab54c0a94d24e5625cc731ac101095e4b045f662b14f6ac440e6dca**
Documento generado en 19/11/2021 12:05:32 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>