República de Colombia
Rama Judicial

JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

En Bogotá D.C., A los veintitrés (23) días de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

Referencia: Grado Jurisdiccional de Consulta
Radicado: 11001310501020200247-01

Demandante: **JHON JAIRO ACOSTA SANTAMARIA**
demandado: **COORDINADORA MERCANTIL S.A.**

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 previas las siguientes:

Por lo expuesto procede el Despacho a decidir el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA dentro del proceso promovido por **JHON JAIRO ACOSTA SANTAMERIA** contra **COORDINADORA MERCANTIL S.A.,** respecto de la Sentencia proferida por el Juzgado Cuarto (04) Municipal Laboral De Pequeñas Causas de Bogotá, el siete (07) de julio de dos mil veintiuno (2021), teniendo en cuenta que se cumplen los presupuestos procesales para dictar sentencia, dado se dio el traslado para alegar, sin que se hayan presentado alegatos de conclusión por las partes en este grado jurisdiccional de consulta

ANTECEDENTES

1. DEMANDA

Solicita el actor en la demanda que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido celebrado con la demandada entre el 05 de octubre de 2009 y el 11 de febrero de 2020, devengando como último salario $1.926.818; que el contrato termino de manera unilateral por parte del empleador sin justa causa el 11 de febrero de 2020, y que se declare que al demandante se le adeuda la correspondiente indemnización; que por lo anterior de condene al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 64 del C.S.T.

2. SUPUESTOS FACTICOS

Como fundamento de sus pretensiones la parte actora señaló que el señor Jhon Jairo Acosta Santamaria suscribió contrato de a término indefinido con Coordinadora Mercantil S.A., entre 05 de octubre de 2009 y el 11 de febrero de 2020, que de manera unilateral la demandada termino la relación laboral por una justa causa inexistente informada mediante comunicación de fecha 11 febrero 2020, que el demandante tenía un salario de $1.926.818, en el cargo de Primero - Auxiliar operativo, con un horario de trabajo variable y cambiado constantemente por sus jefes inmediato, de acuerdo con la programación de las rutas de los camiones, y quienes le indicaban la hora de entrada diferente a la acordada en el contrato de trabajo; que en algunas ocasiones ordenaba iniciar la ruta, en un sitio diferente a la
empresa, motivo por el cual no posible marcar la entrada en la empresa a la hora convenida en el contrato de trabajo; que en el contrato de trabajo no se estipula horario alguno, y en el reglamento interno de trabajo están consagrados 4 tipos de horario, sin que nunca se le indicara al demandante ni de forma verbal o escrita, que horario debía cumplir; el día 11 de febrero de 2020, cuando el demandante llego a laborar fue citado a la oficina de sus superiores y coaccionado a rendir descargos, sin aviso previo, e inmediatamente después fue despedido y expulsado de las instalaciones de la empresa, finalmente para que el demandante pudiera obtener la diligencia de descargos y la carta de terminación de la relación laboral, tuvo que presentar derecho de petición y posteriormente acción de tutela

3. TRAMITE PROCESAL

• Admitida la demanda por el Juzgado 4 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, el día 04 de marzo de 2021, tal como obra en el documento digital 04 del expediente digital.

• Se notificó el 23 de marzo de 2021, al Dr. Alberto Cárdenas González, gerente general de la empresa Coordinadora Mercantil S.A., como obra en documento digital 08 del expediente digital.

• Mediante auto de 11 de junio de 2021, el Despacho fijo fecha para realizar audiencia de qué trata el artículo 72 del Código General del Proceso y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 12 de la Ley 1149 de 2007, para el día seis (6) de julio de dos mil veintiuno (2021), a las 2:30 p.m.

• En esta audiencia se reconoció personería a la Dra. Sandra Marcela Álvarez García, y se procedió a indicarle a las partes que el 31 de mayo de 2021, la parte demandada envío la contestación de la demanda por escrito la cual fue incorporada al expediente y se tuvo en cuenta, con lo cual se desconoció lo establecido por el articulo 70 del CPTySS, en cuanto a que la contestación de la demanda debe ser en audiencia y de manera verbal, irregularidad que no está establecida como causal de nulidad, y se subsano por la aquiescencia de las partes al aceptar el texto escrito de la contestación de la demanda; posteriormente la señora Juez indico que la contestación de la demanda fue inadmitida, toda vez que la misma hace referencia a la demanda inicial y esta mediante auto de fecha 14 de enero de 2021, se inadmitió y la subsanación a la misma fue enviada el 22 de enero de 2021, por lo tanto, la contestación debía hacer referencia a la subsanación de la demanda la cual modifico los hechos de la demanda y la primera pretensión declarativa.

• En defensa, la demandada Coordinadora Mercantil S.A., en su contestación de demanda aceptó la relación laboral, los extremos temporales, el salario, el cargo del actor, siendo estos los hechos 1, 2, y 3 de la demanda y no acepto los hechos de la demanda 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10, los cuales hacen referencia al horario de trabajo que no se encuentra establecido en el contrato de trabajo, la indicaciones que le daban Ricardo Real, quien ostentaba el cargo de Jefe de Operaciones y Edwin Gutiérrez, Coordinador de Zona y Jefe de Despacho los cuales indicaban los horarios, ordenando siempre de manera verbal al actor la hora entrada.

Propuso como excepciones las de Pago Despido por Justas Causas Inexistencia de la Obligación de Indemnizar, Cobro de lo No Debido, Buena Fe de da Demandada, Temeridad y Mala Fe, Prescripción e Innominada o Genérica

• Se dio por contestada la demanda, y el Despacho por la inasistencia de la parte actora, estando en la etapa de conciliación, las partes no tuvieron animo conciliatorio y declaró fracasada la audiencia de conciliación.

• 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 05 de octubre de 2009 hasta el 11 de febrero de 2020, así como la aceptación de los hechos 1, 2, y 3.

• Decretó como pruebas de la parte demandante las documentales a folios 12-76, declaración de parte del Representante Legal de la demandada y las testimoniales de Omar Estupiñán, Juan Camilo Hernández, Javier Leonardo Pinilla Nieto, Ricardo Leal, Edwin Gutiérrez y John Lozano.

• Pruebas de la parte demandada las documentales a folio 10-103 allegadas en el documento digital 10 de la contestación escrita, interrogatorio de parte del demandante y las testimoniales de José Omar Martínez Moreno, Yesid Eduardo Arenas Lozano

En audiencia del 06 de julio de 2021 Se evacuó la etapa probatoria así:

Se evacua la etapa probatoria:

- Interrogatorio de parte: al Representante Legal de COORDINADORA MERCANTIL S.A., el señor Esteban Orozco y la parte demandante el señor Jhon Jairo Acosta Santamaría.

- Testimonios decretados a la parte demandante: los señores Javier Pinilla y Omar Estupiñán.
- Testimonios decretados a la parte demandada: los señores Omar Martínez y Yesid Arenas.

Se escuchan los alegatos de conclusión.

DECISION DE UNICA INSTANCIA

Se profirió sentencia por la Juez de instancia, el siete (07) de julio de dos mil veintiuno (2021) en la cual resolvió:

"PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JHON JAIRO ACOSTA SANTAMARIA y la empresa COORDINADORA MERCANTIL S.A., existió un contrato de trabajo, que tuvo lugar entre el 5 de octubre de 2009 al 11 de febrero de 2020, por virtud del cual el trabajador se desempeñó como "Primero – Auxiliar operativo", devengando la suma de $1.926.818 mensuales, el cual terminó de manera unilateral y con justa causa por la empresa demandada.
SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS las excepciones denominadas "DESPIDO POR JUSTA CAUSA", "INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE INDEMNIZAR" y "COBRO DE LO NO DEBIDO", por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
TERCERO: ABSOLVER a la sociedad COORDINADORA MERCANTIL S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor JHON JAIRO ACOSTA SANTAMARIA en el presente proceso.
CUARTO: DESPACHAR DESFAVORAMENTE las tachas de imparcialidad formuladas.
QUINTO: 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.
(...)"

La decisión del A quo se sustentó básicamente, después de hacer un análisis de los interrogatorios de parte y testimonios recepcionados, concluyo que se encontraba demostrada la causal invocada por la parte demandada en la carta de terminación del contrato de trabajo del 11 de febrero del año 2020, por cuanto el demandante confeso en su interrogatorio de parte que si había llegado tarde en dos oportunidades en el mes de enero de 2020, sin haber acreditado justificación, que en cuanto a los retardos del mes de diciembre del año 2019 no los acepto, ni en interrogatorio de parte ni en diligencia de descargos, pero que estos se establecen mediante la prueba documental a fl 14 del documento de contestación de la demanda, el cual no fue tachado ni controvertido por la parte actora, el cual da cuenta de los retardos de diciembre del año 2019, que en el contrato de trabajo en la cláusula novena numerales 1 y 5 se encontraba establecida como falta grave que da lugar a la terminación del contrato, el incumplimiento grave de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias y las instrucciones y circulares, y la no asistencia puntual al trabajo sin justificación por dos veces en el mismo mes calendario. Declaro no probadas las tachas propuestas sobre los testigos, considero que, a estos, no les constaba el cumplimiento del horario del demandante, porque señalaron no estaban en el mismo equipo de trabajo.

También considero que la señora Juez, que el Reglamento Interno de trabajo estableció un procedimiento para aplicación de sanciones disciplinarias, pero que el despido no es sanción disciplinaria, y que al demandante no se le vulnero el debido proceso porque tuvo la oportunidad de ser escuchado en descargos.

Concluyo que se encontraba demostrada la causal 6 literal A del art 62 CST en cuanto al incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador demandante, mas no la causal 4 dado que no se demostró que se hubiese causado daño alguno a la maquinaria de la empresa.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURIDICO

Corresponde a este Despacho establecer, si le asistió razón al A quo al considerar demostradas como justas causas las invocadas por el empleador demandado en la carta de terminación del contrato de trabajo del 11 de febrero de 2020, y por ende la declaración de probadas las excepciones denominadas "DESPIDO POR JUSTA CAUSA", "INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE INDEMNIZAR" y "COBRO DE LO NO DEBIDO y en consecuencia absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda?

MARCO NORMATIVO

Artículos del CST: 23, 62 modificado art 7 decreto 2351 de 1965,64, reglamento interno de trabajo y contrato de trabajo.

EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

La existencia del contrato de trabajo no estaba en litigio dado que se solicitó en la demanda: Que se declarara que entre JHON JAIRO ACOSTA SANTAMARIA y la demandada COORDINADORA MERCANTIL S.A, existió contrato de trabajo a término INDEFINIDO, el cual inicio el 05 de octubre de 2009 y finalizó el 11 de febrero de 2020, pretensión a la cual no se opuso la demandada al manifestar: **"**No me opongo frente a la declaratoria de la existencia de la relación laboral mediante contrato de trabajo a término indefinido entre el señor **JHON JAIRO ACOSTA SANTA MARIA** y COORDINADORA MERCANTIL S.A. desde el 05 de octubre de 2009 hasta el 11 de febrero de 2020"

Tampoco se opuso la demandada a la pretensión cuarta de la demanda, que solicita se declare que el último salario promedio devengado por mi poderdante era la suma de $1.926. 818.

Por ende, en los anteriores puntos se confirmará la decisión del Aquo

Por otra parte, en relaciòn a la decisión de dar por probada la existencia de un despido por justa causa, comparte este Despacho la decisión de la Juez de instancia por las siguientes razones:

1. De conformidad con el parágrafo del art. 7 del decreto 2351 de 1965, que establece: "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.", es una obligación de la parte que termina el contrato de trabajo dar a conocer a la otra parte la razón sin poder aducir otra causa distinta con posterioridad.

2. Se encuentra probado que la demandada comunico al demandante su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, mediante carta de fecha 11 de febrero de 2020, documento que milita en el documento pdf digital 10 de contestación de la demanda, en el folio 18.

3. Que en la citada comunicación se señaló:

COORDINADORA
MENSAJERÍA PAQUETES MERCANCÍAS
Coordinadora Mercantil S.A. Nit.890.904.713-2

253

Bogotá D.C., 11 de febrero de 2020 18-64

Señor
JOHN JAIRO ACOSTA SANTAMARIA
C.C. No.80.829.558
Cód. 7698
Ciudad

Me permito comunicarle que la Empresa ha decidido dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo a partir de la fecha por justas causas, de conformidad con el literal A) numeral 4º y 6º del Artículo 62º del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 7º del Decreto Legislativo 2351 de 1965 y Numerales 1º y 5º de la Cláusula Novena de su Contrato de Trabajo, que establecen lo siguiente:

ART. 62º: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

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.*

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.

CONTRATO DE TRABAJO - CLAUSULA NOVENA: Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351/65, y además por parte del empleador, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves:

NUMERAL 1º: La violación grave por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o instrucciones o circulares dadas en forma verbal o escrita.

NUMERAL 5º: *La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del empleador, por dos veces dentro de un mismo mes calendario.*

L4203
C1835

01 810

Barranquilla (5) 353 6000 Fax 354 27 27 – Bogotá (1) 485 5050 Fax 485 8181 – Bucaramanga (7) 646 1480 Fax 646 1470 – Cali (2) 690 2121 Fax 665 6533
Cartagena (5) 661 9798 Fax 661 9913 – Cúcuta (7) 587 2466 Fax 587 5056 – Ibagué Tel/Fax (8) 260 0382 – Manizales (6) 885 1111 Fax 889 9187
Medellín (4) 350 0040 Fax 350 6041 – Pasto Tel (2) 730 7600 Fax 730 0707 – Pereira (6) 337 0440 Fax 337 4949 – Sincelejo (5) 280 1477 Fax 280 4437

COORDINADORA
MENSAJERÍA PAQUETES MERCANCÍAS
Coordinadora Mercantil S.A. Nit.890.904.713-2

Lo anterior se fundamenta en los siguientes hechos:

A través del sistema de marcación de la Compañía, se detectó que, los días 02, 05,06,07,12,14,21,23,24,26,28 Y 30 de diciembre de 2019 y 04 y 11 de enero del año en curso, Usted presentó constantes y reiteradas llegadas tarde al inicio de su jornada laboral, dichas inobservancias las ejecutó a pesar de conocer su horario de trabajo y las disposiciones necesarias para validar cualquier situación que le impidiera cumplir con su jornada, toda vez que, se logró evidenciar que todos los retrasos carecen de justificación o soporte, situación se agrava ya que, en su cargo, el cumplimiento de horarios se hace indispensable, pues los tiempos son precisos para distribuir tareas y asignar funciones específicas, por lo que, el ingreso debe ser puntual; además, Usted, teniendo la oportunidad de hacerlo, no dio aviso oportuno a su jefe inmediato, no entregó soporte alguno ni ha informado a la compañía sobre la ocurrencia de una grave calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito que requiriera su presencia para solventarlo; así, como tampoco dio cuenta de alguna posible situación personal o familiar que generara las faltas antes descritas; igualmente, hasta la fecha, no ha informado de alguna situación médica, que acredite sus llegadas tarde, con retrasos que oscilan en promedio entre los once (11) y CIENTO VEINTE (120) MINUTOS , situación que generó graves retrasos operativos, puesto que Usted afectó el curso normal de la ruta que tenía a su cargo como PRIMERO AUXILIAR OPERATIVO del equipo 24 del área de Despacho.

Es importante advertir que, durante la relación laboral, Usted ha sido reincidente en faltas disciplinarias, las cuales generaron llamados de atención por escrito y suspensiones al contrato de trabajo.

La Compañía lo citó a descargos el día once (11) de febrero de 2020, en donde usted narró y aceptó los hechos antes descritos.

En caja le serán pagadas sus prestaciones sociales y le será entregada la certificación y los recibos de pago de su seguridad social de los últimos tres (3) meses laborados en la Empresa.

Atentamente,

JESÚS IGNACIO ROLDÁN ROJAS
Gerente Sucursal Bogotá

Se deja constancia, que siendo las 11:46 a.m se le notifica la carta y el empleado se niega a firmar.
Testigos
① Esteban Orozco Espinal.
C.C. 1152 436 201
② [firma] Moreno Ramos
CC 79 875 061 Bta

VIGILADO SUPERTRANSPORTE

4. A partir de esta comunicación tenemos demostrado por el demandante el hecho despido y se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador demandado, demostrar la justeza de las causas invocadas para la terminación del contrato de trabajo.
5. Al respecto, tenemos que se invoca como causa de terminación el haber incurrido en las causales consagradas en el art 62 literal A numerales 4 y 6 por cuanto el demandante los días 2,6,7.12,14,21,23,24,26,28 y30 de diciembre de 2019 y 4 y 11 de enero de 2020, llego tarde al inicio de su jornada laboral sin justificación.

6. Encuentra el Despacho que en la diligencia de descargos obrante en documento PDF 10 folios 16 a 17, el demandante expresamente acepto:

- que su cargo era primero-auxiliar operativo equipo 24, y que conocía la importancia de llegar puntual al turno asignado, así:

PREGUNTA: Teniendo en cuenta el cargo que actualmente desempeña en la Compañía. ¿Es necesario llegar a tiempo y de manera puntual al turno asignado por la Compañía?

RESPUESTA: Claro.

- Que conocía que llegar tarde generaba reprocesos en su trabajo:

PREGUNTA: Sírvase indicar, si las llegadas tarde al puesto de trabajo, sin autorización de su jefe inmediato, pueden generar graves reprocesos a la hora de ejercer sus funciones como PRIMERO AUXILIAR OPERATIVO.

RESPUESTA: Si.

PREGUNTA: Es decir que ¿Los retrasos injustificados afectan la ruta asignada?

RESPUESTA: Claro.

- Que como lo señaló la Aquo, acepto que llego tarde 2 veces en el mes de enero de 2020, que no presento justificación y no tenía autorización para llegar tarde:

PREGUNTA: ¿Ha llegado usted más de dos veces tarde a laborar durante el mes de ENERO del presente año?

RESPUESTA: Si.

PREGUNTA: ¿Para cada uno de los retardos injustificados en los meses de DICIEMBRE 2019 ¿Y ENERO 2020, ha presentado algún soporte que justifique su llegada tarde?

RESPUESTA: No.

PREGUNTA: ¿Tenía Usted autorización por parte de su jefe inmediato, para NO CUMPLIR CON EL HORARIO ASIGNADOS en los meses DICIEMBRE 2019 Y ENERO 2020?

RESPUESTA: No.

PREGUNTA: ¿Ha presentado Usted algún tipo de excusa o incapacidad médica para justificar estos días en los que ha llegado tarde a laborar?

RESPUESTA: No.

- Que el demandante conocía que era una falta grave llegar tarde dos veces en el mismo mes calendario, y que había llegado tarde en varias oportunidades:

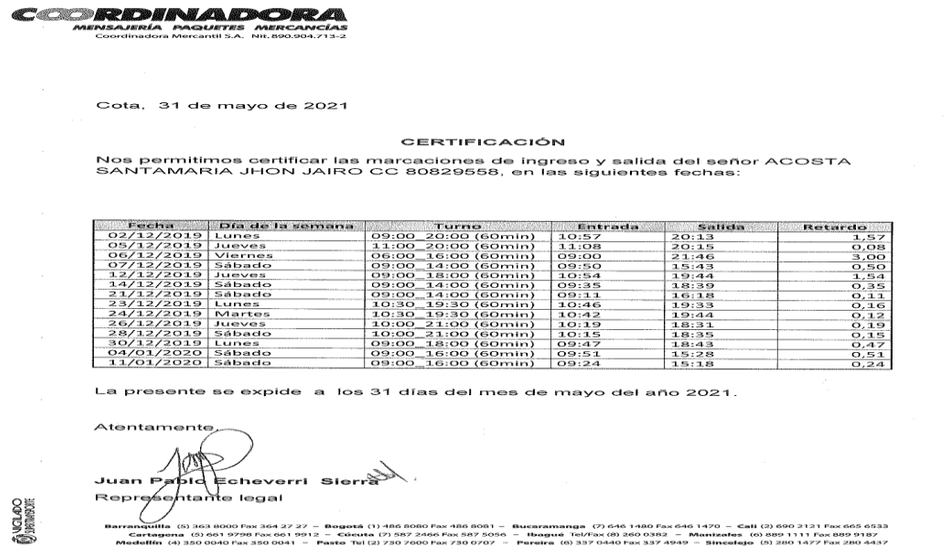
PREGUNTA: ¿Reconoce Usted que cometió ***una falta grave*** al llegar varias veces tarde a trabajar durante los meses de DICIEMBRE DE 2019 Y ENERO DE 2020 por intervalos de tiempo que superan los diez (10) minutos?

RESPUESTA: Si.

PREGUNTA: ¿Reconoce usted entonces que ha sido reincidente en llegadas tarde a laborar y en la no asistencia puntual al trabajo?

RESPUESTA: Si

7. Que el representante legal indico que ellos tenían un sistema de registro biométrico que se llama con tiempo, que llevan registros de horarios asignado al empleado y horarios de llegada, afirmo que los horarios si eran modificados y al proveedor se le informa por correo electrónico y a los empleados de forma verbal, dicho que se encuentra demostrado por el documento que da cuenta de las llegadas tarde a la jornada laboral por parte del demandante correspondiente a la certificación obrante en folio 14 del documento pdf 10, que no fue tachado ni desconocido por la parte actora, que registra 13 retardos en el mes de diciembre del año 2019 y enero del año 2020, superiores a 10 minutos, algunos de más de 1 o 3 horas :



COORDINADORA
MENSAJERÍA PAQUETES MERCANCÍAS
Coordinadora Mercantil S.A. Nit.890.904.713-2

Cota, 31 de mayo de 2021

CERTIFICACIÓN

Nos permitimos certificar las marcaciones de ingreso y salida del señor ACOSTA SANTAMARIA JHON JAIRO CC 80829558, en las siguientes fechas:

Fecha	Día de la semana	Turno	Entrada	Salida	Retardo
02/12/2019	Lunes	09:00_20:00 (60min)	10:57	20:13	1,57
05/12/2019	Jueves	11:00_20:00 (60min)	11:08	20:15	0,08
06/12/2019	Viernes	06:00_16:00 (60min)	09:00	21:46	3,00
07/12/2019	Sábado	09:00_14:00 (60min)	09:50	15:43	0,50
12/12/2019	Jueves	09:00_18:00 (60min)	10:54	19:44	1,54
14/12/2019	Sábado	09:00_14:00 (60min)	09:35	18:39	0,35
21/12/2019	Sábado	09:00_14:00 (60min)	09:11	16:18	0,11
23/12/2019	Lunes	10:30_19:30 (60min)	10:46	19:33	0,16
24/12/2019	Martes	10:30_19:30 (60min)	10:42	19:44	0,12
26/12/2019	Jueves	10:00_21:00 (60min)	10:19	18:31	0,19
28/12/2019	Sábado	10:00_21:00 (60min)	10:15	18:35	0,15
30/12/2019	Lunes	09:00_18:00 (60min)	09:47	18:43	0,47
04/01/2020	Sábado	09:00_16:00 (60min)	09:51	15:28	0,51
11/01/2020	Sábado	09:00_16:00 (60min)	09:24	15:18	0,24

La presente se expide a los 31 días del mes de mayo del año 2021.

Atentamente,

Juan Pablo Echeverri Sierra
Representante legal

Barranquilla (5) 363 8000 Fax 364 27 27 – Bogotá (1) 486 8080 Fax 486 8081 – Bucaramanga (7) 646 1480 Fax 646 1470 – Cali (2) 690 2121 Fax 665 6533
Cartagena (5) 661 9798 Fax 661 9912 – Cúcuta (7) 587 2466 Fax 587 5056 – Ibagué Tel/Fax (8) 260 0382 – Manizales (6) 889 1111 Fax 889 9187
Medellín (4) 350 0040 Fax 350 0041 – Pasto Tel (2) 730 7600 Fax 730 0707 – Pereira (6) 337 0440 Fax 337 4949 – Sincelejo (5) 280 1477 Fax 280 4437

8. Que las partes pactaron y calificaron en el contrato de trabajo en la cláusula novena las faltas graves que daban lugar a la terminación del contrato, en el numeral 1 en el cual se establece la violación grave de sus obligaciones por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales, reglamentarias, instrucciones o circulares de forma verbal o escrita; y en el numeral 5 la no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del empleador por dos veces dentro del mismo mes calendario (fl 11 documento 10).

9. Sobre la calificación de faltas graves para dar por terminado el contrato de trabajo, la honorable Corte suprema de Justicia en sala de casación Laboral, señalo en sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, que una vez establecida la calificación por las partes no puede el juez entrar a calificar si la falta es grave o no, en los siguientes términos:

   "Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato
   Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

   En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta…»

   Por ende, si la falta cometida es de las que figuran en el contrato o en el reglamento de trabajo, el juez queda impedido para pronunciarse sobre ella.

10. Que efectivamente como lo señalo la Juez de instancia la modificación de horario de trabajo es una facultad del empleador de conformidad al ius variandi, como lo establece el articulo 23 CST literal b):
    "La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por

todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país"

11. Que no se logra demostrar la causal numero 4 literal A del art 62 CST, efectivamente no hay prueba de un daño causado por el demandante.

12. Por otra parte, no encuentra el Despacho violación al debido proceso, porque si bien, en el reglamento interno de trabajo en el articulo 56 se establece un procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias, el empleador no estaba obligado a dar aplicación al mismo, por cuanto el despido no es sanción disciplinaria, como de vieja data y de forma pacifica lo tiene asentado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

13. Tampoco se encuentra vulneración al derecho de defensa porque se encuentra probado que el demandante fue escuchado en diligencia de descargos el día 11 de febrero de 2020, y precisamente en ella acepto haber llegado tarde en dos oportunidades en enero del año 2020 y acepto que no había presentado justificación, ni tenía permiso para llegar tarde.

Por las razones expuestas este Despacho confirmara la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto (04) Municipal Laboral De Pequeñas Causas de Bogotá, el siete (07) de julio de dos mil veintiuno (2021).

Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto de lo expuesto, el Juzgado Diez Laboral del Circuito De Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto (04) Municipal Laboral De Pequeñas Causas de Bogotá, el siete (07) de julio de dos mil veintiuno (2021), dentro del proceso promovido por el señor **JHON JAIRO ACOSTA SANTAMARIA en contra de COORDINADORA MERCANTIL S.A.** por las razones expuestas en precedencia.

SEGUNDO: Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Remítase la presente actuación al Juzgado de Origen.

NOTIFÍQUESE POR ESTADOS.

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: **592ab6f4e573ccdbfa301e0afffd07554276f53d851ef6a491bbd287f9cb9218**
Documento generado en 23/11/2021 10:00:46 PM

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