

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES
RADICADO: 680014-105-002-2021-00080-01
DEMANDANTE: JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO: CREZCAMOS S.A



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER**
*Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co*

EDICTO

La Secretaría del **JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA,**
HACE SABER:

Que en el proceso **ORDINARIO LABORAL** radicado N°. 680014-105-002-2021-00080-01 adelantado por la señora **JUAN MANUEL OTERO SALAZAR** contra **CREZCAMOS SA**, se profirió sentencia calendada veintinueve (29) de abril del dos mil veintidós (2022), a través de la cual se decide el grado jurisdiccional de consulta, revocando la sentencia de emitida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el día 15 de febrero de 2022.

El presente edicto se fija en el Micrositio de la página web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección EDICTOS año 2022, por un (1) día hábil, hoy 29/04/2022, a las 08:00am. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

MARIA ISABEL MONCADA ACUÑA
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 29/04/2022, a las 4:00 p.m.

MARIA ISABEL MONCADA ACUÑA
Secretaria

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
 RADICADO: 680014-105-002-2021-00080-00
 DEMANDANTE: JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
 DEMANDADO: CREZCAMOS S.A



Rama Judicial
 Consejo Superior de la Judicatura
 República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER
 Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
 correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bucaramanga, veintinueve (29) de abril del dos mil veintidós (2022)

TIPO DE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
DEMANDANTE:	JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO:	CREZCAMOS S. A
RAD. No.:	680014-105-002- 2021-00080-00
TEMA:	PRESUNTO DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, atiende el despacho el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia adversa a las pretensiones del demandante, proferida el 15 de febrero del 2022, por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, en tal orden, de conformidad con lo previsto en el numeral 1° art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, concordante con el art. 1 del Acuerdo PCSJA20-11581 se profiriere la siguiente.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

El 8 de octubre del 2018, el señor Juan Manuel Otero Salazar suscribió contrato escrito a término indefinido con CREZCAMOS S.A, con el fin de desempeñar el cargo de DIRECTOR DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA, con un salario base de CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MCT (4.500.000 MCT), pagados en efectivo mensualmente.

El 31 de octubre del 2019 CRECAZCAMOS S.A cito a diligencia denominada SOLICITUD DE EXPLICACIONES al señor JUAN MANUEL OTERO SALAZAR a las 3:00 PM, para rendir explicaciones sobre su conducta, la cual, era susceptible de sanción y hasta terminación del contrato laboral.

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-002-2021-00080-00
DEMANDANTE:	JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO:	CREZCAMOS S.A

El 8 de noviembre del 2019 la demandada procedió a comunicarle al actor por medio escrito, la terminación del contrato con justa causa en virtud del acta de explicaciones realizada conforme al procedimiento establecido por la empresa CREZCAMOS S.A., informándole que su liquidación sería consignada a la cuenta de nómina.

1. LA DEMANDA¹:

PRETENDE la parte actora que se declare que existió una relación laboral entre CREZCAMOS S.A y el señor JUAN MANUEL OTERO SALAZAR, como se evidencia en el contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 4 de octubre del 2018, iniciando sus labores el 8 de octubre del 2018 y finalizando el 8 de noviembre del 2019.

Que se condene a CREZCAMOS S.A a pagar la suma correspondiente a CUATRO MILLONES SETECIENTOS CUARENTA MIL PESOS MCT (4.740.000) por concepto de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, y en consecuencia se condene a CREZCAMOS S.A al pago de las costas y agencias en derecho, y demás derechos que resulten probados de acuerdo a la facultad ultra y extra petita.

2.- CONTESTACION:

CREZCAMOS S.A señala que es cierto que se celebró un contrato a término indefinido con el señor JUAN MANUEL OTERO SALAZAR para desempeñar un cargo de dirección, confianza y manejo, en el cargo de director de infraestructura tecnológica, acordando un salario de CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MTC, sin estar sujeto a la jornada máxima laboral.

La demandada negó que fuera cierto, lo alegado por la parte actora de que jamás hubo queja por el mal comportamiento de esta, cuando a causa de una inconformidad y un trámite disciplinario, se procedió a dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa atribuible a la parte actora, siendo que incurrió en conductas contrarias a sus obligaciones contractuales.

La demandada manifiesta que la parte actora incurre en un error de denominación al realizar un listado de supuestas labores a cargo del demandante, las cuales se puede observar que las mismas hacen parte de las obligaciones contractuales establecidas de manera consensual. Así mismo, advierte que el demandante resta

¹ Como ANTECEDENTES FACTICOS RELEVANTES y procesales se tiene los contenidos en la demanda visible a folios 1 al 4, archivo 01 expediente electrónico.

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-002-2021-00080-00
DEMANDANTE:	JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO:	CREZCAMOS S.A

validez al trámite disciplinario tachando la de informal, a pesar de la asistencia del señor JUAN MANUEL OTERO SALAZAR en la diligencia de descargos, en la cual ejerció su derecho a la defensa y contradicción, manifestando se respecto de la situación que motivo el proceso disciplinario.

Si bien es cierto CREZCAMOS S.A no ha consignado dinero alguno por concepto de indemnización por despido sin justa causa, se debe a que la terminación del contrato de trabajo se generó por justa causa imputable y tras ejecutarse un proceso disciplinario, por lo tanto no es dable reconocer y pagar una indemnización por despido injustificado ni por otras acreencias laborales, puesto que como se ha indicado la terminación del contrato de trabajo se generó por una justa causa atribuible al trabajador.

Con fundamento en lo expuesto, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, bajo la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO, alegando que las narraciones realizadas en ellos hechos de la demandan distan de la realidad y que CREZCAMOS S.A no adeuda suma alguna al señor JUAN MANUEL OTERO SALAZAR, dado que el contrato de trabajo suscrito entre las partes finalizó por una justa causa imputable al trabajador y previo agotamiento del proceso disciplinario.

Así también, se opone al pago de las costas procesales y agencias en derecho, fue la parte actora la que puso en marcha el aparato judicial sin existir razones de hechos y de derecho para el reconocimiento de sus pretensiones, además de que el actuar de la parte demandada esta cobijada por las normas laborales y el reglamento interno de la empresa.

3.- SENTENCIA CONSULTADA

Ultimó el trámite de única instancia a través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el 15 de febrero del 2022, en la que el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales, absolvió a la demandada **CREZCAMOS S.A** de todas las pretensiones económicas de la demandante **JUAN MANUEL OTERO SALAZAR**, tendientes al reconocimiento de una indemnización por despido injustificado.

Para proceder así, el *a quo*, considero que la parte demanda actuó conforme a la norma jurídica según lo estipula el precedente ordinario y constitucional, por tanto no se encuentran vulnerado el derecho al debido proceso del demandante, si bien el reglamento interno denomina la diligencia como SOLICITUD DE EXPLICACIONES, esta misma mantiene la naturaleza de que el trabajador ejerza su derecho de defensa y contradicción, por lo tanto no le quita validez ni formalidad

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-002-2021-00080-00
DEMANDANTE:	JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO:	CREZCAMOS S.A

al proceso disciplinario, toda vez que cumple con las etapas necesarias para un proceso disciplinario como se ha establecido en la sentencia C593 del 2004.

Se evidencia que la terminación del contrato de trabajo fue resultado de un proceso disciplinario, a raíz de una conducta de incumplimiento por parte del trabajador en relación a varias de las funciones que se encontraban a su cargo, lo que se configura como una justa causa, además de que el proceso se ejecutó según el reglamento interno de la empresa.

El trabajador tuvo la oportunidad de conocer y controvertir los hechos indilgados, así también, este asumió en el interrogatorio de parte que los hechos eran ciertos y pese a tener una justificación no allego prueba alguna.

Por otra parte, cuando existe una causa justa para la terminación del contrato, debe existir una inmediatez entre las justas causas alegadas por el empleador y la terminación del contrato, de no hacerlo se entendería que ha sido exculpado.

El despacho negó las pretensiones de la demanda y declaro probadas las excepciones propuestas por el apoderado de la parte demandada, condenando en costas al demandante.

II. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

1. La parte demandante señala que se solicitó se declarara la existencia de una relación laboral entre el señor JUAN MANUEL OTERO SALAZAR y la empresa CREZCAMOS S.A qué se puede probar con el contrato de trabajo, resalta que a lo largo del litigio los documentos y testimonios dan por cierto que al señor en ningún momento se le cito a una diligencia de descargos, ni se levantó acta de descargos, lo cual es una obligación de la empresa. Alega que durante el litigio no se presentaron pruebas que demostraran que el señor Otero no cumpliera sus funciones de manera oportuna y diligente. Manifiesta la parte demandante que a lo largo del litigio se demostró que el señor Otero no contaba con el personal suficiente para poder desempeñar su trabajo y cumplir con las tareas exigidas por CREZCAMOS S.A, por lo anterior considera que el despido se generó sin justa causa, en consecuencia, solicita se condene a CREZCAMOS S.A al pago de la indemnización por despido injustificado.

2. La parte demandada manifestó que se pudo corroborar a lo largo del proceso disciplinario a través de las pruebas aportadas por ambas partes y en audiencia, que el reglamento interno de la empresa es conocido por el señor Otero, estableciendo sé que ejecutaron cada una de las etapas procesales para conocer la

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-002-2021-00080-00
DEMANDANTE:	JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO:	CREZCAMOS S.A

situación y establecer la responsabilidad, de modo que se llegó a la conclusión de que era necesaria aplicar una sanción como lo era la cancelación del contrato de trabajo.

El señor Otero declaro ser consciente de haber sido citado a diligencia de solicitud de explicaciones, en el que se le permitió sus derechos de defensa y contradicción, y de habersele notificado la decisión motivada de la terminación del contrato, se entiende entonces que se cumplió con el esquema del proceso disciplinario según lo establece el reglamento interno.

La parte demandada sostiene que no vulnero derecho alguno, puesto que se le dio el espacio y momento al señor Otero para ejercer su derecho de contradicción, sin embargo, el trabajador demostró y acepto la responsabilidad frente a las circunstancias, siendo plenamente consciente de las consecuencias jurídicas de sus actos.

Tomando en cuenta las manifestaciones realizadas por el señor Otero en audiencia y en la diligencia de solicitud de explicaciones en el que afirmo ser responsable de ejecutar una comunicación con un proveedor para llevar a cabo el DBR, tarea que desarrollo de manera tardía, afectando así a la empresa, al no desarrollar sus funciones adecuadamente y en el tiempo estimado para las mismas. Por otra parte, el trabajador nunca reclamo la falta de personal para las tareas asignadas.

El señor Otero manifestó respecto de una de sus funciones que esta no se realizó debidamente a causa de uno de sus alternos quien no cumplió con realizar las gestión necesaria para el desarrollo de esa función, sin embargo no puede excusarse en ello, puesto que era su responsabilidad estar al pendiente y responsabilizarse en dichas circunstancias, para no poner en riesgo a la compañía, así también, se excusa de no haber cumplido con otras funciones a su cargo, expresando que estas ya se habían realizado en las sedes de Bucaramanga, lo que no lo exime de responsabilidad, teniendo en cuenta que CREZCAMOS S.A tiene múltiples sedes.

En la diligencia de explicaciones el trabajador tuvo la oportunidad de manifestarse, por el contrario durante todo el proceso se logra probar la responsabilidad y la aceptación de cada uno de los cargos, lo que tuvo por consecuencia la terminación del contrato con justa causa, la demandada manifiesta que el demandante presenta una demanda fundamentando la en un tecnicismo que encontró, el cual no se expuso, por lo que no hay lugar a este tipo de manifestaciones, añade que ningún de los testigos era pertinente por lo que solicita no tenerles en cuenta al momento de valorar la sentencia. En base a lo anterior, se denota que el

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-002-2021-00080-00
DEMANDANTE:	JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO:	CREZCAMOS S.A

demandante nunca probó cuales eran las falencias de CREZCAMOS S.A, solicito entonces que dieran por probadas las excepciones perentorias presentadas por la parte demandada.

III. CONSIDERACIONES

Atendido lo establecido en el artículo 69 del CPT y SS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 15 de febrero de 2021 por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales en el proceso de la referencia, por ser la decisión totalmente desfavorable a las pretensiones invocadas por el demandante, debiendo el despacho entrar a examinar los fundamentos jurídicos y el análisis probatorio de la decisión a efecto de establecer si merece o no su ratificación.

1. HECHOS DEBIDAMENTE PROBADOS.

Claro lo anterior, no es objeto de controversia el vínculo laboral que ligó a las partes, así como tampoco los extremos temporales.

2. PROBLEMA JURÍDICO:

Se encarga el Despacho de establecer si acertó el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales al absolver a la parte demandada de las pretensiones incoadas en la demanda, esto es, al considerar que no se le vulnero el debido proceso al actor y declarar probada la excepción propuesta denominada “inexistencia de la obligación a cargo de CREZCAMOS S.A por presunto despido sin justa causa y cobro de lo no debido” o si contrario sensu, atañe declarar que el contrato de trabajo finalizo injusta causa, teniendo derecho el demandante a la indemnización del Art 64 del CST, por cuanto, existió una vulneración al debido proceso, al no haber sido citado por su empleador a una diligencia de descargos, no levantarse el acta correspondiente, ni existir falta grave para la terminación unilateral del contrato.

3. TESIS DEL DESPACHO:

El Despacho sostendrá como tesis que no fue acertada la decisión del juzgador de primer orden, razón por la cual se revocará y se condenará a la parte accionada al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto debidamente indexada.

3.- DESARROLLO DE LA LITIS:

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-002-2021-00080-00
DEMANDANTE:	JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO:	CREZCAMOS S.A

Para una mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollará los siguientes puntos: (i) la relación del derecho al debido proceso con la terminación del contrato de trabajo (ii) la justa causa por incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones legales y extralegales y (iii) el análisis del caso en concreto.

(i) La relación del derecho al debido proceso con la terminación del contrato de trabajo.

Para dar por terminado el contrato por justa causa los requisitos son: i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST y iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.

En lo que respecta a este último aspecto, es necesario hacer énfasis de ese tema para el caso en concreto, pues uno de los argumentos de las pretensiones se finca sobre una presunta vulneración del debido proceso, para lo cual debe aclararse que la jurisprudencia laboral ha sido uniforme al apuntalar que la decisión del despido no puede ser considerada en sí misma como una sanción disciplinaria, en donde el empleador se encuentre obligado a seguir un procedimiento previo, salvo que se haya pactado extralegalmente en el Reglamento Interno de Trabajo, Contrato de Trabajo, Convención Colectiva, etc.,.

En sentencia sl 3298 de 2019, se expresó:

“ Por último, a título doctrinario, la Sala recuerda a la impugnación lo siguiente: i) pacíficamente ha sostenido que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria, por lo que no tiene que estar precedido de ningún trámite, salvo que ello se hubiere acordado en convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o en el mismo contrato laboral, presupuesto que no se cumple en el caso. Así está expuesto, entre otras en la sentencia CSJ SL13691-2016; ii) en esta misma providencia, se decantó que, en lo que hace con el debido proceso del artículo 29 superior, en relación con las actuaciones del empleador a la terminación del contrato laboral, que el mismo no es absoluto, en vista que la convocatoria a descargos no puede erigirse en un requisito formal inexcusable, porque el no está expresamente exigido en la ley y, iii) respecto a la aplicación del Convenio 158 de la OIT, ha explicado que no está ratificado por Colombia, por lo que carece de fuerza normativa y, por tanto, para los jueces laborales solo sería de aplicación supletoria, en la medida que no se oponga a las leyes sociales nacionales, hipótesis que no se cumple, toda vez que aquel, al discurrir sobre la denominada estabilidad laboral propia o absoluta, no es armónico ideológicamente con el derecho laboral colombiano, que está informado por la

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-002-2021-00080-00
DEMANDANTE:	JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO:	CREZCAMOS S.A

estabilidad laboral impropia o relativa, es decir, la diametralmente opuesta, conforme está explicado en la sentencia CSJ SL10106-2014.

Por su parte la Corte Constitucional, en sentencia T-075ª de 2011, advirtió:

“Cuando un empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sustentado en el hecho de que se configuró una causal legal no se puede afirmar que se vulnera el debido proceso disciplinario del trabajador, porque en lo que respecta al empleador su obligación se limita a informarle los motivos y las razones concretas por los cuales decide realizar el despido y dar al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen. Por consiguiente, si existe controversia frente a los motivos y las razones que generaron el despido, por regla general, se deberá acudir a la jurisdicción laboral que es la competente para dilucidar estos conflictos. En razón de que en el presente caso la actora no se encuentra frente a un perjuicio irremediable con la decisión de la terminación de su contrato de trabajo, y teniendo en cuenta que el asunto puede ser ventilado ante un juez laboral y que no hay motivos que no permitan esperar la decisión del proceso que deberá adelantar, la presente acción se torna improcedente. A juicio de esta Sala de revisión, se insiste, la acción de tutela no es la vía idónea para controvertir la configuración o no de una justa causa para dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo, pues, como es bien sabido, ello resulta ser del resorte la jurisdicción ordinaria, escenario en el que es posible realizar un amplio despliegue probatorio, infaltable en estos casos, para hacer claridad sobre todos los factores concurrentes de la situación controvertida, las circunstancias modales, temporales y espaciales que la caracterizan y el contexto específico en que se desarrolló, desde la perspectiva de cada parte en conflicto y así pueda establecerse realmente qué sucedió, cómo sucedió, qué no pasó, si se actuó con buena o mala fe, si hubo o no imprevisión, si se estaba frente a una conducta consentida o no, en qué grado o medida se incumplieron la reglas o los deberes acordados y cuál fue, entre otros supuestos de interés, el verdadero o falso impacto de la conducta endilgada que se produjo frente a los discentes y a los intereses de la institución académica empleadora. Tal prueba, necesaria para resolver apropiadamente el asunto, cabe aducirla en la instancia contenciosa propia de los juicios ordinarios.

Y si bien es cierto la jurisprudencia ha considerado que la validez y eficacia del despido si está sujeta a que previamente por lo menos el trabajador conozca los motivos por los cuales con posterioridad es objeto de terminación su contrato de trabajo ello es como una garantía del derecho de defensa del trabajador, pues *“... para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos*

del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes.”²

Ahora, en reciente decisión SL2351 de 2020, dicha corporación afirma que no se vulneran el derecho de defensa cuando el empleador no cita al trabajador previamente al despido, pero sí le da oportunidad de dar su versión sobre los hechos y le hace saber, debidamente, los hechos constitutivos de la justa causa en la carta de retiro.

Por consiguiente, para estos efectos jurídicos cosa distinta es el debido proceso que según la CSJ está atado a un procedimiento previo que se haya acordado en el RIT o cualquier pacto extralegal. Y añadió que, salvo las causales 9 al 15 del literal a del art 62 del CST Frente a las causales contenidas en los numeral 3, y en los numerales del 9 al 15 del artículo 62 del CST, el empleador no está en la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa.

En la providencia en comento señaló:

“En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal. La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo⁴, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.”

² Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, SL15245 del 5 de noviembre de 2014.

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-002-2021-00080-00
DEMANDANTE:	JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO:	CREZCAMOS S.A

Y más adelante al referirse al debido proceso, señaló: *“En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa”*. Se puede asimismo ver la sl496-2021.

Esta posición fue refrendada por la Corte Constitucional en sentencia SU449-2020³.

(ii) La justa causa por incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones legales y extralegales

En tratándose de la justa causa de despido por incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones legales y extralegales jurisprudencialmente se tiene aceptado que ante la posibilidad de despedir a los trabajadores por la causal del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., la calificación de las faltas varía según se sustenten en obligaciones o prohibiciones legales y extralegales. Es así que cuando se cita como falta una norma legal o extralegal que previamente no haya calificado su gravedad, esa labor de valoración grave o no de la conducta la puede efectuar el juez laboral, empero el juez no puede desconocer la calificación grave dada en el reglamento o convenio de trabajo.

Así entonces, sobre el particular la Sala de Casación Laboral, en sentencia del 31 de enero de 1991, reiteró lo manifestado por esa corporación en providencias anteriores:

“... la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de los dispuesto en esos actos, que si se califican en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo...” También puede verse las SL19449 de 2017.

³ A la fecha de esta decisión la CC aún no ha publicado la sentencia, empero de su comunicado de prensa se puede ver que tiene una posición similar a la de la CSJ

(iii) El análisis del caso en concreto.

En principio, este juzgador encuentra que al actor se le comunicó formalmente el despido, hubo inmediatez, entre el momento que tuvo conocimiento el demandado y la fecha de esa comunicación, y no se le vulneró el derecho de defensa, dado que el procedimiento surtido por el empleador fue realizado de conformidad con formas propias de ese juicio previamente establecidas en el reglamento interno de trabajo y respetando las garantías constitucionales del trabajador al debido proceso y derecho de defensa, pues se *itera*, la demandada brindó la oportunidad para que aclararan los hechos constitutivos de la presunta falta disciplinaria en la reunión de explicaciones. Así mismo, tal como se explicó anteriormente el despido no es una sanción, luego no debe agotarse un procedimiento previo, y para el caso de examen está demostrado que la empresa demandada para el despido de sus trabajadores no era necesario agotar un procedimiento previo.

Y es que valga recalcar que la sentencia C-593 de 2014, hace referencia es al procedimiento para sancionar disciplinariamente a un trabajador y no despedirlo, tal como lo explicó recientemente la CSJ en sentencia SL496-2021, al apuntalar que *“Así las cosas, se tiene que el alcance fijado por la Corte Constitucional y las precisiones allí efectuadas se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador. De tal manera que dicha decisión resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o imponga una sanción de tal naturaleza. La norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador.”*.

Sin embargo, como quiera que en este caso lo pretendido por el actor se estructuró en la indemnización por despido sin justa causa objeto de demanda, la cual si bien se fundamentó en una presunta violación del debido proceso que como ya se dijo no existió, en todo caso bajo el principio *iura novit curiae* es fundamental realizar un análisis jurídico probatorio del caso bajo escrutinio de cara a establecer el por qué las razones expuestas por el demandado en el escrito de terminación del contrato de trabajo celebrado con el demandante no tienen la entidad suficiente para fundarse como una *“violación grave de las obligaciones o prohibiciones 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”*.

En primer término, es necesario recordar que de acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte, al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido, y su justificación al patrono, ya que quien exija un resarcimiento de perjuicios derivados de un despido que juzgue contrario a la ley,

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
 RADICADO: 680014-105-002-2021-00080-00
 DEMANDANTE: JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
 DEMANDADO: CREZCAMOS S.A

debe probar judicialmente la existencia de ese despido, para colocar así al patrono en la necesidad jurídica de probar que tuvo una justa causa para despedirlo.

Basta remitirnos a la documental que reposa en el proceso, a efectos de elucidar que el accionante cumplió con su carga probatoria de acreditar los hechos del despido, empero resulta necesario señalar el contenido del documento referido, el cual junto con el resto del material probatorio nos llevara a concluir sobre la falta justeza de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la demandada y que básicamente al examinarse ese documento es claro que la razón o motivo de la finalización del vínculo laboral obedeció a la conducta que se le endilgó al accionante, consistente en no haber coordinado el DRP debidamente programado y socializado con el jefe inmediato para el día 19 de octubre del 2019; el no haber gestionado los grupos de trabajo de creación y desactivación de usuarios propios de la compañía; no haber gestionado de manera adecuada el BACKUP de la compañía y no haber gestionado de manera diligente los temas de seguridad en la empresa (antivirus, licencias de software y mesas de ayuda)

Pues bien, se procede analizar cada falta.

Falta o Mala Conducta	Que Manifestó el Demandante en la diligencia de Descargos	Que manifestó el Demandante en el interrogatorio de parte	Hecho aceptado o probado
1.-El no haber coordinado el DRP debidamente programado y socializado con el jefe inmediato para el día 19 de octubre del 2019.	<i>PREGUNTADO: Conoce usted que gestión de D.R.P. es un tema a cargo de la dirección de infraestructura.</i> <i>CONTESTADO: SI</i> <i>PREGUNTADO: Conocía usted que tenía programado una prueba de D.R.P. para el 19 de octubre? CONTESTADO: Si</i> <i>PREGUNTADO: Es cierto que no coordino las tareas con el proveedor y ante la negativa del proveedor de realizar las pruebas y alto riesgo que corría las compañías cancelo la actividad.</i> <i>CONTESTADO: No es cierto, porque se había hablado con ellos verbalmente la tarea, se habían hecho dos reuniones con Carlos Ortega de GTD y con Liliana Miranda, se había hablado de la fecha probable para la tarea, para el fds para el día sábado 19 de octubre. Por mi parte se envió el correo el viernes y ellos dijeron que como no se había indicado con anterioridad no se podía realizar. Dicha reunión se realizó vía Skype.</i>	Despacho: ¿Cuáles fueron las circunstancias en las que rondaron la terminación del contrato? Demandante: Fue un evento coyuntural, el DBA que se había contratado había renunciado hace un tiempo, y estaba yo cumpliendo las tareas de director y del DBA, aunque teníamos un profesional de datos que era como la mano derecha del DBA, no se daba abasto con toda la tarea asignada. Se había programado una prueba de DRP con la empresa que nos facilitaba la infraestructura (sistema que da herramientas en caso de un evento catastrófico en algún sistema), empresa que era GENTE DE MEDELLÍN, y la idea era poner en práctica DATACENTER ALTERNO en una jornada controlada, o sea, era acumular una falla catastrófica en los servidores principales y seguir la operación de la empresa en un DATACENTER alterno con los servidores de VACAB. Despacho: Cuando usted dice que se había programado a hacer ese DRP ¿en algún momento se planteó alguna fecha en la cual se acabó esa prueba?	No aceptado – No probado

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
 RADICADO: 680014-105-002-2021-00080-00
 DEMANDANTE: JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
 DEMANDADO: CREZCAMOS S.A

		Demandante: No recuerdo la fecha, pero se hizo una reunión con el proveedor y se les informó la fecha, pero no recuerdo. Despacho: Se manifiesta aquí en la contestación de la demanda, en la situación de pedir explicaciones, que la fecha acordada para hacer esa prueba fue el 19 de octubre del 2019 ¿es cierto? Demandante: No recuerdo la fecha exacta, pero sí está para ese rango de tiempo. Despacho: ¿Sabe usted cuál fue el motivo para no haber llevado a cabo esa prueba en esa fecha? Demandante: No sé, aunque se hizo la reunión de forma verbal con el proveedor, no se envió un correo electrónico, se llegó a la fecha de ejecución y pues obviamente el proveedor no había hecho ningún alistamiento, para esos días, el proveedor estaba implementando un nuevo sistema de almacenamiento montado en su DATACENTER principal, y tuvieron una afectación del servicio, y no se pudo hacer el DRP controlado, tuvimos que hacer un DRP real e irnos a trabajar al DATACENTER alterno con las máquinas principales. Despacho: ¿El DRP real se dio posterior a la fecha programada o antes? Demandante: Posterior. Casi que a la siguiente semana. O sea el DRP CONTROLADO, que era una simulación de una falla para trabajar en DATACENTER ALTERNO, pero se dio la coincidencia que el proveedor para esos días realizó una instalación adicional a su infraestructura y esa instalación generó muchísima instalación de los servicios. Entonces se tomó la decisión, el gerente me autorizó ir a Medellín, donde estuve 1 o 2 días revisando con el proveedor cuál era la mejor opción, y al final decidimos irnos a trabajar en el DATACENTER ALTERNO mientras el proveedor lograba solucionar sus problemas. Despacho: No me queda claro en ese sentido por qué no se llevó a cabo la simulación en la fecha estipulada. Demandante: Porque aunque se había informado al proveedor de forma verbal, no se envió un correo electrónico confirmando. Despacho: ¿Quién era el encargado de enviarlo? Demandante: Era mi responsabilidad.	
	<i>PREGUNTADO: Sabía usted que la creación de usuarios está a cargo del</i>	Despacho: Igualmente, otro de los motivos en los hechos que se adjunta es el no haber	

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
 RADICADO: 680014-105-002-2021-00080-00
 DEMANDANTE: JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
 DEMANDADO: CREZCAMOS S.A

2.-El no haber gestionado los grupos de trabajo de creación y desactivación de usuarios propios de la compañía.	área de infraestructura. CONTESTADO: SI <i>PREGUNTADO: sabía usted que en múltiples ocasiones se le entregaba informe donde se explica la falencia en la que tiene la gestión de usuarios y rápidamente se ve la falta de gestión. CONTESTADO: Si se entregan semanalmente cada vez que recibo el informe por parte de ciberseguridad y monitoreo se revisa y se le pasa a las personas de infraestructura para asignar las tareas, básicamente esa tarea es desactivar los inactivos y generar unas nuevas, no se ha podido realizar de manera ágil por la cantidad de trabajo es importante tener presente que las licencias de los correos son específicas para cada persona y se compran paquetes el área de compras y esto demora. Se indicó que la idea era proyectar a marzo de 2020 cuantas personas por promedio se ingresan. Los usuarios de dominio activo no hay limitación, hay que crearlos o desactivarlos, en el caso de chivan se cambia el rol esto se realiza por temas de ayuda. Esto pasa porque las personas de mi área se embolatan haciendo soporte y no se logra con el cometido. PREGUNTADO: cuantas mesas de ayuda por soporte gestiona el área por mes. CONTESTADO. No tengo el dato pero por usuario no son más de 90 por toda el área. PREGUNTADO. Sabe usted que la mala gestión de usuarios es ítem de seguridad que pone a la compañía en riesgo reputación, financiero, operativo y tecnológico. CONTESTADO: SI PREGUNATDO: Teniendo en cuenta su respuesta anterior, indique si estas inconsistencias para la realización de las labores las había comentado con su jefe inmediato. CONTESTADO: No recuerdo PREGUNTADO: Sabía usted que la gestión de usuarios la realiza persona a su cargo y que no se tomaron las medidas correctivas al respecto. CONTESTADO: SI PREGUNTADO: Sabe usted que a falta de resultados, la gerencia de tecnología tomo la decisión de tomar ese proceso y contratar a una persona para que</i>	gestionado y/o coordinado con su grupo de trabajo la creación y desactivación de usuarios propios de la compañía. Indíquele al despacho si esto es cierto, sí o no. Demandante: No totalmente, en la medida que solamente seríamos dos personas de soporte de primer nivel, que eran las encargadas de atender las necesidades de primer nivel de soporte y segundo eran las encargadas de administrar la creación y anulación de usuarios, hay un procedimiento que indica que cada vez que un usuario entra o sale de la compañía, debe informarse a través de un tiquet de servicio para la creación y anulación de usuarios. Entonces ahí el tema era coyuntural, de falta de recursos; la gerencia tomó a bien tener una persona para que se encargara exclusivamente a la creación y anulación de usuarios, para que los técnicos de primer nivel pudieran continuar con las tareas de soporte. Despacho: Dentro de las funciones que usted tenía ¿estaba la de gestionar el grupo de trabajo para ese tema (creación y anulación de usuarios)? Demandante: Correcto, o sea eso se hacía, el tema era que como había tanto volumen de trabajo que no se lograba culminar la tarea para la fecha que se tenía programada.	No aceptado – No probado
--	---	--	--

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
 RADICADO: 680014-105-002-2021-00080-00
 DEMANDANTE: JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
 DEMANDADO: CREZCAMOS S.A

	realizar una labor óptima. CONTESTADO: SI PREGUNTADO: Sabía usted que la creación de usuarios está a cargo del área de infraestructura. CONTESTADO: SI PREGUNTADO: Sabía usted que la generación y conservación de las copias de seguridad está a su cargo. CONTESTADO: SI		
3.-El no haber gestionado de manera adecuada el BACKUP de la compañía	PREGUNTADO: Sabía usted que hemos tenido múltiples inconvenientes por no asegurar los backups. CONTESTADO: SI. Es correcto PREGUNTADO: Sabía usted que el backup del 01 de octubre antes de iniciar el cierre del backup no se aseguró y no fue posible recuperarlo. CONTESTADO: SI PREGUNTADO: Puede explicar que paso? Puede explicar por qué los script de backup no se realizó mantenimiento. Que acciones tomo para recuperar el backup? CONTESTADO: no, recuerdo que fue lo que paso, ese día fue cierre de mes y tuvimos inconveniente con la máquina, salimos tarde de la operación y se tomó la decisión de salir con snapchat de la maquina por una falla técnica al subir la información e la nube, como son muy grandes se movió al 223 y se subió a la nube y fallo, cuando camilo se dio cuenta que fallaba volvió a lanzar para subirla a la nube, y los tiempos no daban y cuando llego el cierre del día y el backup de la noche se sobrescribio. No hay espacio suficiente entonces lo que hace el backup es borrar la carpeta para generar el espacio suficiente y generar uno nuevo, lo que no se hizo fue quitar la línea del script que borraba la carpeta anterior para generar un nuevo backup; a partir de ese evento el borrador se realiza manual por la persona que realiza el backup, la información de ese backup era de shivan, esa información se perdió porque de ese día la información no se guardó completa.	Despacho: Como tercer hecho, esta el no haber gestionado de manera adecuada el vacaut de la compañía con fecha de 1 de octubre del 2019, manifiéstele al despacho si esto es cierto, si usted omitió hacer dicho vacaut. Demandante: No lo omití, ocurrió una falla de sistemas, y en el momento que ocurrió la falla, ya no se podía asegurar el vacaut de esa fecha. Resulta que el backup de la base de datos es bastante grande, casi un terabait de información, y por las capacidades que habían en ese momento en el servidor, solamente podíamos tener una sola copia en esa máquina, esa copia se comprimía y se enviaba a la nube, había una cuenta de google drive con almacenamiento ilimitado donde se guardad el backup como medio de almacenamiento externo a la compañía, esa es una de las buenas prácticas de almacenamiento de backup, cuando se dio la falla ya no había forma de volver a generar el vacab porque ya estaba productivo, o sea el backup se hace una vez se ha terminado la jornada laboral se hace un procedimiento de cierres a través de sistemas y se genera un backup, entonces ese backup después de que se ha iniciado cualquier operación ya no es posible porque no había el espacio. El tema fue que se intentó generar un backup adicional sobre el mismo espacio de almacenamiento y ya no cabía porque no había quedado el backup anterior que había fallado, entonces esa fue la falla real, no se eliminó el backup anterior, y cuando se lanzó el proceso de backup de ese día pues no había el espacio de almacenamiento suficiente y por eso no se pudo asegurar el backup del día. Despacho: El hecho de no haber llevado el backup de esa fecha ¿eso trae alguna consecuencia, como perderse alguna información? Es decir ¿trae algún detrimento? Demandante: Digamos que no es que se pierda información, sino que existe el riesgo de que si necesitamos alguna información del día no la podamos tener. O sea, la operación no se pierde, los datos de los clientes, de las cuentas, de los créditos no se pierde, pero a nivel de	Parcialmente aceptado – No probado por la parte Demandada.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
 RADICADO: 680014-105-002-2021-00080-00
 DEMANDANTE: JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
 DEMANDADO: CREZCAMOS S.A

		tecnología, digamos si necesitamos volver, restaurar esa máquina de pruebas para buscar algo en específico, pues no se podría encontrar.	
4.-El no haber gestionado de manera diligente los temas de seguridad en la empresa (antivirus, licencias de software y mesas de ayuda).	<i>PREGUNTADO. Conoce usted el informe que se adjuntó donde se ven las falencias que se tiene en la gestión y administración de antivirus, licenciamiento y gestión de mesas de ayuda?</i> CONTESTADO: Si, también se genera un informe semanal, con el tema del antivirus, se tiene una plataforma de clientes de administración y hace poco tuvimos un tema de renovación de antivirus, en esa renovación se incluye unas horas de soporte para afinar el tema de antivirus, la consola, y los clientes, antes de eso en la visita de la S.F., se hizo una campaña en dirección general para instalar los agentes de los antivirus, en sede es más complicado pero para mitigar dentro de las tareas programadas de mantenimiento generales se le dijo al proveedor que instalara la gente de mesa de ayuda actualizados. <i>De licenciamiento por parte de ciberseguridad se evidencio y genero un listado por cada máquina con su software, de ser informe salió software sin licencia y en sedes se hizo remotamente su desinstalación falta dirección general. El usuario final no tiene permiso para instalar hay que revisar que ellos no tengan acceso de desinstalar y instalar para verificar que no tengan permiso de administración de la maquina garantizando que solo el personal de DTI tengan este acceso. Existe una falencia porque no se tuvo la precaución de implantar la maquina antes de re-asignarla por lo que se está realizando un procedimiento para un equipo nuevo y no nuevo.</i> <i>Tenemos muchas mesas de ayuda por el tema de usuarios, se ha podido mitigar por parte de una persona aprendiz, se encuentra pendiente el tema de soporte.</i> <i>PREGUNTADO: La revisión, análisis y verificación de los software se encuentra a su cargo?</i> CONTESTADO. SI <i>PREGUNTADO. Considera que la falta de cumplimiento de metas por parte de su grupo de trabajo se debe a direccionamiento.</i> CONTESTADO. Las tareas se entregan específicas, sin	Despacho: El cuarto hecho de lo que se le indica es el no haber realizado de manera diligente en temas de seguridad como antivirus, mesas de ayudas y licencias de software. Manifiéstele al despacho si efectivamente eso estaba dentro de sus funciones y si usted omitió realizar esas funciones. Demandante: Si estaba bajo mi gestión, no es del todo cierto que no se cumplió, se había generado una tarea específica con las dos personas que teníamos de soporte de primer nivel de desplegar en todas las máquinas de la compañía el agente del antivirus para poder hacer la administración de esas máquinas a nivel de antivirus, encontramos que habían algunas máquinas que no estaban con el agente y pues obviamente se generaba la instalación de las maquinas, en el momento de hacer el acta de llamado a explicaciones, ya habíamos completado todas las máquinas de las sedes fuera de Bucaramanga, y estábamos iniciando con la sede principal, el tema de licenciamiento de software pues digamos que fue paralelo al tema del antivirus y lo que hicimos fue correr un diagnóstico para encontrar software que no fuera licenciado legal instalado dentro de las máquinas de la compañía, esa tarea se hizo, también estaba a punto de completarse, se encontraron algunas inconsistencias, se subsanaron y se dejaron las máquinas con el diligenciamiento acordado, o sea no es cierto que no se realizó, estaba en proceso.	Parcialmente aceptado- No se probó por el demandado

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
 RADICADO: 680014-105-002-2021-00080-00
 DEMANDANTE: JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
 DEMANDADO: CREZCAMOS S.A

	embargo se evidencia falta de gestión y autogestión del personal. PREGUNTADO: sabe usted el riesgo que corre la organización por la falta de gestión, CONTESTADO. SI, claro es un riesgo bastante alto y tiene connotación legal. PREGUNTADO: Indique que acciones ha tomado para mitigar los inconvenientes. CONETSTADO: las mesas de ayuda se han venido realizando direccionamiento de su ejecución, con el tema de las licencias falta hacer dirección general se realizara programación por medio de comunicaciones entregando las máquinas para hacer su mantenimiento, backups se están manejando manual la persona que debe garantizar que esté limpia, y para el tema de liderazgo estamos trabajando en eso por medio de seguimientos. PREGUNTADO. Es consiente que la realización de estas actuaciones va en contra del reglamento interno de trabajo y de las actividades que debía desempeñar en calidad de Director de Infraestructura y producción. CONTESTADO: Si PREGUNTADO: Es consiente que esta conducta es susceptible de sanción disciplinaria y/o hasta la terminación de su contrato laboral con justa causa. CONTESTADO: Si		
--	---	--	--

Ahora, de lo anterior, se observa que en las dos últimas faltas, esto es, El no haber gestionado de manera adecuada el BACKUP de la compañía y El no haber gestionado de manera diligente los temas de seguridad en la empresa (antivirus, licencias de software y mesas de ayuda). **Fueron parcialmente aceptados los posibles errores** que se cometieron en la ejecución de los mismos, no obstante, al analizar a profundidad el contrato de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, se observan ciertas inconsistencias, que no permiten colegir que dichas faltas son catalogadas como graves.

En el presente caso, no se niega, que el demandante cometió errores en la ejecución de las tareas asignadas, pero como tal, no se le especifico ni en la citación a explicaciones, ni en la diligencia de descargos, ni mucho menos en la carta de terminación del contrato de trabajo, cual fue la falta **grave** que cometió **según el Reglamento Interno del Trabajo**, pues al observar el RIT no especifica que las malas conductas que le fueron inculpadas al actor constituyan falta grave.

PROCESO:
RADICADO:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
680014-105-002-2021-00080-00
JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
CREZCAMOS S.A

De lo anterior, se tiene que en el RIT - dentro de las faltas graves que estipula como tal **no se vislumbra** que estén contempladas las que se le inculparon al demandante. Contrario a esto, de la declaración rendida en la diligencia de explicaciones y el interrogatorio de parte, denotan que dicha(s) conducta(s) cometida(s) por el actor no tiene la naturaleza de ser catalogada como grave.

Finalmente, recuérdese que que era a la parte accionada a la que le competía acreditar el despido con justa causa. La CSJ ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del despido , a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, en este caso todas las 4 faltas que para la demandada tuvieron la naturaleza de ser un incumplimiento grave de las obligaciones del accionante, no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción.

Al respecto ha dicho la CSJ:

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL, 26 ago. 2008, rad. 33535).

Así las cosas, fracasó el extremo pasivo en tal labor porque del caudal probatorio no es viable determinar con precisión y claridad que el actor en realidad no haya coordinado el DRP debidamente programado y socializado con el jefe inmediato para el día 19 de octubre del 2019; o que no gestionare los grupos de trabajo de creación y desactivación de usuarios propios de la compañía; o no hubiere gestionado de manera adecuada el BACKUP de la compañía y no hubiera gestionado de manera diligente los temas de seguridad en la empresa (antivirus, licencias de software y mesas de ayuda), o en ultimas que esas faltas tuviesen la naturaleza de ser graves.

Por lo tanto, se ordenará a cancelar la indemnización por despido sin justa causa por valor de \$4.500.000. suma que frente a la cual, se ordena de oficio la indexación con base en la sentencia SL359 de 2021, debiéndose aplicar la formula diseñada por la jurisprudencia para emplear el IPC certificado por el DANE, en donde como fecha inicial se debe tomar la fecha de la finalización del vínculo laboral y fecha final de la calenda en que se produzca su pago

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-002-2021-00080-00
DEMANDANTE:	JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO:	CREZCAMOS S.A

EXCEPCIONES

Finalmente, frente a la es excepciones propuestas por la demandada, no procede la excepción de compensación por cuanto, no está demostrado que las partes tuviesen la condición recíproca de ser acreedores y deudores de diferentes obligaciones -art.1716 del C.C.-. Así mismo, frente a las demás excepciones, no es necesario realizar pronunciamiento alguno, debido a las resultas del proceso

Como quiera que la ley no señala como debe notificarse la sentencia, el juzgado en aplicación del principio de libertad previsto en el artículo 40 del CPT Y SS, ordenará que por secretaria la notificación del fallo se efectúe por fijación en edicto en el micrositio web de la rama judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos año 2022.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

V. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el 15 de febrero de 2022, en el proceso ordinario laboral iniciado por **JUAN MANUEL OTERO SALAZAR**, contra **CREZCAMOS SA**, de conformidad con las consideraciones que anteceden.

SEGUNDO: Condenar a **CREZCAMOS SA** a pagar al señor **JUAN MANUEL OTERO SALAZAR** la indemnización por despido sin justa causa que trata el artículo 64 CST, Por valor de \$4.500.000, **suma que deberá ser indexada**, conforme a la parte motiva de este proveído.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia al estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

CUARTO: En firme esta providencia, devuélvase la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-002-2021-00080-00
DEMANDANTE: JUAN MANUEL OTERO SALAZAR
DEMANDADO: CREZCAMOS S.A

QUINTO: NOTIFIQUESE por fijación en edicto en el micrositio web de la rama judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos año 2022.

SE NOTIFICA EN ESTADOS A LAS PARTES.



JORGE ALONSO MORENO PEREIRA
JUEZ