

**República de Colombia**



**Rama Judicial del Poder Público**

**Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**

**Referencia:** Ordinario  
**Radicado:** 110014105006 2019 00598 01  
**Demandante:** Ángela Lorena García Amador  
**Demandada:** Naicop Ingeniería S.A.S.

En Bogotá D.C., a los siete (7) días del mes de junio del año dos mil veintitrés (2023), procede este Despacho judicial a resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. el 11 de agosto de 2020, por lo que se profiere la siguiente

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES**

**ÁNGELA LORENA GARCÍA AMADOR** actuando por intermedio de apoderado judicial demandó a la sociedad **NAICOP INGENIERÍA S.A.S.** para que se profieran las declaraciones y condenas contenidas a Fl. 4 del archivo A1 del expediente digital:

<b>DECLARATIVAS</b>	<b>CONDENATORIAS</b>
La existencia de un contrato laboral a término fijo entre las partes	Pagar la indemnización por despido sin justa causa contenida en el Art. 64 del C.S.T.
Que el contrato terminó unilateralmente por despido sin justa causa el 30 de julio de 2018	Costas

Los hechos de la demanda se describen a Fls. 4 y 5 del archivo A1 del expediente digital. Ingresó a laborar en favor de la demandada el 17 de diciembre de 2018 en el cargo de auxiliar contable con un salario de \$1.200.000 junto al auxilio de transporte, el contrato suscrito entre las partes fue a término fijo por 3 meses, el cual se renovó automáticamente. Manifiesta que durante la relación laboral no se dio a conocer el reglamento interno de trabajo ni tampoco se encontraba publicado en un lugar visible dentro de la empresa para su consulta.

El 27 de mayo de 2019 la demandante remitió por el correo electrónico de la señora Adelaida Suarez (quien estaba incapacitada) un balance de errores e inconsistencias contables detectadas desde el mes de abril de 2018 hasta el 4 de diciembre de 2018, correo en el que se detallaban las correcciones que debían efectuarse al mes de enero de 2019.

El 27 de mayo de 2019 la demandada le impuso un llamado de atención por escrito en atención al uso del celular personal en horas de trabajo. El 28 de mayo, la actora manifestó vía correo electrónico una inconformidad por las manifestaciones verbales realizadas por la subgerente de la empresa, quien le indicó que su trabajo era “pésimo”, así mismo, solicitó que se efectuara un señalamiento preciso de las faltas que haya cometido y las funciones específicas de su cargo.

Por lo anterior, el 31 de mayo de 2019 la empresa Naicop Ingeniería S.A.S. decidió dar por terminado unilateralmente el contrato laboral alegando una supuesta falta grave de indisciplina generada por la visita a páginas de internet diferentes a las requeridas para el desarrollo de sus funciones, no obstante, al momento del despido no se presentaron pruebas documentales ni magnéticas que acreditaran la falta disciplinaria endilgada, así como tampoco se llevó a cabo un proceso disciplinario en el que la actora pudiera ejercer su derecho a la defensa, además, que las causales invocadas por el empleador para dar por terminada la relación laboral no se encuentran taxativamente descritas como falta grave dentro del reglamento interno de trabajo.

## **II. ACTUACIÓN PROCESAL**

La demanda fue conocida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., despacho que mediante proveído del 26 de noviembre de 2019 admitió la demanda y ordenó notificar a la parte demandada (Fl. 32 archivo A1), diligencia que se surtió el 23 de enero de 2019 conforme el acta que reposa a folio 39 del archivo A1 del expediente digital.

La demandada Naicop Ingeniería S.A.S. contestó la demanda mediante escrito que obra a folios 41 a 46 del archivo A1 del expediente digital, no obstante, mediante auto del 20 de febrero de 2020 (Fl. 143 Archivo A1) la A quo aclaró que la contestación de la demanda debía realizarse de manera oral en audiencia.

En audiencia llevada a cabo el 20 de febrero de 2020 la demandada Naicop Ingeniería S.A.S. contestó la demanda y allí indicó como ciertos los hechos referidos a la vinculación laboral, el término del contrato y que el trabajo de la demandante era “pésimo”, no aceptó los demás hechos, propuso como excepción de fondo: el despido se efectuó se forma justificada y efectuó las solicitudes probatorias de rigor. La A quo inadmitió la contestación por no pronunciarse sobre las pretensiones y

no indicar fundamentos y razones de derecho, a lo cual la demandada indicó que se opone a todas las pretensiones incoadas y como hechos que fundamentan las excepciones manifestó que el despido fue con justa causa ante el grave incumplimiento de las obligaciones laborales de la trabajadora, como fundamentos de derecho invocó el Art. 62 del CST numeral 2 y citó diversas jurisprudencias de la H. Corte Suprema de Justicia, finalmente manifestó su dirección de notificaciones, por lo que la A quo tuvo por contestada la demanda.

La parte actora formuló reforma de la demanda en el sentido de agregar nuevas pretensiones declarativas y condenatorias (de las cuales luego desistió) y en cuanto a los hechos excluyó el hecho 13 e incluyó un nuevo hecho, numerado como 14 consistente en indicar que entre las partes no existió una cláusula o acuerdo de confidencialidad. Al correr traslado de la reforma, la demandada indicó que no es cierto dicho hecho, ya que si se establecieron esas condiciones de manera verbal. La A quo tuvo por reformada la demanda y por contestada la misma y continuó con el trámite procesal.

### III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., puso fin a la primera instancia mediante sentencia del 11 de agosto de 2020, en la cual dispuso:

**“PRIMERO: NEGAR** las pretensiones incoadas por *ÁNGELA LORENA GARCÍA AMADOR* identificada con C.C. No. 1.016.014.898 en contra de *NAICOP INGENIERÍA S.A.S.*, identificada con NIT No. 830.119.503-7, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Condenar en costas a la parte actora, incluyendo como agencias en derecho a favor de la demanda, por la suma de **cien mil pesos (\$100.000)**.

**TERCERO:** De conformidad con la sentencia C-424 de 2015, M.P. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO y en aplicación del artículo 69 del CPT y SS, **por Secretaría**, remítase el presente asunto para que se surta el grado jurisdiccional de CONSULTA ante los Jueces Laborales del Circuito de Bogotá – Reparto.”

Llegó a esta determinación en razón a que se demostró la existencia de la relación laboral entre las partes, no obstante, si bien no existe certeza si el reglamento interno de trabajo anexo al expediente se encontraba vigente al momento en que la actora presuntamente cometió las faltas, obra reglamento de uso de los equipos de computación y sistemas, en el cual se menciona que el equipo de cómputo solo debe usarse para propósitos laborales y, teniendo en cuenta que la actora nunca

desmintió que desde dicho equipo haya ingresado a páginas con propósitos diferentes a los laborales, así como el uso del celular y de audifonos, se concluye que sí faltó a sus obligaciones laborales y a lo establecido en el C.S.T. y el contrato suscrito entre las partes. Consideró que no es obligatorio efectuar una citación y posterior diligencia de descargos por escrito a la trabajadora, basta con indicarle al momento del despido las causas que originaron dicha decisión, momento en el que la empleada podrá indicar lo que considere pertinente y, teniendo en cuenta que la demandante en su interrogatorio de parte expresó que al momento que le entregaron la carta de terminación del contrato le indicaron los motivos de esa decisión y le mostraron el historial de navegación que había realizado desde el computador, se concluye que conforme a lo expresado por la H. Sala Laboral de la Corte (SL 15245 de 2014) el despido se dio con plena observancia del ordenamiento legal y respetando el derecho al debido proceso.

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante auto calendado 27 de octubre de 2021 se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegaciones por escrito en el término común de 5 días.

**Parte demandante:** Hizo un recuento de los hechos indicados en la demanda, posteriormente, expone que el Juzgado de Pequeñas Causas dio por demostrado sin estarlo que existió una justa causa al momento del despido, ya que no se evidencian llamados de atención por escrito por las faltas que supuestamente cometió la trabajadora, además que no obran soportes que realmente acrediten que la demandante incumplió con sus labores a cargo y que, las pruebas allegadas por la demandada no garantizan la integridad, autenticidad e inalterabilidad de la información contenida, en especial en la prueba del historial de navegaciones de internet del computador de la actora.

**Parte demandada:** Guardó silencio.

#### **V. CONSIDERACIONES**

Conforme a los hechos narrados tanto en la demanda, como en su reforma y las respectivas contestaciones, se evidencia que no existe discusión en la relación que unió a las partes, sus extremos temporales y el tipo de contrato suscrito (término fijo a 3 meses que se prorrogó por una vez), tampoco se discutió el salario devengado y que, al momento de la terminación de la relación laboral la demandada pagó todos los emolumentos a su cargo mediante la liquidación de prestaciones sociales, por lo que el problema jurídico consiste en determinar si existió una justa causa para dar por terminada la relación laboral y si, en virtud de lo anterior, es procedente ordenar el reconocimiento y pago de la indemnización contenida en el Art. 64 del C.S.T.

## 1. Terminación del contrato de trabajo sin justa causa

Sostiene la demandante que fue despedida sin justa causa el 31 de mayo del año 2019 y que, no le fue reconocida la correspondiente indemnización, a su turno, la demandada expone que la culminación de la relación laboral obedeció a reiterados incumplimientos de la trabajadora al contrato suscrito y al reglamento interno del trabajo.

A fin de resolver lo pertinente, es menester precisar de manera primigenia las formas de culminación del contrato de trabajo con justa causa, las cuales han sido establecidas en el artículo 62 del C.S.T., en la que se destaca, para el que caso que nos ocupa, la establecida en el literal A ordinal 2:

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*A). Por parte del empleador:*

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

Ahora, establece el Art. 64 del C.S.T. la posibilidad de dar por terminada la relación laboral sin una justa causa, no obstante, establece la obligación de cancelar a favor del trabajador una indemnización monetaria, equivalente a los salarios faltantes para cumplir el plazo estipulado en el contrato, o del lapso determinado para la labor contratada, el cual no será inferior a quince días. En los casos de los contratos a término fijo, como el que aquí nos ocupa, establece la norma en su inciso 3ro, que la indemnización se deberá pagar de la siguiente manera:

*“En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.”*

Por otro lado, el artículo 66 estableció:

*“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 esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

En cuanto a la aplicación de sanciones o multas por incumplimientos del trabajador en alguna de sus obligaciones, el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 114 y 115 indicó:

*Art 114: “El {empleador} no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.”*

*Art. 115: “Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.”*

Ahora, la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral ha indicado que, si bien no es necesario citar taxativamente la norma transgredida por un trabajador para sustentar el motivo de su despido, si debe proceder a indicar claramente los motivos y razones que le llevaron a tomar esa decisión, así lo ha indicado, entre otras, en la SL 339-2023:

*“De forma reiterada la jurisprudencia de esta Sala ha sostenido que, aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, sí es necesario exponer los motivos concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial.*

*Sobre el punto, la sentencia CSJ SL16219-2014, señaló:*

*[...] Sin embargo, no obstante la sociedad demandada no citó la norma completa en que se subsumen los hechos tal como lo puso de presente el Tribunal, debe anotarse que ello no es imperativo conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Sala, pues basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador y que dieron lugar a su despido, de manera que le permitan en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable [...].”*

Respecto de los motivos o circunstancias que pueda alegar el empleador para culminar la relación laboral, en concordancia con lo establecido en el Art. 115 del C.S.T. la H. Corte en sentencia CSJ SL499-2013 explicó:

*“[...] El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es ‘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’, otra es ‘... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.’*

*En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que 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 lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato.”*

Finalmente, sobre la oportunidad para que el trabajador haga uso de su derecho de defensa frente a la falta que el empleador le endilga, la H. Corte Suprema en sentencia SL 2351-2020 indicó:

*“[...] En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a 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 diálogo<sup>11</sup>, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica [...].”*

Precisados los fundamentos normativos y jurisprudenciales que establecen las diversas formas de terminación del contrato de trabajo en virtud del problema jurídico que aquí nos ocupa, procede el Despacho a evaluar cada uno de los medios probatorios allegados al plenario, teniendo en cuenta los postulados establecidos en el Art. 61 del CPTSS.

A folios 21 y 22 se evidencia llamado de atención fechado 27 de mayo de 2019 en el cual la empresa demandada indicó:

*“La presente es para recordarle el llamado de atención que se hizo en forma verbal en repetidas ocasiones durante los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2019, donde se le informó que está terminantemente prohibido el uso de celulares, audífonos, redes sociales, escuchar música en horas de trabajo, hacer uso de Youtube para escuchar música y visitar páginas para asuntos personales, así como cual otro dispositivo electrónico que son fuente de distracción durante las horas de trabajo.*

*Se le recuerda que el pago mensual que recibe es por el desarrollo óptimo de sus labores y el tipo de distracciones mencionadas en el párrafo anterior entorpecen no solo las labores individuales como ya se ha evidenciado, sino que repercuten negativamente en las labores del grupo en general.*

*Espero que esta llamada de atención ayude a cambiar sus hábitos durante la jornada laboral y le recuerde que sus obligaciones con la empresa merecen su concentración total.*

*Lamentablemente, hemos observado que en varias ocasiones usted hace caso omiso a esta prohibición en horarios de trabajo y a pesar de las llamadas de atención verbales que se le ha impartido no hemos visto cambios positivos.*

*Por lo tanto, queremos comunicarle que esta será la última advertencia y que de ahora en adelante se tomará medidas drásticas para eliminar este mal hábito en la empresa.”*

A folios 23 y 24 del archivo A1 del expediente se encuentra comunicación fechada 31 de mayo de 2019, la cual va dirigida a la demandante, de la cual se citan algunos apartes:

*“La empresa NAICOP INGENIERÍA SAS, NIT 830.119.503-7, le comunica que ha tomado la decisión irrevocable de dar por terminado su contrato de trabajo, con base a las facultades que a la misma se le atribuyen en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2, literal 2 (...)*

*(...) Es una falta grave de indisciplina porque está dedicando tiempo del horario de sus funciones laborales de la empresa, para dedicar ese tiempo a sus asuntos o negocios personales en el computador que se le asignó para desempeñar labores propias de la empresa y no para que realizara visitas a páginas tales como: 8 AM PACIFIKA pedidos, Pacífica tienda Online, después el mismo día 8:27 AM Divercity, 8:37 AM ANAMAR en Cuponatic, Promoción Centro de Salud y Belleza (...)*

*Las visitas a las diferentes páginas las realizaba a diario, en horarios laborales, porque en el historial que se revisó en el computador que se le*

*asignó para realizar las labores de la empresa, también se encontró visitas a páginas de noticias de farándula y entretenimiento, noticias El Tiempo, música, su correo personal, TV, series y novelas de Colombia y el mundo, 9:18 AM Groupon, 8:30 AM Centro de Salud y Belleza integral ANAM, 11:29 AM, Youtube, la voz Kids 4 Caracol, etc.*

*Todos estos eventos mencionados ocasionaron distracciones, falta de concentración e incumplimiento en las labores asignadas, así como falta de aptitud y desgano que se reflejó en varios errores cometidos en la contabilidad.”*

A folio 19 del archivo A1 obra liquidación de prestaciones sociales de la trabajadora y a folio 20 se encuentra comprobante del pago de salario que le correspondía a García Amador en el periodo comprendido entre el 16 al 31 de mayo de 2019.

En el folio 50 y 51 del archivo A1 se evidencia el contrato de trabajo suscrito entre las partes, el cual también se encuentra a folios 12 y 13 del archivo A4, el cual, en su cláusula séptima dispuso:

**“SÉPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.** *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en el Art. 62 del C.S.T., modificado por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos, manuales, instructivos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integral del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves, la violación de las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato.”*

A folios 58 a 85 del archivo A1 se encuentra el reglamento interno de trabajo de la demandada, en el cual en su capítulo XI estableció las prescripciones de orden e indicó en su artículo 38 los deberes de los trabajadores:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.*
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.*
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.*
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.*
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.*

- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.*
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.*
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.*
- i) Dar cabal cumplimiento a las directrices determinadas por el empleador para el desarrollo del trabajo.*
- j) Propender por la moral y el cumplimiento de la normatividad legal, en desarrollo de su trabajo.*
- k) Cumplir con todas las normas tendientes a preservar y mejorar las condiciones de salud ocupacional, determinadas por los planes y programas adelantados para este efecto por la empresa.*
- l) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido retirarse de las instalaciones sin autorización del coordinador de área o jefe inmediato.”*

Ahora, en el Artículo 43 estableció las obligaciones especiales para los trabajadores, de las cuales se destacan para el asunto particular:

*“1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*

*15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.”*

En el artículo 45 se establecieron las prohibiciones de los trabajadores, entre las cuales se destacan:

*“6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.*

*8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art 60). Tales como instalar software en los equipos sin previa autorización, descargar juegos, música u otras aplicaciones no autorizadas; entre otras.*

*9. Hacer colectas rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.*

*10. Utilizar audífonos durante la jornada laboral, teniendo en cuenta que el trabajo que realiza cada persona requiere de toda la atención, cuidado y mayor grado de concentración.”*

El artículo 48 establece las faltas graves de los trabajadores, entre ellas:

*“d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.*

*e) Bajo rendimiento y constante error en las funciones encomendadas.”*

Finalmente, en el artículo 58 establece la vigencia del reglamento, en la cual indica que el presente reglamento rige a partir de la fecha, no obstante, al verificar en el documento, NO se evidencia a qué fecha hacen referencia, ya que el documento no cuenta con fecha de elaboración, revisión y posterior publicación.

A folios 86 y siguientes del archivo A1 se vislumbra el reglamento de control interno para el uso de herramientas informáticas de fecha abril de 2018, en el cual se indicó en su acápite de disposiciones generales (3.2):

*“- Las herramientas informáticas (Computador, Impresora, Scanner, Software, Internet, correos electrónicos, etc.) se deben usar exclusivamente para propósitos relacionados con la actividad desempeñada por la empresa.*

*- No está permitido el acceso a internet para visitar páginas que no estén relacionadas a la actividad laboral de la empresa.”*

A partir del folio 90 se evidencian capturas de pantalla del historial de navegación del equipo de cómputo que, presuntamente manejaba la demandante en el que se ven accesos a páginas como Pacifika Tienda, Tigo Colombia, el tiempo, Hilda Strauss, Colpatria, youtube, catálogo revista Loguin, Caracol TV, Procinal, Pinterest, Charleston, vibra.fm, Instagram, lifemiles, droguerías Colsubsidio, Groupon, cuponatic, Divercity, entre otras, dicho historial se extiende hasta el folio 142.

A folios 145 a 153 se evidencian correos electrónicos remitidos a la demandante en los cuales le solicitan la verificación y revisión de algunas novedades contables.

En el interrogatorio de parte absuelto por la demandante **Ángela Lorena García Amador** indicó que al ingreso a la empresa no le indicaron específicamente sus funciones, solo le dijeron que sería auxiliar contable y que debía realizar un apoyo administrativo, pero, básicamente era apoyar al contador, el cual iba una vez cada 8 o 15 días. La demandante revisaba las cuentas por pagar y por cobrar, tenía la

información contable actualizada, revisaba el correo electrónico de la señora Adelaida Suarez y respondía desde allí los correos que llegaban, mantenía al día la correspondencia, remitía los recibos de servicios públicos a la encargada de pagarlos (dijo ser la señora María del Pilar), sus herramientas de trabajo era el escritorio, el computador, la calculadora y “ese tipo de cosas”, así como indicó recibir órdenes directas del contador, quien era su jefe inmediato.

Manifestó que al ingresar a la empresa el Ingeniero Mauricio le dijo que quería un equipo de trabajo que cumpliera con las labores y que no veía inconveniente en que el personal usara el internet siempre y cuando no existieran fallas en el cumplimiento del trabajo asignado, que el acceso a internet era libre para todos, nunca se indicó que existiera una página bloqueada o alguna restricción verbal, que la música tampoco estaba prohibida y se colocaba en volumen bajo, que ella cumplió con sus labores incluyendo colocar al día todo el asunto contable a pesar de que el atraso no era su responsabilidad, nunca tuvo un llamado de atención pero después la señora María del Pilar (subgerente) empezó a acosarla a ella y a otras compañeras, tampoco estaba prohibido el uso del celular, solo hicieron una recomendación el 8 de marzo de 2019 a todo el personal de disminuir el uso del dispositivo móvil, que una semana antes de su despido la subgerente llamó a la extensión reclamando las razones por las cuales no contestaba cuando realmente eso no era así, sin embargo la subgerente se alteró y empezó a decir que el trabajo de la actora era pésimo, que la música estaba prohibida, dos días después recibió el mismo llamado de atención que le enviaron a sus 2 compañeras, que luego de eso remitió un correo solicitando explicaciones de en qué estaba fallando dentro de sus funciones, sin embargo, nunca recibió respuesta y por el contrario fue el momento en que la despidieron. Sobre las ventas por catálogo indicó que fue un hecho esporádico – aislado, que llevaba revistas, pero nunca ofreció los productos, solo en una ocasión le entregó las revistas un fin de semana a su compañero Daniel, dijo que ella no le vio problema a eso ni le dijeron que estuviera prohibido.

Dijo que el acceso a las páginas de internet era esporádico, que el celular si lo usaba constantemente, pero por sus obligaciones derivadas de su hijo. Indicó que a veces administraba las dotaciones de los trabajadores, nunca le reclamaron por facturas perdidas de proveedores, aceptó manejar la revista de Pacifika, nunca la empresa le hizo algún reclamo de ello, a veces se retardaban los pagos de facturas porque no había dinero, había otra auxiliar contable pero no era su asistente ni estaba a su cargo, dijo que la persecución laboral se originó porque querían recortar personal.

Su jefe inmediato era el señor Cesar Augusto, el día que le entregaron la carta de terminación la llamaron para que fuera a la oficina de la señora María del Pilar, momento en el que le colocaron en el escritorio la carta de despido con justa causa, a lo cual ella solicitó explicaciones porque nunca se habían quejado de su trabajo y la subgerente le mostró el historial del computador a lo cual le respondió que eso

no era prohibido, sin embargo, recibió solo ataques de carácter personal y firmó con la anotación de sujeta a verificación a lo cual le dijo que le faltaba profesionalismo. Cuando le entregaron la carta no le permitieron defenderse ni hablar, simplemente la subgerente se dedicó a hacer ataques personales, por lo que sintió que le violaron el debido proceso porque nunca la llamaron a descargos, además que su contrato había sido renovado y por ello entendió que estaba haciendo bien su trabajo, el historial no lo pudo verificar sino que simplemente se lo mostró a modo de provocación, que su computador era manejado por otras personas, entonces que dicho historial podría incluir búsquedas que ella no realizó. Sobre el memorando del 27 de mayo dijo que realmente no hubo llamados de atención verbales más allá de la reunión del 8 de marzo donde dijeron que no fuera tan constante el uso del celular. Su jefe inmediato nunca le hizo llamados de atención por ese asunto, nunca vio publicado el reglamento interno de trabajo en ninguna de las 2 carteleras que estaban en la empresa, así como tampoco lo socializaron en una reunión ni se lo entregaron al momento de firmar el contrato de trabajo.

En el interrogatorio de parte absuelto por el señor **Cesar Augusto Pachón López, quien es el representante legal de la llamada a juicio** indicó que además es el gerente general de la compañía, manifestó que a la señora Adelaida Suarez le diagnosticaron una enfermedad y estuvo incapacitada, momento en que contrataron en su reemplazo a la demandante, indicó no tener queja alguna de la trabajadora hasta finales de enero, en febrero cuando le asignaron una asistente empezó a ver cambios en el comportamiento de la actora, ya que inició a decir que todo lo conocía Laura (la asistente), otros trabajadores, incluyendo el contador y el revisor fiscal le daban quejas a él del desempeño de la demandante, llamaba a la oficina y no contestaban, entonces fue cuando se empezó a dar cuenta de que la trabajadora invertía parte de su tiempo en cuestiones que no correspondían al desarrollo de sus labores, tampoco cumplía con las labores administrativas asignadas, refirió que él en varias ocasiones le realizó llamados de atención verbales pero hizo caso omiso de ellos, que el reglamento interno de trabajo no estaba publicado en algún lugar de la empresa pero si estaba guardado en el computador de la demandante, no se firmó acuerdo de confidencialidad cuando fue contratada, al momento de remitirle la carta de despido la trabajadora no permitió que pudiera presentar sus descargos, porque empezó a gritar y decir que todo era falso y que no se aguantaba más porque todo el mundo en la empresa hacía lo mismo, así que organizó sus cosas y se fue.

La citación del 31 de mayo de 2019 no tenía como objeto principal que la trabajadora rindiera descargos, empezó a hacerle seguimiento a la trabajadora porque la contabilidad estaba atrasada, por eso dio la orden de que la ingeniera de sistemas realizara una revisión del historial, es falso que el computador de la demandante fuera manejado por otra persona, solamente lo usaba la ingeniera de sistemas cuando hacía el back up, el 27 de mayo le hicieron el llamado de atención

por escrito para ver si corregía las falencias en su trabajo, sin embargo continuó ocurriendo y por eso le terminaron el contrato porque continuaba el atraso de la contabilidad. Manifestó que a otros empleados también les hicieron llamados de atención por escrito el mismo día que a la actora y que, si bien coinciden en algunos aspectos, el llamado de atención de la demandante tenía aspectos particulares a su cargo. Reiteró que la señora Adelaida capacitó a la demandante y en enero el representante legal también la capacitó, que la trabajadora también cumplía con labores administrativas y que, por eso, se le contrató una asistente.

En audiencia llevada a cabo el 11 de marzo de 2020, la demandada aportó certificación suscrita por la ingeniera de sistemas de la compañía (Fl. 160 archivo A1) en la cual, luego de efectuar su identificación se evidencia:

*“Certifico que revisé el historial de navegación de Google Chrome de las paginas web visitadas en el computador Dell XPS 8500 Core i5-3350P, 4 GB DDR3 SDRAM, DD 1TB, Serial: D2Y9CX1 que la empresa Naicop Ingeniería SAS asignó a la Señora Angela Lorena García Amador con C.C. No. 1.016.014.898 de Bogotá, como herramienta de trabajo para realizar las labores propias de la empresa y realicé una impresión aleatoria del historial de navegación de los meses de abril y mayo del año 2019. Esta impresión se entregó a la subgerencia de la empresa.”*

Dicho documento fue incorporado al expediente y continuó con el trámite de instancia en el sentido de recepcionar los testimonios decretados.

El testigo **Daniel Alejandro Pérez** quien es empleado de la demandada como auxiliar ensamblador (testigo tachado por la parte actora) indicó que conoce a la demandante porque fue quien estaba en la empresa en el cargo de contabilidad cuando el testigo inició labores en la empresa, conoce que existía negligencia de parte de la demandante en el desarrollo de sus labores, ya que visitaba páginas web que no requería para su trabajo, usaba mucho el celular y los audífonos, así como se demoraba injustificadamente en la entrega de documentos, expuso que en varias reuniones llamaron la atención de manera grupal pero luego eran llamados de atención a cada persona, su puesto de trabajo era cercano al de la actora.

Refirió que en la expedición de facturas y de remisiones era muy demorada, lo cual obstaculizaba el trabajo de las demás áreas, tampoco le pagaban oportunamente los proveedores, por lo que estos últimos no entregaban los materiales requeridos, los problemas con la demandante se generaron durante casi toda su estancia en la compañía, cuando la actora estaba les quitaron el Wi-fi y luego, les bloquearon páginas web, dijo que el uso del celular era muy constante y que cuando se le solicitaba algún favor decía que no tenía tiempo, que en el computador de cada trabajador estaba el reglamento de uso de esa herramienta en el cual se indicaba

la prohibición de ingresar a ciertas páginas, reglamento del que tenía conocimiento todos los trabajadores y afirmó que si existían actos de indisciplina, además que la demandante hacía comentarios de que pagaban muy mal en la empresa, afirmó que la demandante hacía ventas por catálogo y que hasta el testigo le compró en algunas ocasiones.

Manifestó que sus labores oscilan entre la planta y la oficina, veía a la demandante casi siempre por un periodo de 5 horas, le consta lo del uso de las páginas distintas a las laborales porque cuando él se acercaba y le solicitaba alguna factura la demandante decía estar ocupada pero tenía las páginas abiertas en el computador o en el celular estaba viendo novelas y con los audífonos puestos, que los pedidos que le hacían de las revistas los entregaba en horas laborales, que fueron más de 4 las reuniones en las que refirieron que no se debía usar el celular, que los llamados de atención verbales se realizaban en la oficina que compartían todos y por eso se daba cuenta de ellos, que el computador de la demandante solo lo manipulaba ella y en algunos casos la ingeniera de sistemas si se dañaba. Estuvo presente el día del despido de la actora, el testigo estaba realizando unos planos mientras le hicieron el llamado a la demandante y se formó un problema pero, no tiene presente que ocurrió porque no le prestó atención, en los llamados de atención que le daban se quedaba en silencio, sobre la auxiliar/asistente Laura dijo que todas las funciones de la demandante se trasladaron a ella porque el señor Armando Fonseca les decía que ella ahora era la encargada.

El testigo **Armando Fonseca Buitrago** quien es el contador de la empresa por medio de contrato de prestación de servicios (testigo que también fue tachado por la actora) conoció a la demandante al momento que le hicieron la entrevista para acceder al empleo de auxiliar contable, dialogaron de asuntos contables y el testigo le explicó las funciones a cargo con el fin de que el testigo esperaba que ella posteriormente lo reemplazara en su cargo, requería de documentos e informes que realizaba la actora a fin de que el testigo pudiera cumplir con sus ejercicios profesionales, no cumplió a tiempo con la entrega de documentos durante el tiempo que estuvo en el cargo, gran parte de lo que se consignaba en los estados financieros era realizado por la demandante y a veces no corregía a tiempo los errores que se presentaban.

El testigo le realizó llamados de atención verbales a la demandante, en la mayoría de ocasiones que el testigo iba a la oficina no la veía en el lugar de trabajo sino con una revista en la mano, mirando su celular o escuchando música, los incumplimientos de la demandante afectaban notablemente el desarrollo de la empresa en asuntos contables, de impuestos, de balances, entre otros, los informes financieros debían entregarse mensualmente, al momento de llegar la actora la información contable no estaba al día, pero el testigo se encargó de corregir dichas situaciones, no estuvo presente el día del despido de la trabajadora,

para mayo todavía existía atraso en la contabilidad de la empresa y el testigo no le llamó la atención por escrito a la demandante.

La testigo **María del Pilar Pérez Sandoval** quien es subgerente de la empresa demandada (testigo que también fue tachada por la demandante), se encarga del manejo de personal, elabora los contratos, la nómina, los pagos de parafiscales, se encarga de las importaciones, proveedores y anticipos, firma los cheques, hace los pagos electrónicos de servicios y de proveedores, las funciones de la demandante eran las derivadas del cargo de auxiliar contable, los registros contables, al expedición de facturas, las causaciones de los documentos contables, la caja menor, entre otras, también tenía funciones administrativas como hacer las compras de elementos de aseo, las funciones de la actora eran diferentes a las del contador externo, durante la vigencia de la relación laboral no cumplió con las labores asignadas, porque la contabilidad presentaba atrasos así como las cuentas por pagar y cobrar, en los documentos que la testigo debía firmar encontró errores en asuntos como la retención en la fuente, declaraciones de cambio, facturas no reportadas, entre otras. Dijo que la causal de terminación del contrato fue por una falta grave por indisciplina, derivado de su mal desempeño laboral y al revisar fue que se constató la visita de páginas web que no correspondían a sus labores, por lo que se hicieron varias reuniones y le hicieron llamados de atención de manera verbal, no obstante, hizo caso omiso a dichos llamados, porque el 30 de mayo se evidenciaron otra vez visitas a páginas web que no correspondían, se le efectuaron llamados de atención a otros trabajadores por similares situaciones, expuso que el 27 de mayo cuando se le hizo el llamado de atención por escrito la demandante continuó con sus malas conductas, por lo que el 31 de mayo se le comunicó la terminación del contrato, momento en el cual, la demandante tuvo la oportunidad de realizar sus descargos ya que negó las acusaciones, se enojó y dijo que todos hacían esas cosas (visitar páginas web y vender cosas por catálogo), dijo que nadie más ingresaba o usaba el computador de la demandante a excepción de la ingeniera de sistemas, la empresa tomó medidas luego de esas situaciones, por lo que se quitó el Wi-fi (momento en el que la demandante se “desesperó”) y se empezó a generar mal ambiente laboral. Reiteró que luego de las amonestaciones verbales realizadas la demandante no mejoró su comportamiento.

Dijo que la ingeniera de sistemas tenía la potestad de revisar el computador, ya que el mismo era de la empresa y estaba asignado a la demandante para que cumpliera las labores asignadas a su cargo, por lo que no se vulneró el espacio personal de la actora o su información privada, no existió diligencia de descargos por escrito, solo las reuniones verbales que se efectuaron y allí le indicaron sus falencias, se le entregó la carta de despido a la actora en la oficina de la testigo, en ese momento solo estaban ellas 2 dentro de la oficina, no le anexaron el historial porque la actora “entró en cólera” y no quiso verlos, en febrero contrataron una auxiliar llamada Laura Duque para que apoyara en las labores a la demandante. Respecto al historial dijo que fue una revisión aleatoria de los meses de abril y

mayo y que, a la fecha de la realización de la diligencia ya se había restablecido el Wi-fi porque ello había generado afectaciones en las labores de la empresa.

Conforme a las pruebas recaudadas en el presente proceso, es preciso indicar en primera medida que no existe discusión en que la demandante usó el celular de manera indebida, así como en repetidas ocasiones utilizó audífonos y que desde el computador asignado para realizar sus labores dentro de la empresa revisó páginas web que en nada tenían que ver con sus funciones, situación que por ella misma fue aceptada, además, que dicha situación se encontraba expresamente prohibida por el reglamento de control interno para el uso de herramientas informáticas, el cual, coinciden los testigos que se encontraba visible en cada computador de la compañía y que los empleados conocían del mismo, por lo que, hasta el momento, no encuentra el Despacho argumentos suficientes para desvirtuar la conclusión de la A quo, sin embargo, si considera pertinente efectuar ciertas precisiones.

La primera precisión o situación particular que evidencia el Juzgado es que el reglamento interno de trabajo allegado por la demandada no data de fecha de elaboración ni de publicación, por lo que, no se puede entrar a determinar si el mismo a la fecha de los hechos se encontraba vigente, además, fue afirmado por ambas partes que el mismo no se encuentra visible en las carteleras o sitios de información de la compañía, por lo que se debe hacer un llamado de atención en ese aspecto a la demandada, ya que es su deber poner en conocimiento los reglamentos y normativas a sus trabajadores a partir de la firma del contrato de trabajo para garantizar así que los empleados conozcan los mismos y le den inmediata aplicación y cumplimiento. En segundo término, llama la atención de esta juzgadora que no se haya efectuado un proceso disciplinario de forma escrita en este asunto, lo cual, hubiera permitido garantizar en una mejor medida el debido proceso y el derecho a la defensa de la trabajadora, no obstante, se debe aclarar que del interrogatorio absuelto por el representante legal de la demandada y los testigos allegados al plenario se evidencia que la demandante conoció en diversas ocasiones las faltas que estaba cometiendo, las cuales no corrigió, ya que el historial visible en el expediente y citado en precedencia demuestra que en el periodo comprendido entre el 27 de mayo de 2019 al 31 de mayo de la misma anualidad continuó visitando páginas que no correspondían o no eran necesarias para el normal desarrollo de sus actividades, sin que este Despacho pueda entrar a determinar si ello era la causal principal para faltar a sus obligaciones contables, lo cual, tampoco fue la razón principal que arguyó la demandada para terminar el contrato, por lo que, teniendo en cuenta los argumentos por ella indicados y las faltas cometidas, así como lo manifestado de que la demandante no atendió los llamados de atención, guardaba silencio, no rendía explicaciones al respecto y el día de la terminación del contrato se molestó, no permitió que se le mostrara el historial de navegación y empezó a protestar la decisión sin exponer algún argumento de defensa o descargo, se evidencia que la empresa a pesar de no dejar

soportes o formalidades por escrito si cumplió con la carga que le asistía de procurar la mejora de las falencias presentadas por la actora, sin que ello se hubiera podido lograr, lo que causó la determinación de culminar la relación laboral.

En conclusión, no existen elementos de juicio que permitan a esta Juzgadora llegar a una conclusión diferente a la que llegó la Juzgadora de pequeñas causas, por lo que se **CONFIRMA** la decisión proferida por dicho Despacho Judicial.

#### **VI. COSTAS**

Sin costas en la instancia al no existir su causación.

#### **VII. DECISIÓN**

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

#### **VIII. RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá el 11 de agosto de 2020, por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO:** Sin costas.

**TERCERO:** En firme la presente decisión, **REMÍTASE** el expediente al Juzgado de Origen para lo de su cargo.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**CLAUDIA MARCELA PERALTA ORJUELA**

Claudia Marcela Peralta Orjuela

Firmado Por:

**Juez**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 009**  
**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: **ed76e8f0f4fd79d6abcf2ca04c9c8e26dde2f1453cd6c32d6d7f45862c0816d6**

Documento generado en 07/06/2023 02:30:25 PM

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