



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

Barranquilla, doce (12) días del mes de diciembre del año dos mil veintidós (2022)

TIPO PROCESO:	ORDINARIO LABORAL – CONSULTA
RADICACIÓN:	08001410500520220022301
RAD. INTERNA:	2022- 008-C
DEMANDANTE:	ELKIN MANUEL FLOREZ CORONADO
DEMANDADO:	OPERACIONES TECNOLOGICAS Y COMERCIALES S.A.S. “OPTECOM S.A.S”

Procede este despacho a estudiar la presente demanda ordinaria laboral en el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de fecha 26 de octubre del año 2022, proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla. Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito, conforme con el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 según el cual las sentencias de segunda instancia en materia laboral deben proferirse de manera escrita, en los términos acordados en las normas contenidas en el Código General del Proceso y en cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 de 2015. Así las cosas, debe esta Agencia Judicial, estudiar el expediente a fin de decidir si se mantiene la decisión consultada, se modifica o revoca.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos Relevantes:

- Que el día 18 de noviembre de 2013 el Sr. ELKIN MANUEL FLOREZ CORONADO CC N° 78.037.965 y OPTECOM SAS OPERACIONES TECNOLOGICAS Y COMERCIALES NIT 900668722-1 firmaron un contrato laboral a término indefinido
- *Que en dicho contrato quedo estipulado la labor a desarrollar como técnico de comunicaciones.*
- *Que el 02 de julio de 2021 OPTECOM SAS OPERACIONES TECNOLOGICAS Y COMERCIALES dio por terminado el contrato en forma unilateral.*
- *Que se utilizó una actuación improcedente ya que tocaron temas que solamente le corresponden a la Fiscalía General de la Nación, como es la tacha de falsedad para dar por terminado el contrato.*
- *Que el Sr. ELKIN MANUEL FLOREZ CORONADO fue despedido aun existiendo un cuadro de disminución de agudeza auditiva.*

2. PRETENSIONES

Solicita la parte actora que, condenar a la empresa Optecom S.A.S., a pagar la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, teniendo en cuenta la duración del contrato en el periodo comprendido entre 18 de noviembre de 2013, hasta el 16 de junio de 2021, en cuantía de (\$11.689.400), además, se condene a la demanda al pago de costas procesales extra y ultra Petita.

3. TRAMITE DE INSTANCIA.

Inicialmente una vez admitida la demanda y notificada a la convocada al juicio OPTECOM SAS OPERACIONES TECNOLOGICAS Y COMERCIALES, el Juzgado Quinto Laboral de Pequeñas Causas laborales de Barranquilla, celebró audiencia en fecha 26 de octubre de 2022, en la cual se recepcionó la contestación de la demanda en la que OPTECOM SAS OPERACIONES TECNOLOGICAS Y COMERCIALES, se opuso a las pretensiones incoadas en la demanda por carecer de los fundamentos jurídicos y facticos, como también teniendo en cuenta que no se satisfacen las condiciones del artículo 50 del CPTSS, además de no tener ningún soporte o asidero jurídico eleva la apoderada del demandante al indicar que se utilizó contra OPTECOM como, “*actos facultativos de la Fiscalía General de la Nación*”.

Propuso como Excepciones de Mérito: “**BUENA FE**” OPTECOM obró con la mayor buena fe en cuanto al desarrollo del contrato de trabajo y la terminación del mismo, con fundamento en una facultad legal que consagra el legislador en CST y RIT consistente en una justa causa calificada como grave. Por tal motivo, esta forma de finalización contractual se soporta en causales legales y sin ningún tipo de reparo por la grave conducta en que incurrió el actor durante el espurio procedimiento del retiro del auxilio de cesantía para 2020 y 2021.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

“PAGO TOTAL DE LAS OBLIGACIONES LABORALES” Durante la vigencia del contrato laboral con el actor, OPTECOM reconoció y pagó al demandante las sumas de dinero a las que tenía derecho por salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales, no adeudándole suma alguna por estos conceptos y por tanto, debe prosperar este medio exceptivo.

“COMPENSACIÓN” Sin que implique aceptación o allanamiento a las peticiones de la demanda y en el evento improbable que resultará algún saldo a favor de la demandante y en contra de OPTECOM, deberá efectuarse la correspondiente compensación, con respecto a las sumas pagadas a este con ocasión a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en cuantía de DOS MILLONES CIENTO CINCUENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS VEINTIDÓS PESOS (\$2.156.622) CIFRA NETA. Por lo tanto, si accediera a las peticiones de la demanda, insistiendo que esta hipótesis es remota, se autorice a mi representada para que de los supuestos saldos se deduzcan los valores pagados al demandante, de conformidad con los artículos 1714 y SS del Código Civil.

“INEXISTENCIA DEL DERECHO RECLAMADO Y CARENCIA DE CAUSA PARA PEDIR” Elevamos este medio de excepción atendiendo que la presente demanda carece de todo asidero fáctico y jurídico, por lo que ante la ausencia de derecho alguno a favor del demandante, las peticiones del libelo inicial deben negarse y de contera, procede la declaratoria favorable de este mecanismo de defensa a favor de OPTECOM.

“PRESCRIPCIÓN” Sin que implique aceptación o allanamiento a las peticiones de la demanda y con fundamento en los artículos 488 y 489 del CST y 151 del CPTSS solicito al Despacho que, en evento de declarar algún derecho a favor de la demandante, declare la prescripción extintiva sobre los derechos que sean susceptibles de este instituto procesal.

En la misma audiencia, el Jueza de instancia ordeno tuvo por contestada la demanda, por reunir los requisitos del Art. 31 CPTSS, dio traslado de las excepciones propuestas por la demandada; así mismo, se surtió la audiencia de conciliación, la cual declaró fracasada; indicó que no se propusieron excepciones previas; en la etapa de saneamiento, no se tomaron medidas de saneamiento. En la fijación del litigio: se señaló en determinar si el demandante le asiste derecho a que se le reconozca y pague de la indemnización por despido injusto del Art. 64 del CST. En cuanto a las pruebas: se resolvió tener los documentos acompañados con la demanda y contestación y se accedió al interrogatorio de partes, así mismo decretar los testimonios Luis Atencio Duran, Everi Ortega Miranda, Dairo comas de la Hoz y Sandra Contreras Valencia y no acceder a las restantes solicitudes probatorias.

II. SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

La juez de instancia, profiere sentencia en audiencia de fecha 26 de octubre de 2022, en la que resolvió:

“PRIMERO: NO ACCEDER a las pretensiones de la demanda y tener por inane el estudio de las excepciones perentorias planteadas, de conformidad con las razones planteadas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Con costas en esta instancia a cargo de la parte vencida. Por Secretaría, efectúese la constatación de los gastos y expensas e inclúyase por concepto de agencias en derecho la suma de \$100.000, conforme a las consideraciones expresadas.

TERCERO: CONSÚLTESE la presente sentencia ante el superior funcional.”.

Conclusión a la que arribo, al considerar que el demandado dio una terminación del contrato de trabajo por justa causa, de acuerdo con un procedimiento disciplinario que fue generado a partir de hechos consistentes en el retiro de unas cesantías sin el cumplimiento del debido proceso que ya estaba pre-establecido por el empleador, el cual el demandante confesó que no cumplió este proceso en el retiro de las cesantías de los años 2020-2021, razón por la cual encontró el Juzgador de única instancia que, no hay ninguna diferencia a favor del demandante o pago de indemnización pendiente por pagar.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

III. TRÁMITE DE CONSULTA

El proceso de la referencia fue sometido a reparto, asignándole su conocimiento a este Despacho, quien mediante auto de fecha 23 de noviembre de 2022, procedió a admitir el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante. Así mismo, se les corrió traslado a las partes y demás intervinientes para que por escrito presentaran sus alegatos de conclusión al tenor de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2213 de 2022, indicándose en esa providencia la forma en que se surtiría ese traslado, decisión notificada en debida forma. Es de anotar que en ese mismo proveído se fijó el día 12 de diciembre del año 2022, para proferir sentencia.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSION

Fueron recorridos de manera extemporánea por la parte demandante.

V. CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURIDICO

Determinar si fue acertada la decisión adoptada por la Juez de primera instancia en absolver a pagar a la pasiva del pago de indemnización por despido sin justa causa.

Marco Convencional y Constitucional

Declaración Universal de Derechos Humanos artículo 23, Constitución Política de Colombia Artículos 25, 53 y 93.

Marco normativo

Código Sustantivo del Trabajo artículos 58, 60, 62 y 64.

Marco jurisprudencial

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral sentencias, **SL-375-2018** y **SL2351 de 8 de julio de 2020**.

VI. CASO CONCRETO

La naturaleza jurídica de la actuación procesal, se relaciona con un derecho fundamental que adicional es concebido en nuestro ordenamiento jurídico como un deber social y un principio, que adicional es un pilar sobre el cual descansa el marco jurídico del estado social de derecho que, además, sirve de base para asegura un orden político, económico y social justo, razón por la cual está revestido de un tratamiento privilegiado.

En este orden de ideas, para efecto de dar respuesta al problema jurídico planteado, es de caso señalar que en el presente asunto, conforme a las pruebas allegadas y los hechos aceptados por las partes, no existe discusión en la existencia del contrato de trabajo entre las partes, teniendo como extremos temporales entre el día 18 de noviembre del año 2013 hasta el 6 de julio del año 2021, en el cual el último cargo desempeñado por el promotor del juicio fue de técnico comunicaciones II, con una asignación salarial de \$1.257.400. Así mismo, se tiene que el contrato de trabajo que unió a las partes, finalizó por decisión unilateral del empleador; con ocasión a la configuración de una falta calificada como grave, según sus consideraciones en el numeral 6, literal a) del artículo 62 del CST modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965) del artículo 51 numeral 12 del Reglamento Interno de Trabajo, esto es, Cuando el trabajador cometa o intente cometer algún acto inmoral, o cuando se demuestre falta de probidad u honradez aun por primera vez.

Sobre el particular tenemos que la parte actora, solicita de la demandada se reconozca en su favor la indemnización por terminación sin justa causa, por tanto, advirtiéndolo señalado por la honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2351 de 08-07-2020, en la que puntualizó que frente al despido, una vez el trabajador prueba que fue despedido, al empleador le corresponde acreditar la existencia de la justa causa para terminar la relación laboral y, para ello deben concurrir, entre otras:

- i) la comunicación al trabajador indicando los motivos y razones concretas para finalizar el vínculo laboral, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias;



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

- ii) que los hechos se enmarquen en alguna de las causales previstas en el código sustantivo del trabajo;
- iii) la existencia de un procedimiento previo al despido, en caso de que así lo hayan pactado las partes y;
- iv) la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos.

Por lo anterior, es del caso rememorar lo dispuesto por el artículo 62 literal a) numeral 6, del Código Sustantivo del Trabajo que señala:

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

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos

De igual manera, lo planteado por el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria en sentencia SL-375-2018, cuando adoctrino:

“... Es evidente que las justas causas están taxativamente señaladas por el legislador en el artículo 62 del CST, sin que sea permitido plantear unas nuevas o similares, pues estas son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables.

Sin embargo, el legislador sí autorizó al empleador a calificar ciertas conductas como faltas graves en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos (numeral 6 del artículo 62 CST), que es una situación diferente; pues la ley estableció que sólo las calificadas como tal, pueden generar como sanción la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Así quedó plasmado en sentencia CSJ SL499-2013, donde se expresó:

Para mayor ilustración, sobre la interpretación de esta Sala acogida por el ad quem, en relación a las justas causas contenidas en el citado numeral 6º, se recuerda in extenso el aparte pertinente:

“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 si se califica 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 esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato.

Es claro que, conforme a la norma y la jurisprudencia citada, el empleador y las partes están autorizados por la ley para que, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, se puedan calificar algunas conductas como faltas graves, que se enmarquen en las causales previstas en la ley, que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, lógicamente sin que le sea permitido a las partes crear nuevas justas causas”.

Dadas las argumentaciones de la demandada y las normas antes señaladas, analiza el Despacho las pruebas allegadas al proceso, tanto documentales, testimoniales, como la confesión del actor, de las que se evidencia que utilizó un procedimiento diferente al dispuesto por el empleador para acceder al retiro parcial de las cesantías, por ello a través de un tercero, presentó unos documentos que hizo pasar como expedidos por el empleador, documentos que no estaban acorde con la realidad.

En ese escenario, la entidad Administradora de Pensiones y Cesantías PORVENIR S.A., informó a la demandada el día 25 de mayo de 2021, presuntas inconsistencias en los documentos de solicitud de retiro parcial de cesantías de las vigencias 2020 y 2021 de fechas 10 de marzo de 2020 y 19 de febrero de 2021, presentadas por el hoy demandante ELKIN MANUEL FLOREZ CORONADO, para cobro ante la entidad bancaria AV VILLAS los días 19 de febrero de 2020 y 18 de febrero de 2021, sin que la empresa haya recibido solicitud alguna de retiro parcial de cesantías por parte del trabajador en mención, en ninguna de las dos vigencias, ni mucho menos los soportes que para dicho trámite se requieren atendiendo a la supuesta causal de retiro (mejora de vivienda), al mismo tiempo evidenciándose en el documento de la vigencia 2021, que la firma de quien lo suscribe no es original, sino que fue escaneada y sobrepuesta en el documento y en la de la vigencia 2020, quien la suscribe es persona que no ha hecho parte de OPTECOM, y que al no hacer parte de la compañía, no ha podido suscribir dicho documento a pesar de utilizar el nombre y la identificación de la empresa, hechos que advirtió la demandada como plagio, adulteración de los documentos.

Conforme a todo lo anterior, estima el Juzgado que, se cumplen los supuestos de hecho que deben acreditarse para obtener como efecto jurídico la justeza de la causal contemplada no solo en el numeral sexto, sino en el primero del artículo 62 literal a) del CST, puesto que el actor presentó documentos que no fueron expedidos por el empleador, incurriendo en las causales antes causales señaladas en el reglamento interno de trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo, pues así obra su confesión en la diligencia de descargos, en el que admite que siguió las instrucciones de un tercero para sacar un provecho de ello, desconociendo entre otros, los postulados previstos en el artículo 55 del CST

“ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.”

En tal sentido, como quiera que no encuentra asidero la postura por el togado de la parte actora, ni se encuentran probados los fundamentos de la demanda, con ocasión del grado jurisdiccional de consulta, el Juzgado procederá a CONFIRMAR la sentencia de fecha 26 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Quinto Laboral de Pequeñas Causas laborales de Barranquilla.

VI. COSTAS

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 26 de octubre del año 2022, proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, dentro del presente proceso seguido por el señor ELKIN MANUEL FLOREZ CORONADO contra OPERACIONES TECNOLOGICAS Y COMERCIALES S.A.S. “OPTECOM S.A.S”.

SEGUNDO: SIN costas en esta instancia.

TERCERO: NOTIFICAR la presente sentencia escrita por estados, conforme a lo antes señalado.

CUARTO: En su oportunidad, **REMÍTIR** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

LISBETH NIBLES MEJIA
LA JUEZ

Firmado Por:

Lisbeth Del Socorro Niebles Mejia

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 014

Barranquilla - Atlantico

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: **5816e5137590e94e1d99dcf83d91f51428879b55b175ada7d1effb9007968092**

Documento generado en 12/12/2022 09:52:32 AM

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