



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 076

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA JUNIO 30 DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15759 31 05 002 2021 00142 01.

DEMANDANTE(S) : GLORIA STELLA PLAZAS MESA.

DEMANDADO(S) : COBASEC LTDA EN REORGANIZACION.

FECHA SENTENCIA : JUNIO 30 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL.

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 01/07/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.



RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS

Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 01/07/2022 a las 5:00 p.m.



RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS

Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE
VITERBO SALA UNICA**

ACTA DE DISCUSIÓN N° 154

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, treinta (30) de junio de dos mil veintidós (2022), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto correspondiente al proceso laboral 2021 00142 siendo demandante GLORIA STELLA PLAZAS MESA , contra COBASEC LIMITADA EN REORGANIZACIÓN el cual fue aprobado por la mayoría de la Sala.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Enrique Gómez Ángel'.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gloria Inés Linares Villalba'.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eurípides Montoya Sepúlveda'.

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	157593105002202100142 01
ORIGEN:	JUZGADO 02 LABORAL DEL CIRCUITO DE SOGAMOSO
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
INSTANCIA:	SEGUNDA
PROVIDENCIA:	SENTENCIA – APELACION
DECISIÓN:	CONFIRMAR
DEMANDANTE:	GLORIA STELLA PLAZAS MESA
DEMANDADO:	COBASEC LIMITADA EN REORGANIZACIÓN
APROBACION:	Acta N° 154 Sala Discusión 30 junio 2022
PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Segunda de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, jueves, treinta (30) de junio de dos
mil veintidós (2022)

Procede esta Sala a resolver el recurso de apelación propuesto por el extremo pasivo, contra la sentencia del 13 de mayo 2022, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

Gloria Stella Plazas Mesa, a través de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de Cobasec Limitada en reorganización, con la finalidad de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo de obra o labor contratada y en consecuencia se condenara a pagar a esta última las acreencias laborales a que hubiere lugar en favor de la aquí demandante.

1.1. Sustento fáctico:

Afirmó,

1.1.1. Que celebró un contrato de trabajo con la empresa Cobasec Limitada en reorganización, de forma escrita bajo la modalidad de obra o labor

contratada.

1.1.2. Que se pactó como salario la suma mensual de \$980.000,00

1.1.3. Que contrato de trabajo fue suscrito en Sogamoso el 12 de marzo de 2016.

1.1.4. Que la labor desempeñada fue la de guarda de seguridad recepcionista en la Universidad de Boyacá sede Sogamoso, encomendada por la empresa Cobasec Limitada en reorganización.

1.1.5. Que trabajaba de lunes a domingos en turnos rotativos de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.

1.1.6. Que la empresa demandada decidió terminar el contrato de trabajo, argumentando *“continuas fallas en el trabajo afectan gravemente la prestación del servicio y la imagen de la empresa, cuando no se corrija a pesar del requerimiento del empleador”*.

1.1.7. Que la empresa demandada, le pagó la liquidación de manera parcial e incompleta, sin que se le expidiera documento alguno de los conceptos liquidados.

1.1.8. Que la empresa demandada luego de despedirla, contrató a otro trabajador el cual cumple las mismas labores que esta desempeñaba.

1.1.9. Que la empresa demandada continúa prestando los servicios de seguridad y vigilancia a la Universidad de Boyacá.

1.1.10. Que en múltiples ocasiones le realizó a la demandada reclamos por pago de recargos y solicitud de traslados.

1.1.11. Que se encontraba disminuida físicamente por intervenciones médicas que le realizaron en el desarrollo del contrato laboral.

1.2. Pretensiones:

Con fundamentos en los anteriores hechos, solicitó,

Se **declarara** la existencia del contrato laboral a término de obra o labor contratada desde el 12 de marzo de 2016 hasta el día 26 de junio de 2020, entre Gloria Stella Plazas Mesa y la empresa “Cobasec Limitada en Reorganización”, representada legalmente por Odilia Cecilia Chavarrio Martínez o quien haga sus veces; que la terminación del contrato de trabajo desde el 12 de marzo de 2016 hasta el 26 de junio de 2020, fue ilegal e ineficaz por violación al debido proceso; que la empresa demandada realizó un pago incompleto de la liquidación; que se realizaran las declaraciones y fallara de acuerdo a las facultades *ultra y extra petita* que le son conferidos por el ministerio de la ley.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó como pretensiones de condenas principales se **ordenara** a la empresa demandada a realizar el reintegro laboral de la extrabajadora demandante; se **condenara** a la empresa demandada al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento que aconteció el despido y hasta que se realice el reintegro; al pago de los aportes de seguridad social y salud desde el momento que aconteció el despido y hasta que se realice el reintegro; al pago de agencias en derecho y costas procesales.

De otra parte, como pretensiones de condena subsidiarias solicitó se **condenara** a la empresa demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; al pago de la sanción por falta de pago del artículo 65 Código Sustantivo del Trabajo, por el pago parcial de la liquidación; al pago de la sanción contenida en la Ley 50 de 1990; se realizara por medio del juzgado la reliquidación que por derecho le corresponde a la demandante y en consecuencia, se condenara al pago de la diferencia a la demandada; al pago de agencias en derecho y costas procesales.

1.3. Trámite:

Por auto del 09 de agosto de 2021 la demanda fue admitida, ordenándose notificar dicho proveído a la demanda y a su vez corriéndole traslado del libelo introductorio.

1.4.1. Cobasec limitada en reorganización:

El apoderado judicial de la sociedad demandada contestó la demanda de manera oral dentro de la audiencia de que tratan los artículos 70 y 72 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, manifestando no oponerse a la pretensión declarativa 1ª así como a la pretensión propuesta como subsidiaria 1ª y oponiéndose a las restantes pretensiones incoadas por la parte actora.

Propuso como excepciones: *pago de los derechos legalmente causados, inexistencia de las obligaciones que se pretenden, falta de título y de causa, compensación, imposibilidad legal de efectuar el pago (por estar en el proceso de reorganización de la ley 1116 de 2016), prescripción.*

1.5. Sentencia de primera instancia:

El 13 de mayo de 2022 se profirió sentencia, la que **declaró:**

Que entre Gloria Stella Plazas Mesa, en su calidad de trabajadora y la sociedad Cobasec Limitada hoy en Reorganización, en calidad de empleadora existió un contrato de trabajo por duración de la obra entre el 12 de marzo de 2016 y el 26 de Junio de 2020, el cual terminó por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la sociedad empleadora.

Condenó a la demandada a pagar a favor de la demandante la suma de \$12'282.666,00 por concepto de la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Absolvió a la sociedad Cobasec Ltda en Reorganización de las restantes pretensiones de la demanda.

Declaró parcialmente probadas las excepciones de Pago de los derechos legalmente causados; inexistencia de las obligaciones que se pretenden; falta de título y de causa propuestas por la parte demandada y no probada la excepción de prescripción.

Costas a cargo de la sociedad demandada y a favor de la demandante, fijó por concepto de agencias en derecho la suma de \$600.000,00.

La decisión de primera instancia se argumentó en que se pudo evidenciar que la razón de fondo del despido de la demandante por parte de la sociedad empleadora obedeció a la solicitud hecha por la Universidad de Boyacá en el sentido de pedir cambio de la guarda de seguridad, en razón que según indicó la Directora de la Unidad Administrativa de la Universidad de Boyacá con sede en Tunja Luz Marina Borja Gama, para los meses de abril y mayo del año 2020 tiempo del aislamiento preventivo por la pandemia del Covid-19, se encontró en la talanquera de ingreso a la Universidad sede Sogamoso, una marcación de 1700 ingresos y salidas con la llave o tarjeta asignada a la aquí demandante, respecto de lo cual el fallador señaló que, no se observó dentro del presente asunto que Cobasec Limitada hubiese tomado la iniciativa de entrar a averiguar qué situación fue la que generó esa situación y haber hecho las indagaciones necesarias para poder establecer si en ello tuvo responsabilidad la trabajadora o no, dado que se trataba pues de un hecho que había sido reportado por un tercero (un cliente) y no por una conducta que directamente hubiese sido conocida o detectada por los funcionarios o los empleados de la sociedad empleadora. Manifestó que al realizarse un análisis era evidente la falta de claridad acerca de cuál era la norma, el reglamento o la disposición convencional que transgredió la demandante y que determinó su desvinculación laboral.

Añadió, que dentro del presente asunto no podía llegar a afirmarse o a considerarse que existió una justa causa para la finalización del contrato de trabajo, ello en razón a la falta de comprobación de los supuestos fácticos que se le invocaron y la ausencia de una configuración previa de una acción u omisión de la que se pudiera predicar el incumplimiento de los deberes de la

accionante y frente a la cual tuviera esta la oportunidad de controvertir habida consideración de que nunca se le exhibió documento, imagen o el pantallazo que reflejara las supuestas 1700 marcaciones, lo cual tampoco se allegó al presente proceso, situación que le impidió a la demandante acompañar o valerse de algunos medios de prueba.

Ahora bien, en cuanto a la pretensión de la demandante de declarar la ineficacia del despido, sostuvo que para que dicha figura opere, se requiere que el trabajador se encuentre dentro de unas circunstancias de estabilidad laboral reforzada por ser un sujeto de especial protección, lo cual debe estar suficientemente acreditado; respecto de lo cual sostuvo que esta no era la situación de la aquí demandante, motivo por el cual señaló no hay lugar a acceder a la pretensión que se invocó como pretensión principal, es decir, la del reintegro con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social causados durante el periodo de su desvinculación.

Manifestó que como subsidiariamente se planteó como pretensión la indemnización por despido sin justa causa, la acogió, esto es que consideró había lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por el despido sin justa causa consagrado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual prevé que cuando ha sido desvinculada una persona que ha sido contratada por la duración de una obra determinada, la duración de la obra finiquitaba en el momento en que se extinguiera (como lo estipulaba el contrato) entre las dos sociedades la Universidad y la Cobasec Limitada el objeto contratado.

En razón a ello y bajo los preceptos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, sostuvo que dicha indemnización por el despido sin justa causa efectuado, debía ser equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare o el lapso determinado para la duración de la obra o labor contratada por Cobasec Limitada.

1.6. Apelación:

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la sociedad demandada Cobasec Limitada formuló recurso de apelación, solicitando se revocara en su totalidad la misma, no obstante, encuentra esta Sala que al sustentar el recurso de alzada únicamente hizo alusión a su inconformidad respecto de la declaratoria por parte de la primera instancia del despido sin justa causa efectuado por su prohijada.

Al respecto, señaló el apoderado judicial que dentro del presente asunto no existió violación al debido proceso respecto a la terminación del contrato de trabajo de la aquí demandante.

Manifestó además que, el fallador de primera instancia invirtió la carga de la prueba delegando esta en cabeza de su prohijada, señalando que quien debía justificar la razón de que esas 1700 marcaciones se hubiesen dado era Cobasec Limitada y no la trabajadora. Frente a lo cual señaló que imputada la falta y establecida la conducta, era la demandante quien debía señalar la razón por la cual ejecutó esas 1700 marcaciones y no la empresa aquí demandada.

Por último, sostuvo el profesional en derecho que no le asistía razón al fallador de primer grado para decir que efectivamente la demandante por cumplir sus labores marcó 1700 veces la tarjeta, y lo que considera más grave, determinó el juzgado que dicha conducta no era grave o no estaba establecida como una violación de las obligaciones y no causó ningún perjuicio o malestar a la compañía demandada, por el contrario, sostuvo el recurrente que el mismo usuario, esto es, la Universidad de Boyacá, puso de presente esa conducta irregular y por la cual señaló no querer contar más con el servicio de la demandante. Añadiendo –en palabras de este- que: *“no es que la demandante se le esté endilgando en la carta de despido que porque el usuario lo pide su contrato termina, no, se le está indicando que por faltar a sus obligaciones descuidando el servicio entrando y saliendo del sitio de trabajo sin autorización o permitiendo si fuera el caso el ingreso de otras personas a ese sitio, que es lo que demuestra efectivamente las marcaciones indebidas, esa violación de las obligaciones motiva la finalización del vínculo laboral”*.

1.7. Traslados:

Por medio de auto del 27 de mayo de 2022 se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran por escrito sus alegatos, la parte demandada Cobasec Limitada guardó silencio y la demandante Gloria Stella Plazas Mesa. Presentó alegaciones.

1.7.1. Alegatos de la demandante Gloria Stella Plazas Mesa:

Solicitó confirmar lo resuelto por la primera instancia, señalando que la presente falta cometida por la demandante, no constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, así mismo expresó que no se encontró que se hubiese requerido a la trabajadora para corregir las deficiencias sobre las marcaciones con el sistema de marcación torniquetes, que si bien era cierto la demandante contaba con dos procesos disciplinarios anteriores estos habían sido por faltas disciplinarias conocidas por la trabajadora y las cuales habían sido sancionadas en el respectivo tiempo.

Anotó que la decisión de primera instancia se fundó en el libre convencimiento, conforme a las pruebas allegadas en debida forma dentro del proceso, indicando que dentro del proceso y conforme a las pruebas allegadas, se estableció que el reglamento interno de la demandada establecía solo la terminación del contrato de trabajo *“para las faltas gravísimas que constituyan delito”*, lo que no ocurrió en este caso, pues no se pudo establecer que la demandante hubiese incurrido en una conducta de esta clase.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

De conformidad con lo alegado por el apoderado judicial de la sociedad demandada al interponer el recurso de alzada y sustentarlo, se debe resolver:
(i) Si la determinación por parte de la primera instancia al declarar que

el contrato de trabajo de la aquí demandante finalizó de forma unilateral y sin justa causa por parte de Cobasec Limitada el 26 de junio de 2020, fue errada o si debe confirmarse tal decisión recurrida.

2.2. Terminación unilateral del contrato de trabajo:

Sobre este asunto es preciso indicar que la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otro documento que regule la relación entre las partes.

Dentro del presente asunto se tiene que la primera instancia declaró que el despido efectuado a la extrabajadora demandante Gloria Stella Plazas Mesa, el 26 de junio de 2020 por parte de la empresa empleadora Cobasec Limitada, terminó por decisión unilateral y sin justa causa por parte de esta última.

Al respecto, el apoderado judicial de la sociedad demandada manifestó su inconformidad al recurrir respecto de dicha declaratoria por parte de la primera instancia, pues sostuvo que el *A quo* invirtió la carga de la prueba, como quiera que, en su sentir imputada la falta y establecida la conducta, era a la demandante a quien le correspondía señalar la razón por la cual ejecutó esas 1700 marcaciones y no su prohijada.

Pues bien, esta Sala encuentra que el fallador de primer grado al entrar a determinar las circunstancias que rodearon el despido efectuado por Cobasec Limitada, encontró que la sociedad demandada no demostró cuál fue la norma, reglamento o disposición que la demandante infringió con la conducta desplegada para que diera lugar a la finalización unilateral de la relación laboral, como era su carga.

Lo anterior, como quiera que si bien Cobasec Limitada manifestó en la carta de terminación del vínculo laboral que la Universidad de Boyacá solicitó el

cambio de la trabajadora, pues encontró que con la tarjeta entregada a esta en los meses de abril y mayo se realizaron 1700 marcaciones, y que ello no era motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, máxime que dentro del mismo, así como dentro del Reglamento Interno de la empresa demandada, no se señaló tal circunstancia como una causal para dar por terminado el contrato de trabajo o que esta conducta configurara una violación a sus obligaciones como trabajadora; sin que encuentre esta Sala que la conclusión a la que llegó el *A quo* sea errada, pues una vez demostrado el despido por parte de la trabajadora Gloria Stella Plazas, le correspondía a Cobasec Limitada como empleador demandado, demostrar la causa alegada para despedirla, que es allí donde radica la inconformidad del apoderado judicial de la sociedad demandada, pues sostiene que *'imputada la falta y establecida la conducta era a la demandante a quien le correspondía señalar la razón por la cual ejecutó esas 1.700 marcaciones'*, lo que se reitera que no demostró Cobasec Limitada que al ejecutar Gloria Stella Plazas 1700 marcaciones, estuviera incurriendo en una falta, únicamente se trata de una conducta desplegada por parte de la ex trabajadora, pero no demostró como bien lo señaló la primera instancia, que con la misma haya transgredido estipulación alguna de la empresa empleadora.

A esta conclusión se arriba encontrándose que la sociedad empleadora al momento de dar por finalizada la relación laboral, así como al contestar la demanda, no demostró cuál fue la norma, el reglamento o la disposición convencional que transgredió la demandante y que determinó su desvinculación laboral, como era su carga, requisito que debe cumplirse al momento de darse por finalizada toda relación de índole laboral, puesto que debe el empleador garantizar de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre, para el efecto es claro que el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, de forma taxativa estableció las justas causas para dar por finalizado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, estableciendo en el párrafo de forma impositiva que *"la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción la causal o motivo de*

esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

Conforme lo anterior es claro que no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, lo anterior ha sido considerado por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al señalar que ello se constituye en un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, pues permite a la otra parte conocer las razones justificantes, a fin de poderse defender de manera adecuada¹.

Pues bien, atendiendo a que no se invocó causal alguna, o por lo menos que aquí se hubiera mencionado o menos aún, acreditado, para aniquilar con justeza el vínculo laboral, era más que natural y obvio arribar a la conclusión jurídica de que la terminación del vínculo contractual se tornó en *unilateral sin justa causa*, debiendo el empleado, asumir las consecuencias previstas en la ley.

Por lo anterior, no puede ser otra la determinación de esta instancia que la de confirmar la sentencia recurrida.

2.3. Costas en esta instancia:

Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”.*

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia, se desarrolló sin controversia, sin que la parte demandada hiciera actuación alguna, además que tampoco se puede establecer la existencia de algún gasto útil que pudiera ser considerado como expensa, por lo que no se hará condena en costas.

¹ Sentencia SL 1114-2021 Radicación N° 84167 Magistrado Ponente Martín Emilio Beltrán Quintero.

3. Por lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE :

3.1. Confirmar en todas sus partes la sentencia proferida el 13 de mayo 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso.

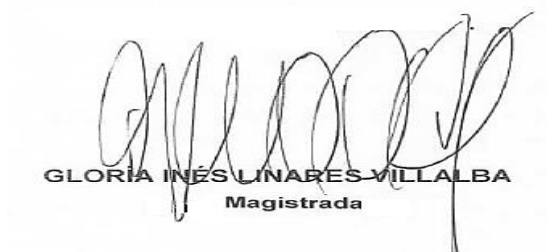
3.2. Sin costas en esta instancia.

Ejecutoriada esta decisión, remitir el expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado