

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JURISDICCIONAL



JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO CALI – VALLE

DILIGENCIA DE AUDIENCIA PÚBLICA No.591

AUDIENCIA PARA LLEVAR A CABO EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En Santiago de Cali, a los treinta y uno (31) días del mes de agosto del dos mil veintidós (2022), el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santiago de Cali, se constituye en audiencia pública dentro del proceso propuesto por **ADRIANA LUCIA MEJIA RIVERA** contra **J.L. TRANSPORTES ESPECIALES S.A.S.** El proceso se encuentra identificado bajo la radicación No. **76001410500620170098701** proveniente del Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali. Conforme lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de junio 13 de 2022 procede el despacho a resolver la Consulta de la Sentencia No. 334 del 15 de agosto del 2019 mediante sentencia escrita.

OBJETO DE CONSULTA. El proceso se avoca en Grado Jurisdiccional de Consulta con el fin de garantizar los derechos fundamentales y de Control de Legalidad, pues la sentencia resultó adversa a los intereses del demandante ello conforme se ordenó en la sentencia C - 424 de 2015 de la Corte Constitucional.

ANTECEDENTES PROCESALES

Determinar la demandante tiene derecho a que se declare que J.L. TRANSPORTES ESPECIALES S.A.S., terminó sin justa causa el contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes, y en consecuencia se condene a la demandada al reconocimiento y pago de salarios durante los días 22 y 25 de abril del 2017, vacaciones, primas, cesantías, intereses a las cesantías, indemnización por falta de pago de salarios y prestaciones sociales, indemnización por despido sin justa causa, indexación, costas y agencias en derecho.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante Sentencia No. 334 del 15 de agosto del 2019 proferida Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, resuelve:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de mérito de COBRO DE LO NO DEBIDO, formulada por la parte demandada, quedando las demás excepciones resueltas en forma implícita en la parte considerativa.

SEGUNDO: ABSOLVER a **J.L. TRANSPORTES ESPECIALES S.A.S.** de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora **ADRIANA LUCIA MEJIA RIVERA**, identificada con C.C.65.742.949.

TERCERO: CONDENAR en COSTAS a la demandante por haber sido vencido en juicio. Líquidense por secretaria y en la misma inclúyase la suma de \$ 300.000 por concepto de agencias en derecho.

CUARTO: REMITIR el presente expediente a los Juzgados Laborales del Circuito de Cali – Reparto, para que se surta el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia.

Teniendo en cuenta las anteriores premisas, se pasa a dictar la

SENTENCIA No.380

CONFLICTO JURIDICO: Determinar la demandante tiene derecho a que se declare que J.L. TRANSPORTES ESPECIALES S.A.S., terminó sin justa causa el contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes, y en consecuencia se condene a la demandada al reconocimiento y pago de salarios durante los días 22 y 25 de abril del 2017, vacaciones, primas, cesantías, intereses a las cesantías, indemnización por falta de pago de salarios y prestaciones sociales,

indemnización por despido sin justa causa, indexación, costas y agencias en derecho.

CONSIDERACIONES

EN LO QUE RESPECTA A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

Tenemos que traer a colación el Artículo 62. Código Sustantivo del Trabajo, que consagra la Terminación del contrato por justa causa.

Para el caso que nos ocupa debemos remitirnos a las causales:

(...)

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

(...)

Al respecto la CSJ ha reiterado en su jurisprudencia que la terminación del contrato por justa causa es una facultad del empleador que, al no tener una naturaleza disciplinaria, no requiere un procedimiento disciplinario previo, a menos que esté establecido en el orden interno de la empresa y suscrito de común acuerdo entre las partes. Así en sentencia SL 2351 - 2020, determinó:

La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981- 2019. (Subrayado fuera de texto)

Por su parte, la Corte Constitucional en su más reciente pronunciamiento en sentencia SU-449/20, unificó criterios y estableció que el empleador que haga uso de su facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

“Primero, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **segundo**, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **sexto**, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales (...)”

Ahora, con respecto a la terminación del contrato con justa causa, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales por las que es posible finalizar la relación laboral, las cuales pueden ser imputadas a cualquiera de las dos partes, esto es, tanto al trabajador como al empleador.

En virtud de esta norma, se tiene 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, pues posteriormente no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

En efecto, la Sala de Casación Laboral, entre otras, en sentencia bajo radicado No. 38872 del

23 de marzo de 2011, rememoró que:

“(…)el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de acudir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada 33 quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas o desconocidas”.

El despacho analizado el acervo probatorio que reposa en el expediente se permite indicar que obra lo siguiente:

Copia del contrato de trabajo celebrado entre la señora ADRIANA LUCIA MEJIA RIVERA y la empresa.

Copia de la inducción de SGSST.

Copia de la certificación de la señora ADRIANA LUCIA MEJIA RIVERA, con una aprobación del 71 % del 11 de octubre del 2016.

Copia del primer memorando a la demandante del 25 de octubre del 2016 por llegar tarde a la empresa el cual es suscrito por ella.

Copia del segundo memorando a la demandante del 23 de diciembre del 2016 por llegar con un retraso de 15 minutos a sus labores, igualmente suscrito por la actora.

Copia del informe de desempeño de la demandante como asistente comercial que se entrega a la gerencia con las siguientes particularidades: CASO 1. Donde se hace control y se evidencia el bajo desempeño y se le recuerda a la demandante que no son los solicitantes que deben estar pendientes de cual les la respuesta sino la empresa como interesado en prestar el servicio, quienes deben contactar al solicitante para conocer su respuesta.

Igualmente, en el informe de calificación de desempeño CASO 2. indica no se demuestra que la demandante logre utilizar a cabalidad el sistema siigo cuyo propósito es simplificar el seguimiento comercial, a lo que la demandante responde: QUE NO TIENE TIEMPO PARA CACHAREAR EL SISTEMA. Situación que no se justifica y mucho menos cuando siigo cuenta con unas aulas virtuales y con un servicio al cliente para saber darle uso.

CASO 3, no se evidencia ninguna tabulación y análisis de encuestas de satisfacción de los clientes, solamente cuenta con la de diciembre del año pasado.

CASO 4. Afirma que la demandante manifiesta en dos oportunidades que ya había actualizado el indicador del estado de cotizaciones y al momento de hacer la verificación aparece que las cifras están actualizadas, pero sin un análisis mensual.

Dicho informe es suscrito por la demandante, lo que permite concluir que ella es conocedora de todo e contenido del informe y que a su vez acepta.

Copia de las observaciones realizadas por el jefe donde le indica el número de llamadas que deben realizarse por días, por semana y por meses.

Copia donde consta las sugerencias realizadas por el jefe el 12 de noviembre del 2016.

Copia de la evaluación de desempeño del 03 de octubre del 2016 donde se exponen los aspectos a mejorar y los compromisos adquiridos por parte de la demandante.

Copia de cada una de las capacitaciones de la demandante recibidas del programa para agilizar y simplificar su actividad comercial Siigo.

Copia del correo electrónico donde el asesor operativo de Siigo confirma la inscripción la inscripción de los usuarios incluyendo a la señora ADRIANA LUCIA MEJIA RIVERA.

Copia del correo de solicitud se Siigo donde se solicita personalizar el correo empresarial comercial@jitransportesespeciales.com (era el correo de la demandante) a nombre de ADRIANA LUCIA MEJIA RIVERA.

Copia donde la demandante apuntaba las correcciones solicitadas por su jefe referente a la actualización de datos del 05 de octubre del 2016.

Copia donde la demandante relaciona los resultados desfavorables de la auditoria del 13 de enero del 2017.

Copia del correo donde se le solicita a la demandante las encuestas, debido a que en el sistema no estaban actualizadas.

Copia donde la demandante anotaba las correcciones que debía realizar a la base de datos.

Copia donde se indica a la demandante los problemas y posibles soluciones.

Copia de la capacitación realizada el 20 de enero del 2017

Copia de los resultados de la auditoria del 26 de enero de 2017.

Copia de la capacitación realizada de pausas activas e higiene postular del 11 de marzo del 2017.

Copia de evaluación de desempeño del 03 de abril del 2017 donde se evidencia que la demandante no cumple con las labores diarias, no realiza seguimiento y no sigue el procedimiento empresarial.

Copia del correo del 17 de abril del 2017 donde se informa el ineficiente desempeño de labores inherentes a su cargo y además se verifica que no corrigió la prueba del numeral 19 donde la demandante indica que no tiene tiempo para cacharrear ese sistema.

Copia del acta del proceso de descargos del 19 de abril del 2017, de la cual se dejó o constancia porque la demandante se negó a estar presente indicando según el acta que no tenía nada que agregar al resultado de la auditoria y que se negó a realizarla por escrito.

Copia de la terminación del contrato de trabajo con justa causa del 21 de abril del 2017, donde se le indica a la señora ADRIANA LUCIA MEJIA RIVERA:

HECHOS:

PRIMERO: Se evidencia que no lleva las encuestas de satisfacción desde el mes de enero a marzo, de acuerdo al procedimiento comercial.

SEGUNDO: Se evidencia que no realiza seguimiento comercial a las cotizaciones desde el mes de septiembre en adelante.

TERCERO: La base de datos de tarifas de servicios no se les realizó actualización. Se evidencia las mismas tarifas del mes de septiembre.

CUARTO: Se evidencia que no maneja las herramientas del sistema siigo para buen desempeño de las actividades comerciales.

QUINTO: Se encontró durante el informe, que no realizó el análisis del indicador de estado de cotizaciones durante el último semestre.

Dicho documento fue suscrito por la demandante, lo que permite colegir que es conocedora de la situación que conllevó su despido y que acepta las consideraciones contenidas en el documento.

Copia del pago de la liquidación de las prestaciones sociales suscrito por la demandante.

Copia de la constancia del acta de no conciliación ante el Ministerio de Trabajo, del 22 de agosto del 2017.

Lo anterior asociado a las manifestaciones que absolvieron la parte actora e igualmente los representantes legales de la empresa J.L. TRANSPORTES ESPECIALES S.A.S.

ANÁLISIS SUSTANCIAL DEL CASO CONCRETO

La promotora del litigio manifiesta en su libelo gestor que celebró un contrato de trabajo a término fijo entre el 16 de agosto del 2016 y el 16 de febrero de 2017 con la empresa J.L. TRANSPORTES ESPECIALES S.A.S. Afirma que fue contratada para desempeñar el cargo de ASISTENTE COMERCIAL con un salario básico mensual de SETECIENTOS MIL PESOS M/ CTE \$ 700.000.

Manifiesta que el contrato de trabajo se prorrogó una vez más por un período igual al inicialmente pactado a la fecha de terminación (16 de febrero del 2017. Indica que el 17 de abril del 2017 la Doctora JOSELYN PÉREZ GUTIÉRREZ, quien funge como Directora Administrativa de la empresa demandada envía mediante correo electrónico a la demandante "informe de desempeño como asistente comercial".

En el referido informe se le pone de manifiesto a la demandante una serie de inconvenientes con sus funciones, de la misma manera se le realizan observaciones de cómo debe realizarse sus funciones, y termina el informe mencionando que la demandante presenta dificultades para el manejo del programa siigo (Aplicativo utilizado por la demandada para simplificar el seguimiento comercial), aplicativo del cual la demandante no recibió capacitación formal.

Manifiesta que no se convocó a la demandante a diligencias de descargos, que el día 25 de abril de 2017 se le notificó de la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador basado en las siguientes razones:

- a. Se evidencia que no lleva las encuestas de satisfacción desde el mes de enero a marzo, de acuerdo al procedimiento comercial.
- b. Se evidencia que no realiza seguimiento comercial a las cotizaciones del mes de septiembre en adelante.
- c. La base de datos de tarifa de servicios no se le realizó actualización. Se evidencia las mismas tarifas del mes de septiembre.
- d. Se evidencia que no maneja las herramientas del sistema siigo para buen desempeño en las actividades comerciales.
- e. Se encontró durante el informe que no realizó el análisis del indicador de estado de cotizaciones durante el último trimestre.

Manifiesta que el empleador invocó en la carta de terminación del contrato el numeral 10 del artículo 62 C.S.T., afirma que a la demandante no se llamó a diligencias de descargos durante la relación laboral para hacer uso de derecho de defensa.

Indica que durante la relación laboral con el empleador nunca tuvo llamados de atención hasta el 17 de abril del 2017. Manifiesta que a la demandante solo se le informó de las falencias 8 días antes de la terminación del contrato.

Manifiesta que la demandada solo liquidó el contrato de trabajo hasta el 21 de abril del 2017, consignada en la carta de terminación del contrato y que la misma solo fue notificada el 25 de abril del 2017 fecha en la que debió liquidar contrato de trabajo.

Afirma que la demandante convocó a la demandada a audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo, diligencia a la cual no asistió la demandada a lo cual se levantó la respectiva acta por parte del inspector del trabajo.

Para este despacho no son del recibo los argumentos de la parte demandante de que no fue capacitada cuando en el plenario obra las respectivas constancias y los requerimientos que se le hacían por el bajo rendimiento y también por no utilizar el sistema SIIGO, siendo esta la herramienta principal de trabajo de las asesoras comerciales para desarrollar su trabajo. Máxime cuando el programa proporcionado por el empleador lo que busca es agilizar y simplificar la actividad comercial.

Ahora bien, la jurisprudencia de las Altas Cortes ha señalado que cuando la terminación del contrato se da por una justa causa, el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan tal decisión, razón por la cual es fundamental que en la carta de despido los hechos que dieron origen se describan de manera clara y precisa; ello con una doble finalidad: Para que quien tome la determinación no pueda acudir con posterioridad a motivos

o causales diferentes y para que la otra parte conozca los fundamentos de la decisión.

Así las cosas, tenemos que el empleador cumplió con el precepto jurisprudencial lo anterior por cuanto reposa en el expediente copia de la terminación del contrato de trabajo con justa causa indicándole a la demandante los hechos que llevan a empleador a dicha decisión, la cual fue suscrita por la señora ADRIANA LUCIA MEJIA RIVERA, lo que permite concluir que conocía las razones que motivaron al empleador al fenecer la relación laboral.

Las razones expuestas por esta agencia judicial son más que suficientes para confirmar en todas sus partes, la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto por el JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 344 del 15 de agosto del 2019 proferida Juzgado Sexto Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVUÉLVASE el expediente al juzgado de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La juez,

Firmado Por:
Angela Maria Victoria Muñoz
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 005
Cali - Valle Del Cauca

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: **0479f59abf694521828d08d84b801fdc2f7e2364c66c02ec9b7a0bbffe9e9748**

Documento generado en 31/08/2022 04:32:45 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>