Señores,

**JUZGADO SEXTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN**

[j06mpclmed@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j06mpclmed@cendoj.ramajudicial.gov.co)

E. S. D.

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA.

**Demandante:** ODAIR ESCUDERO AVALO

**Demandado:** EFICACIA S.A.S.

**Radicación:**  05001410500620240018000.

**Referencia:** CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

**GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA**, mayor de edad, vecino de Cali, identificado con la cédula de Ciudadanía No. 19.395.114 expedida en Bogotá D.C., abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 39.116. del Consejo Superior de la Judicatura, obrando en calidad de apoderado judicial de **EFICACIA S.A.S.,** conforme al poder especial que se aporta en el presente escrito, manifiesto que, encontrándome dentro del término legal, procedo a contestar la demanda impetrada por el señor ODAIR ESCUDERO AVALO en contra deEFICACIA S.A.S., en los siguientes términos:

**CAPÍTULO I**

**FRENTE A LOS HECHOS DE LA DEMANDA**

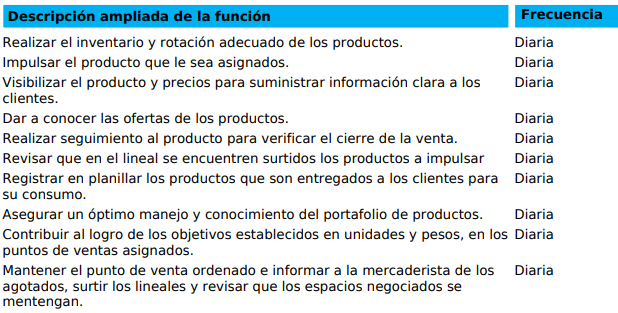
**AL HECHO PRIMERO:** El presente numeral contiene varias afirmaciones las cuales contestaré así:

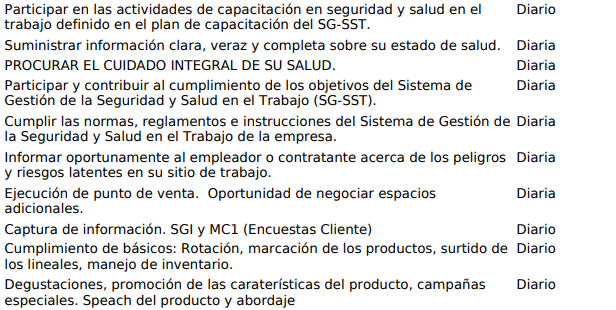
* **NO ES CIERTO,** como se encuentra redactado, si bien entre el señor ODAIR ESCUDERO AVALO suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con EFICACIA S.A.S., el mismo tuvo fecha de iniciación del 23/09/2019 y NO del 21/09/2019 como mal lo afirma el demandante.
* **NO ES CIERTO**, que EFICACIA S.A.S. se dedique a la prestación de servicio de venta de productos, ya que, de conformidad con el objeto social de la sociedad aquella se dedica:

*“La sociedad, debidamente organizado y constituida, por sus propios medios y en su calidad de contratista independiente, y por ende con autonomía técnica, financiera y directiva, ofrecerá la prestación de servicios especializados en publicidad, mercadeo, promoción, investigación, estrategia, apoyo, atención y servicio al cliente, cadena de abastecimiento, evacuación de productos, servicios tecnológicos, y otros procesos similares o conexos, así como la prestación de servicios especializados en selección y reclutamiento de personal, gestión humana, capacitación y manejo de nómina, todo esto apalancado en el uso de tecnología de punta y buscando generar productividad y competitividad en la cadena de valor de sus clientes.”*

* **NO ES CIERTO**, que el actor devengara un salario de $1.550.000, toda vez que, su último salario base era de $1.250.000, debiéndose precisar que su salario total era variable.
* **ES CIERTO**, el señor ODAIR fue contratado para el cargo de OPERADOR DE SURTIDO y su contrato de trabajo fue terminado por justa causa el 02/11/2023
* **NO ES CIERTO** que al actor se le cancelara un bono de transporte en motocicleta, ya que, lo que se le cancelaba era un Auxilio de mantenimiento de moto.

**AL HECHO SEGUNDO: NO ES CIERTO,** como se redacta, si bien el demandante prestaba sus servicios en el punto Merkalider, NO lo es que las funciones sean solo las detalladas, pues de acuerdo con el perfil del cargo,las funciones que debía desempeñar el señor ODAIR además de las relatadas eran:





**AL HECHO TERCERO:** **NO ES CIERTO**, como se relata, toda vez que, el señor ODAIR en los últimos meses del contrato laboral presentó incumplimientos en sus obligaciones contractuales, lo que ocasionó finalmente la terminación de la relación laboral por justa causa.

**AL HECHO CUARTO:** **NO ES CIERTO,** como se encuentra redactado, el señor ODAIR una vez regresó de vacaciones, se le asignó el punto de venta Merkalider, el cual como Operador de Surtido debía estar pendiente de la rotación de productos y verificar sus fechas de vencimiento, el compañero le entregó el punto de venta, sin embargo, el señor ODAIR omitió realizar con diligencia sus funciones y no revisó la fecha de vencimiento de los productos, función que se debe realizar diariamente de acuerdo con las funciones de su cargo, por otro lado, el extrabajador admitió sus faltas en diligencia de descargos celebrada el día 01/11/2023:

“*Yo cuando recibí eso, el punto de venta, el compañero me dijo que había bastante combo, más no me dijo que fecha,* ***si fue error mío no revisar, porque solo revisé los combos de Zenú porque él si me dijo de la corta fecha el del Zenú, me confié*** *y mi compañero no estoy diciendo culpa de él,* ***porque la verdad fue culpa mía por no haber revisado lo que me estaba entregando****, me confié de esos combos que eran fecha anterior, cuando la fecha del punto de venta ya estaba que eran 19 de octubre si no estoy mal, pues que estaba a punto que había muy poquito, fue que cuando me di cuenta cogí las canastas, eran 11 canastas de Rica y cada canasta trae 15 unidades cuando me di cuenta fue demasiado tarde y no había nada que hacer*.” (min 8:30 a 9:30 de la grabación de diligencia de descargos)

Adicionalmente añadió:

*“Rosa Liliana: Usted comentó a tiempo esta situación, la comunicación con su líder o coordinador, fue asertiva, usted comunicó bien esta situación, en el tiempo establecido.*

*Trabajador:* ***No, la verdad lo hice ya muy tarde****, incluso había muchas, si habían muchas cortas fechas, que eran las salchichas 450 la del perro también, saqué y me quedé impulsando también los combos de Zenú y en ese momento no me había percatado de los combos de RICA”* (min 9:46 a 10:23 de la grabación de diligencia de descargos)

**AL HECHO QUINTO:** **NO ES CIERTO,** el señor ODAIR indicó en diligencia de descargos que su compañero al entregar el punto de venta SI le informó de productos con fecha corta de vencimiento, por otro lado, el mismo extrabajador admitió que fue su error por no revisar la fecha de vencimiento de lo que se le entregó, lo que verifica el incumplimiento a las funciones encomendadas.

**AL HECHO SEXTO:** Este hecho contiene varias afirmaciones las cuales procederé a contestar así:

* En lo referente a que la señora PAULA CASTAÑEDA es de la empresa EFICACIA, **NO ES CIERTO**, pues aquella no hace parte de la estructura de mi representada, sino que es la vendedora de la empresa cliente de alimentos cárnicos.
* **NO ME CONSTA** que la señora Paula Castañeda no haya aplicado el descuento aludido, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

**AL HECHO SÉPTIMO:** **NO ES CIERTO,** el señor ODAIR indicó en diligencia de descargos que su compañero al entregar el punto de venta si le informó de productos con fecha corta de vencimiento, por otro lado, el mismo extrabajador admitió que fue su error por no revisar lo que se le entregó, lo que verifica el incumplimiento a las funciones encomendadas.

**AL HECHO OCTAVO: NO ME CONSTA** que se haya exagerado en la venta desde la funcionaria, ni que aquella no haya hecho nada asignando descuento, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

**AL HECHO NOVENO:** **NO ME CONSTA** que transcurridos 8 días el demandante se percató de los combos que estaban a punto de vencer, ni demás circunstancias relatadas, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

No obstante, es menester precisar que, el actor en el numeral 5 de los hechos, indica *“no revisé la cava de dicho punto de venta, porque normalmente eso se realiza al tercer día de que le entregan a uno”*, es decir, que de conformidad con la confesión realizada en el presente hecho, solo pasados 8 días el ex trabajador revisa las fechas de vencimiento, cuando debió hacerlo según su propio dicho al menos el tercer día desde la entrega del punto, lo que evidencia el incumplimiento a sus funciones y obligaciones contractuales.

**AL HECHO DÉCIMO:** Este hecho contiene varias afirmaciones las cuales procederé a contestar así:

* **NO ME CONSTA** lo relatado sobre la señora PAULA CASTAÑEDA ni que aquella no haya aplicado el referido descuento, ni realizada gestión, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.
* Sobre la queja, **NO ES CIERTO,** como se encuentra redactado, pues la comercial del punto de venta Merkalider, informó que el operador no comunicó oportunamente la baja de rotación de los combos, ante ello, y siguiendo el debido proceso, EFICACIA S.A.S como empleador, citó a descargos al señor ODAIR, lo escuchó en diligencia otorgando su derecho a la defensa, frente a lo cual el ex trabajador aceptó que cometió un error, que no revisó las fechas de vencimiento de los combos cuando le entregaron el punto y que ello fue su culpa, de esta forma y al evidenciarse el incumplimiento a sus obligaciones contractuales y al cometer faltas graves conforme al Reglamento de Trabajo, la consecuencia fue la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

**AL HECHO DÉCIMO PRIMERO:** **ES CIERTO,** la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 02/11/2023 refiere lo descrito en el presente numeral.

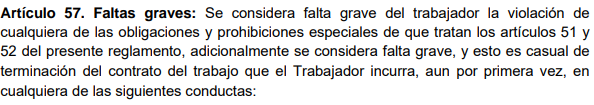
**AL HECHO DÉCIMO SEGUNDO:** Este hecho contiene varias afirmaciones las cuales procederé a contestar así:

* **NO** **ES CIERTO,** que exista contradicción, comoquiera que, el hecho de que el punto de venta registre un promedio de ventas altas, ello no tiene incidencia en las faltas cometidas por el señor ODAIR, quien, en diligencia de descargos, aceptó que cometió un error y que no revisar las fechas de vencimiento de los combos fue su culpa, lo que evidencia que dicho incumplimiento contrajo una mala rotación de producto.
* **NO ME CONSTA** lo relatado sobre la señora PAULA CASTAÑEDA sobre el descuento del 15%, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

**AL HECHO DÉCIMO TERCERO:** Este hecho contiene varias afirmaciones las cuales procederé a contestar así:

* **ES CIERTO,** el señor ODAIR tuvo un llamado de atención por la baja rotación del producto Nuggets que se encontraron con fecha corta cuando el extrabajador se encontraba gozando de sus vacaciones, sin embargo, como la falla fue también del supernumerario que recibió la ruta, EFICACIA S.A.S decidió realizar un llamado de atención verbal.
* **NO ME CONSTA** las circunstancias narradas por el actor en cuanto al motivo de la no rotación de los Nuggets, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

**AL HECHO DÉCIMO CUARTO: NO ES CIERTO,** que el fundamento jurídico y la tipicidad de las faltas cometidas por el señor ODAIR estén erróneas, toda vez que, en diligencia de descargos celebrada el 01/11/2023, se acreditó que el extrabajador cometió faltas calificadas como graves en el reglamento interno de trabajo, cuya consecuencia aun cuando incurriera por primera vez en alguna de ellas, era la terminación del contrato como se evidencia:



**AL HECHO DÉCIMO QUINTO: NO ME CONSTA**, pues no constituye un hecho,ya queno relaciona aspectos fácticos del presente litigio, sino que se trata de la transcripción del artículo 62 del CST y de los artículos 51, 52 y 57 del Reglamento Interno de Trabajo de EFICACIA S.A.S.

**AL HECHO DÉCIMO SEXTO: NO ES CIERTO,** EFICACIA S.A.S realizó un análisis de los hechos narrados en la citación, de los argumentos expuestos por el trabajador en la diligencia de descargos llevada a cabo el 01/11/2023 y finalmente se logró acreditar que el señor ODAIR incurrió en faltas graves, pues el extrabajador admitió que cometió un error, que no revisar las fechas de vencimiento de los combos fue su culpa y que informó de manera tardía sobre la novedad, como se evidencia:

“*Yo cuando recibí eso, el punto de venta, el compañero me dijo que había bastante combo, más no me dijo que fecha,* ***si fue error mío no revisar, porque solo revisé los combos de Zenú porque él si me dijo de la corta fecha el del Zenú, me confié*** *y mi compañero no estoy diciendo culpa de él,* ***porque la verdad fue culpa mía por no haber revisado lo que me estaba entregando****, me confié de esos combos que eran fecha anterior, cuando la fecha del punto de venta ya estaba que eran 19 de octubre si no estoy mal, pues que estaba a punto que había muy poquito, fue que cuando me di cuenta cogí las canastas, eran 11 canastas de Rica y cada canasta trae 15 unidades cuando me di cuenta fue demasiado tarde y no había nada que hacer*.” (min 8:30 a 9:30 de la grabación de diligencia de descargos)

Adicionalmente añadió:

*“Rosa Liliana: Usted comentó a tiempo esta situación, la comunicación con su líder o coordinador, fue asertiva, usted comunicó bien esta situación, en el tiempo establecido.*

*Trabajador:* ***No, la verdad lo hice ya muy tarde****, incluso había muchas, si habían muchas cortas fechas, que eran las salchichas 450 la del perro también, saqué y me quedé impulsando también los combos de Zenú y en ese momento no me había percatado de los combos de RICA”* (min 9:46 a 10:23 de la grabación de diligencia de descargos)

Por lo anterior, y al aceptar el incumplimiento a sus deberes y obligaciones contractuales, se comprueba que cometió faltas calificadas como graves en el RIT de EFICACIA S.A.S. vigente para la fecha de la terminación y de conformidad con el numeral 6 del artículo 62 del CST constituye una justa causa para dar por terminado el contrato laboral.

**AL HECHO DÉCIMO SÉPTIMO: NO ES CIERTO,** que el señor ODAIR no incurriera en una falta grave, ni que se presuma una supuesta mala fe, toda vez que, en la diligencia de descargos realizada el 01/11/2023 el extrabajador admitió su incumplimiento contractual, acreditándose la vulneración al reglamento interno de trabajo y la incurrencia en faltas calificadas como graves. Por otro lado, el señor ODAIR como OPERARDOR DE SURTIDO debía estar pendiente de la rotación y revisar las fechas de vencimiento de los productos, por lo que, era su obligación una vez su compañero entregó el punto, la revisión de los combos, como lo estipulan sus funciones.

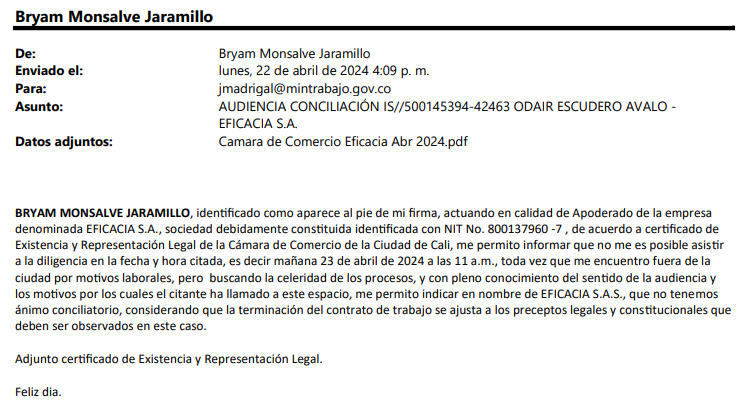
**AL HECHO DÉCIMO OCTAVO: NO ME CONSTA**, pues no constituye un hecho, toda vez que, no relaciona elementos fácticos entorno al presente litigio, sino que transcribe el artículo 109 del CST.

**AL HECHO DÉCIMO NOVENO: NO ME CONSTA**, pues no constituye un hecho, toda vez que, no relaciona elementos fácticos entorno al presente litigio, sino que transcribe el artículo 83 de la Constitución Política.

**AL HECHO VIGESIMO:** **NO ME CONSTA por cuanto NO ES UN HECHO**, lo expresado en el presente numeral, ya que obedece a una apreciación subjetiva sobre la confianza depositada en las personas, la cual resulta inviable calificar afirmativa o negativamente, motivo por el cual, esto debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Aunado a lo anterior, **NO ES CIERTO**, que al señor ODAIR se le haya terminado el contrato de trabajo, por considerar que “confiar en las demás personas” constituya una falta grave, toda vez que, en la diligencia de descargos realizada el 01/11/2023 el ex trabajador admitió su incumplimiento contractual, ello es que cometió un error, que no revisar las fechas de vencimiento de los combos fue su culpa y que informó tarde sobre la novedad, acreditándose la vulneración al reglamento interno de trabajo y la incurrencia en faltas calificadas como graves.

**AL HECHO VIGESIMO PRIMERO: NO ES CIERTO,** como se encuentra redactado, si bien el señor ODAIR acudió ante el Ministerio del Trabajo a fin de llevar a cabo una conciliación con EFICACIA S.A.S., lo cierto es que, mi representada por medio del abogado BRYAM MONSALVE JARAMILO, apoderado de EFICACIA S.A.S. remitió un correo electrónico al Inspector del Trabajo a cargo, indicando que no era posible su comparecencia y precisó en la misma misiva que no se contaba con ánimo conciliatorio, como se pasa a evidenciar:



**FRENTE A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA**

Me opongo a la totalidad de las pretensiones de la demanda en contra de EFICACIA S.A.S. por cuanto carecen de fundamentos facticos y jurídicos que hagan viable su prosperidad, en primer lugar, debido a que la actuación de EFICACIA S.A.S. se ha ceñido a lo estrictamente establecido en la Ley, atendiendo siempre a los parámetros determinados por esta. En segundo lugar, porque el demandante solicita le sea reconocida la indemnización por despido sin justa causa, cuando dentro del margen legal, jurisprudencial y administrativo interno de EFICACIA S.A.S, se realizaron todas las actuaciones pertinentes y conducentes, para garantizar el debido proceso del ex trabajador y que luego de analizar las faltas cometidas por el mismo, se logró acreditar que había incurrido en justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, acciones y omisiones que incluso fueron aceptadas por parte del señor ODAIR ESCUDERO AVALO, en la diligencia de descargos del día 01 de noviembre de 2023.

Por lo anterior, no hallando razón en lo pretendido por el demandante, me opongo a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y respetuosamente solicito al Despacho judicial, que deniegue las peticiones del actor en su totalidad.

Finalmente, para una mayor precisión respecto de mi oposición a los requerimientos elevados en el petitum demandatorio, procedo a pronunciarme frente a cada una de ellas en forma individual de la siguiente manera:

**FRENTE A LA PRETENSIÓN PRIMERA**: **ME OPONGO**, rotundamente a la presente pretensión, toda vez que, la misma no tiene vocación de prosperidad por las siguientes razones: (i) la terminación del contrato de trabajo del señor ODAIR ESCUDERO AVALO se ejecutó bajo los lineamientos legalmente establecidos y con estricto apego a las normas constitucionales y legales aplicables al caso, (ii) en el margen del proceso disciplinario adelantado contra el señor ODAIR ESCUDERO AVALO el día 01 de noviembre de 2023, se le garantizó el debido proceso, derecho de defensa y contradicción, pues previamente se le envió comunicación formal sobre la citación, en la cual se indicaban los puntos sobre los cuales se le realizaba dicho actuación, (iii) en diligencia de descargos el extrabajador admitió no comunicó de manera oportuna la baja rotación de combos de la marca RICA y devolvió 60 de estos productos del punto de venta Merkalider, es decir, incumplimiento de obligaciones contractuales y, (iv) por lo anterior, la terminación del contrato de trabajo del actor se dio ante la comisión de faltas graves establecidas como causales de terminación en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

**FRENTE A LA PRETENSIÓN SEGUNDA**: **ME OPONGO**, rotundamente a la presente pretensión, toda vez que, la misma no tiene vocación de prosperidad por las siguientes razones: (i) la terminación del contrato de trabajo del señor ODAIR ESCUDERO AVALO se ejecutó bajo los lineamientos legalmente establecidos y con estricto apego a las normas constitucionales y legales aplicables al caso, (ii) en el margen del proceso disciplinario adelantado contra el señor ODAIR ESCUDERO AVALO el día 01 de noviembre de 2023, se le garantizó el debido proceso, derecho de defensa y contradicción, pues previamente se le envió comunicación formal sobre la citación, en la cual se indicaban los puntos sobre los cuales se le realizaba dicho actuación, (iii) en diligencia de descargos el extrabajador admitió no comunicó de manera oportuna la baja rotación de combos de la marca RICA y devolvió 60 de estos productos del punto de venta Merkalider, es decir, incumplimiento de obligaciones contractuales y, (iv) por lo anterior, la terminación del contrato de trabajo del actor se dio ante la comisión de faltas graves establecidas como causales de terminación en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

**FRENTE A LA PRETENSIÓN TERCERA**: **ME OPONGO**, rotundamente a la presente pretensión, toda vez que, la misma no tiene vocación de prosperidad, pues se encuentra acreditado que EFICACIA S.A.S. realizó todas las actuaciones pertinentes y conducentes, para garantizar el debido proceso del ex trabajador, y que luego de analizar las faltas cometidas por el mismo, se logró acreditar que había incurrido en justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, acciones y omisiones que incluso fueron aceptadas por parte del señor ODAIR ESCUDERO AVALO, por lo que, la terminación del contrato laboral del demandante fue fundado en una justa causa, de manera que, por sustracción de materia, no hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización de ley.

**FRENTE A LA PRETENSIÓN CUARTA**: **ME OPONGO** a la prosperidad de esta pretensión por cuanto no hay lugar a declaración de derecho alguno a favor del demandante en contra de mi representada, en uso de las facultades ultra y extra petita que posee el juez laboral.

**FRENTE A LA PRETENSIÓN QUINTA**: **ME OPONGO**, rotundamente a la presente pretensión, toda vez que, la misma no tiene vocación de prosperidad, pues se encuentra acreditado que EFICACIA S.A.S. realizó todas las actuaciones pertinentes y conducentes, para garantizar el debido proceso del ex trabajador, y que luego de analizar las faltas cometidas por el mismo, se logró acreditar que había incurrido en justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, acciones y omisiones que incluso fueron aceptadas por parte del señor ODAIR ESCUDERO AVALO, por lo que, la terminación del contrato laboral del demandante fue fundado en una justa causa, de manera que, por sustracción de materia, no hay lugar al reconocimiento y pago de ningún emolumento en favor del actor y mucho menos, que el mismo sea indexado.

**FRENTE A LA PRETENSIÓN SEXTA: ME OPONGO** a que se erija la presente e inviable pretensión del reconocimiento de costas y agencias en derecho, toda vez que el litigio suscitado, no se presenta por culpa de mi representada, resultando un despropósito la pretensión aquí incoada, toda vez que al no encontrar fundamentos jurídicos ni fácticos para endilgarle obligación alguna a la demandada, de ninguna manera puede pretenderse con éxito que prospere una condena adicional por los conceptos solicitados.

**CAPÍTULO II**

**EXCEPCIONES DE FONDO**

1. **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO A CARGO DE LA EMPRESA EFICACIA S.A.S. POR CUANTO LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO SE FUNDÓ EN UNA JUSTA CAUSA**

Fundamento la presente excepción en el hecho de que, el demandante temerariamente endilga a la empresa EFICACIA S.A.S., una responsabilidad y obligación sin fundamento alguno, al respecto es preciso indicar que, el contrato de trabajo se termina por parte del empleador por justa causa cuando se configuran alguna de las causales establecidas en el artículo 62 del CST, en el caso marras de conformidad con el procedimiento disciplinario llevado a cabo por parte de EFICACIA S.A.S en contra del señor ODAIR ESCUDERO, se logró determinar que se configuró la causal número 6 del referenciado artículo, esto es, incurrió en faltas graves calificadas en el reglamento de trabajo. De conformidad con lo relatado por el actor en su libelo demandatorio, sus pretensiones van encaminadas a que se condene a EFICACIA S.A.S. a la indemnización por despido sin justa causa, proscripción totalmente desbordada a la realidad, como quiera que el señor ODAIR, mientras se encontraba vinculado con la empresa que represento, incurrió en acciones u omisiones calificadas como faltas graves, y que dieron como resultado el despido fundado por parte del empleador, mismas que fueron admitidas por el extrabajador en diligencia de descargos del 01/11/2023.

Al respecto de las causas que dieron lugar a la terminación del contrato laboral del actor, es necesario traer a colación los artículos 51, 52 y 57 del Reglamento Interno de Trabajo, que prescriben:

*Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:*

1. *Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;*
2. *Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;*

*8. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, Reglamentos o políticas de la empresa;*

*17. Ser verídico en todo caso*

*31. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.*

*Artículo 52. Prohibiciones especiales al trabajador: Queda expresamente prohibido al trabajador:*

*28. lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de las Leyes.*

*Artículo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:*

*9. Cambiarlos métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.*

*10. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.*

*14. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.*

*23. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, por tercera vez.*

*28. Incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez en labores de mercadeo.*

A su turno el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del 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.”*** *(Subrayas y negrillas, fuera del texto original).*

De conformidad con los textos en cita, es necesario informarle al Despacho, que el señor ODAIR ESCUDERO incumplió sus obligaciones contractuales, comoquiera que, no comunicó de manera oportuna la baja rotación de combos de la marca RICA y devolvió 60 de estos productos del punto de venta Merkalider, al respecto, en diligencia de descargos celebrada el 01 de noviembre de 2023 el extrabajador admitió sus faltas de la siguiente manera:

“*Yo cuando recibí eso, el punto de venta, el compañero me dijo que había bastante combo, más no me dijo que fecha,* ***si fue error mío no revisar, porque solo revisé los combos de Zenú porque él si me dijo de la corta fecha el del Zenú, me confié*** *y mi compañero no estoy diciendo culpa de él,* ***porque la verdad fue culpa mía por no haber revisado lo que me estaba entregando****, me confié de esos combos que eran fecha anterior, cuando la fecha del punto de venta ya estaba que eran 19 de octubre si no estoy mal, pues que estaba a punto que había muy poquito, fue que cuando me di cuenta cogí las canastas, eran 11 canastas de Rica y cada canasta trae 15 unidades cuando me di cuenta fue demasiado tarde y no había nada que hacer*.” (min 8:30 a 9:30 de la grabación de diligencia de descargos)

Adicionalmente añadió:

*“Rosa Liliana: Usted comentó a tiempo esta situación, la comunicación con su líder o coordinador, fue asertiva, usted comunicó bien esta situación, en el tiempo establecido.*

*Trabajador:* ***No, la verdad lo hice ya muy tarde****, incluso había muchas, si habían muchas cortas fechas, que eran las salchichas 450 la del perro también, saqué y me quedé impulsando también los combos de Zenú y en ese momento no me había percatado de los combos de RICA”* (min 9:46 a 10:23 de la grabación de diligencia de descargos)

Ahora bien, en Sentencia SL 2351 de 2020 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expresó:

*“El incumplimiento grave que configura la justa causa de despido del nl. 6º de la sección a) del artículo 62 del CST está sustentado en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador. Por tal razón, las obligaciones a que hace referencia el mencionado nl. 6º de la sección a) del artículo 62 del CST guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 ibídem, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo.*

*De tal suerte que, para efectos de establecer fácticamente el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador, dentro de la verificación de esta justa causa, el juzgador puede determinar las obligaciones a cargo del trabajador con fundamento en el manual de funciones, descripciones del cargo o en cualquier otro instrumento que contenga las instrucciones dadas al trabajador de modo particular para el ejercicio de su cargo. Inclusive, tales instrucciones pueden ser verbales. Así se desprende de lo previsto en el nl. 1º del artículo 58 del CST.”*

Conforme con la diligencia de descargos y la admisión por parte del extrabajador, se logró determinar que incurrió en varias faltas graves completadas en el RIT como lo son: (i) Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información, (ii) incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez y (iii) Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.[[1]](#footnote-2)

Así las cosas, se concluye que hay una inexistencia de obligación a cargo de EFICACIA S.A.S. y un evidente cobro de lo no debido por parte del señor ODAIR, toda vez que, se encuentra acreditado que se configuró la justa causa consagrada en el numeral 6 del artículo 62 del CST, es decir que, la terminación del contrato de trabajo del señor ODAIR se debió a la comisión de faltas graves consagradas en el RIT, mismas que fueron admitidas por el extrabajador en la diligencia de descargos llevada a cabo el 01/11/2023, así entonces, no hay lugar a la imposición de condenas en contra de mi representada, ya que la obligación que pretende endilgarle la parte actora no existe.

1. **RESPETO Y CUMPLIMIENTO AL DEBIDO PROCESO POR PARTE DE EFICACIA S.A.S. EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA DEL SEÑOR ODAIR ESCUDERO**

Se propone la presente excepción en atención a que, EFICACIA S.A.S. en cumplimiento a los derechos fundamentales al debido proceso y de defensa realizó todas las actuaciones pertinentes y conducentes, para garantizar los mismos al señor ODAIR ESCUDERO, de conformidad con la normatividad vigente y jurisprudencia de la Corte Constitucional. Al respecto es menester indicar que, al actor se le entregó la comunicación formal sobre la citación, en la cual se indicaban los puntos sobre los cuales se le realizaba dicha actuación, se le escuchó en diligencia de descargos oportunidad que tuvo para ejercer su derecho de defensa y contradicción.

Sobre lo citados derechos y su relación con la terminación del contrato de trabajo, la Corte Constitucional en sentencia SU 449 de 2020 precisó:

*“En el campo de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho al debido proceso puede verse afectado cuando, para activar alguna de las causales previstas en la ley, se impone el deber de agotar un determinado procedimiento previo, ya sea que este se encuentre previsto en el ordenamiento jurídico (como ocurre con el trámite del Decreto 1373 de 1966 para accionar la causal de deficiente rendimiento en el trabajo), o por la consagración voluntaria de las partes, a través del reglamento interno, la convención o pacto colectivo, el laudo arbitral o el contrato individual.*

*(…)*

*En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho a la defensa se exterioriza cuando, por ejemplo, en virtud de la causal prevista en el numeral 3°, la Corte introdujo la necesidad de que, para efectos de su aplicación (sentencia C-299 de 1998), “(…) es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del****derecho de defensa****”*

La Corte Constitucional en la referenciada sentencia, determinó los pasos para llevar a cabo un proceso disciplinario en garantía al debido proceso así: “*(i)Verificar que exista relación de inmediatez temporal entre la ocurrencia de los hechos y la decisión de terminar el contrato, (ii) Sustentar ante el trabajador la ocurrencia de una de las causales establecidas en la ley, (iii) Garantizar al trabajador el derecho a ser oído. Según la Corte, no es obligación establecer un proceso reglado para tal fin. Esto, sin perjuicio de que ante la existencia de procedimientos contractuales o convencionales para estos fines, los mismos deban ser observados, (iv) Acreditar el cumplimiento de las exigencias de la causal invocada y, (v) Comunicar al trabajador de forma clara las razones de la terminación.”*

Aunado a ello, el artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo estableció un procedimiento para llevar a cabo los procesos disciplinarios así:

*Artículo 58. La empresa garantizará el debido proceso en toda actuación disciplinaria de conformidad a la sentencia C – 593 de 2014, en especial las siguientes:*

1. *La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; mediante la citación a descargos escrita con la debida la formulación de los cargos imputados, en donde conste con claridad y la fecha y hora en la que será escuchado.*
2. *El trabajador tiene derecho al traslado o entrega de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados*
3. *La empresa deberá imponer las sanciones consagradas en este Reglamento o en las normas vigentes para cada caso particular.*

*Parágrafo 1: La citación a diligencia de descargos podrá ser comunicada de manera personal y de manera virtual por medio de correo electrónico y/o cualquier medio electrónico.*

*Parágrafo 2: La debida diligencia de descargos podrá realizarse por medio presencial, virtual, llamada telefónica y/o cualquier otro medio disponible al trabajador*

Conforme con el procedimiento establecido tanto por la jurisprudencia como por el RIT, se pone de presente que EFICACIA S.A.S. en cumplimiento de lo preceptuado, desarrolló el siguiente trámite:

* El 31 de octubre de 2023, a través de comunicación formal se citó al señor ODAIR a diligencia de descargos para el 01 de noviembre de 2023.
* En la citación, se le informó sobre los hechos los cuales versaría la diligencia de descargos.
* El 01 de noviembre de 2023, se realizó diligencia de descargos que manera virtual, en la que la señora Rosa Liliana Mora asesora jurídica de EFICACIA S.A.S. le informó al extrabajador (i) en qué consistía la diligencia de descargos, (i) sobre el proceso disciplinario y sus posibles consecuencias, (iii) sobre los derechos de defensa y debido proceso a que tenía derecho y, (iv) le pone nuevamente en conocimiento los hechos que dieron lugar a la diligencia de descargos.
* Posteriormente, el señor Odair Escudero se le permitió contradecir y ejercer el derecho a defensa sobre los ítems objeto de dicha diligencia.
* Una vez comprobado los hechos que dieron origen a la diligencia de descargos, decide dar por terminada la relación laboral que tenía con el señor ODAIR ESCUDERO, decisión que fue se le notificó al actor el 02/11/2023.

De acuerdo con lo expuesto, se encuentra acreditado que EFICACIA S.A.S. garantizó al señor ODAIR su derecho al debido proceso cuando entregó formalmente de forma previa la citación a la diligencia de descargos con relación de los hechos que la fundamentaban, asimismo respecto al derecho de defensa, se precisa que en la diligencia llevaba a cabo el 01/11/2023, se le escuchó al extrabajador y tuvo la oportunidad de dar sus argumentos respecto de los hechos que fundaron la misma.

Ahora bien, respecto de las faltas graves prescritas en el reglamento interno de trabajo la Corte Constitucional ha precisado que *“el ejercicio de la facultad disciplinaria que la ley le otorga al empleador, a través del reglamento interno de trabajo, se reduce a permitirle “(…) consagrar un régimen reglado de faltas y sanciones que [conduzca a] mantener el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, en el proceso económico de una empresa”[[2]](#footnote-3)*

Al respecto es preciso indicar que, el señor ODAIR en diligencia de descargos llevada a cabo el 01 de noviembre de 2023, admitió expresamente que cometió un error, que no revisó las fechas de vencimiento de los combos cuando le fue entregado el puesto y que avisó de manera tardía la novedad, tal como se evidencia:

“*Yo cuando recibí eso, el punto de venta, el compañero me dijo que había bastante combo, más no me dijo que fecha,* ***si fue error mío no revisar, porque solo revisé los combos de Zenú porque él si me dijo de la corta fecha el del Zenú, me confié*** *y mi compañero no estoy diciendo culpa de él,* ***porque la verdad fue culpa mía por no haber revisado lo que me estaba entregando****, me confié de esos combos que eran fecha anterior, cuando la fecha del punto de venta ya estaba que eran 19 de octubre si no estoy mal, pues que estaba a punto que había muy poquito, fue que cuando me di cuenta cogí las canastas, eran 11 canastas de Rica y cada canasta trae 15 unidades cuando me di cuenta fue demasiado tarde y no había nada que hacer*.” (min 8:30 a 9:30 de la grabación de diligencia de descargos)

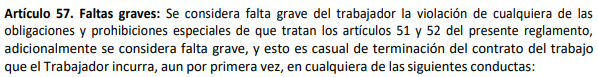
(…)

*“Rosa Liliana: Usted comentó a tiempo esta situación, la comunicación con su líder o coordinador, fue asertiva, usted comunicó bien esta situación, en el tiempo establecido.*

*Trabajador:* ***No, la verdad lo hice ya muy tarde****, incluso había muchas, si habían muchas cortas fechas, que eran las salchichas 450 la del perro también, saqué y me quedé impulsando también los combos de Zenú y en ese momento no me había percatado de los combos de RICA”* (min 9:46 a 10:23 de la grabación de diligencia de descargos)

Conforme con la libre versión rendida por el señor ODAIR, el empleador EFICACIA S.A.S. logró determinar que el extrabajador incurrió en varias faltas calificadas como graves en el RIT como, por ejemplo: (i) Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información, (ii) incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez y (iii) Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.[[3]](#footnote-4)

De lo anterior, se pone en conocimiento que el artículo 57 del RIT el cual prescribe las faltas graves indica:



Se concluye con lo expuesto que, EFICACIA S.A.S. cumplió con el debido proceso establecido en la jurisprudencia y en el RIT, en la terminación del contrato por justa causa del señor ODAIR ESCUDERO, encontrándose acreditado que (i) se le remitió de manera previa la citación al trabajador con los hechos que la fundamentaban, (ii) se le escuchó en diligencia de descargos el día 01/11/2023, en la cual expuso sus argumentos y ejerció su derecho a la defensa y, (iii) una vez analizados los hechos y argumentos expuestos por el señor ODAIR se comprobó que cometió faltas graves, que de acuerdo con el RIT su consecuencia es la terminación del contrato con justa causa conforme al numeral 6 del artículo 62 del CST. Así las cosas, la finalización del vínculo laboral de manera unilateral y por justa causa es completamente legal y eficaz.

1. **CUMPLIMIENTO DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES ESTABLECIDAS EN LA SENTENCIA DE UNIFICACIÓN SU-449 DE 2020 EMITIDA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL**

La Corte Constitucional en sentencia SU-449 de 2020, realizó un recuento de la línea jurisprudencial que ha desarrollado la Corte Suprema de Justicia y la misma Corte Constitucional frente a la posibilidad del empleador de terminar unilateralmente los contratos de trabajo, ello con sujeción a los derechos de defensa y debido proceso. En el caso marras, se encuentra acreditado que EFICACIA S.A.S. cumplió con todas las garantías constitucionales y legales como empleador en la terminación unilateral y con justa causa del contrato laboral suscrito con el señor Odair Escudero.

Sobre el tema, la Sala Plena consideró que, frente a casos de terminación unilateral deben ser garantizados el derecho a la dignidad humana y la eficacia de los derechos de los trabajadores de manera equivalente a los derechos del empleador. Para lograr dichos cometidos, es necesario que el empleador de manera previa a cualquier despido le conceda el derecho al trabajador a ser oído para así hacer eficientes los derechos a la honra, al buen nombre y a la defensa. Es importante precisar que cuando el empleador decide terminar un contrato con justa causa debe tener en cuenta elementos subjetivos y objetivos de valoración. Consecuentemente, con el fin de dar cumplimiento al principio de igualdad, el trabajador debe tener la oportunidad de valorar dichos elementos, derecho que se concreta en la posibilidad de ser oído por su empleador

Así las cosas, tras la unificación de requisitos realizada en esta sentencia y en relación con las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa (artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), el empleador debe:

1. *Verificar que exista relación de inmediatez temporal entre la ocurrencia de los hechos y la decisión de terminar el contrato.*
2. *Sustentar ante el trabajador la ocurrencia de una de las causales establecidas en la ley.*
3. *Garantizar al trabajador el derecho a ser oído. Según la Corte, no es obligación establecer un proceso reglado para tal fin. Esto, sin perjuicio de que ante la existencia de procedimientos contractuales o convencionales para estos fines, los mismos deban ser observados.*
4. *Acreditar el cumplimiento de las exigencias de la causal invocada.*
5. *Comunicar al trabajador de forma clara las razones de la terminación.*

Frente a lo anterior, se hace preciso resaltar el trámite cronológico llevado a cabo por EFICACIA S.A.S. en la citación de descargos y posterior despido de la trabajadora:

* El 31 de octubre de 2023, a través de comunicación formal se citó al señor ODAIR a diligencia de descargos para el 01 de noviembre de 2023.
* En la citación, se le informó sobre los hechos los cuales versaría la diligencia de descargos.
* El 01 de noviembre de 2023, se realizó diligencia de descargos que manera virtual, en la que la señora Rosa Liliana Mora asesora jurídica de EFICACIA S.A.S. le informó al extrabajador (i) en qué consistía la diligencia de descargos, (i) sobre el proceso disciplinario y sus posibles consecuencias, (iii) sobre los derechos de defensa y debido proceso a que tenía derecho y, (iv) le pone nuevamente en conocimiento los hechos que dieron lugar a la diligencia de descargos.
* Posteriormente, el señor Odair Escudero se le permitió contradecir y ejercer el derecho a defensa sobre los ítems objeto de dicha diligencia.
* Una vez comprobado los hechos que dieron origen a la diligencia de descargos, decide dar por terminada la relación laboral que tenía con el señor ODAIR ESCUDERO, decisión que fue se le notificó al actor el 02/11/2023.

Una vez corroborados los hechos que dieron origen a la diligencia de descargos, esto es que, el señor ODAIR incumplió con sus obligaciones contractuales, se pudo constatar que la demandante incurrió en las siguientes faltas:

*Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:*

1. *Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;*
2. *Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;*

*8. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, Reglamentos o políticas de la empresa;*

*17. Ser verídico en todo caso*

*31. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.*

*Artículo 52. Prohibiciones especiales al trabajador: Queda expresamente prohibido al trabajador:*

*28. lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de las Leyes.*

*Artículo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:*

*9. Cambiarlos métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.*

*10. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.*

*14. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.*

*23. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, por tercera vez.*

*28. Incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez en labores de mercadeo.*

Y finalmente, en concordancia con el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del 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.”*** *(Subrayas y negrillas, fuera del texto original).*

Lo anterior, comoquiera que el señor ODAIR ESCUDERO en diligencia de descargos admitió expresamente que cometió un error, que no revisó las fechas de vencimiento de los combos cuando le fue entregado el puesto y que avisó de manera tardía la novedad, lo que acreditó que incurrió en faltas calificadas como graves en el reglamento interno de trabajo.

Así las cosas, queda debidamente acreditado que EFICACIA S.A.S. cumplió con el deber jurisprudencial establecido por la Corte Constitucional en la sentencia SU 449 de 2020, esto es, garantizó el debido proceso y derecho a la defensa y contracción al señor Odair Escudero durante todo el proceso disciplinario, lo que finalmente conllevó a la decisión motivada que tomó el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, razón por la cual, no es procedente la pretensión de condena de indemnización por despido sin justa causa, y por tal motivo, solicito al señor juez declarar probada esta excepción.

1. **NADIE PUEDE ALEGAR A SU FAVOR SU PROPIA CULPA, ERROR O DOLO EN SU BENEFICIO- PRINCIPIO NEMO AUDITUR PROPRIAM TURPITUDINEM ALLEGANS**

Esta pretensión se propone para demostrar que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre EFICACIA S.A.S. y el señor ODAIR ESCUDERO, se dio por acciones y omisiones cometidas por el extrabajador lo que conllevó al incumplimiento contractual de sus obligaciones, por lo que, ahora no puede alegar que su propia culpa, error o dolo para conseguir a su favor una indemnización por despido sin justa causa. En el caso marras, el demandante fue contratado en el cargo de Operador de Surtido el cual debía cumplir con funciones específicas entre ellas, la rotación adecuada de producto, realizar inventario y rotación adecuado de los productos, ante ello, mediante diligencia de descargos llevada a cabo el 01/11/2023, se acreditó que el extrabajador no comunicó de manera oportuna la baja rotación de combos de la marca RICA y devolvió 60 de estos productos del punto de venta Merkalider, al respecto, incumplimientos que fueron admitidos por el señor Odair.

Al respecto es menester ilustrar la admisión del incumplimiento realizada por el extrabajador en diligencia de descargos:

“*Yo cuando recibí eso, el punto de venta, el compañero me dijo que había bastante combo, más no me dijo que fecha,* ***si fue error mío no revisar, porque solo revisé los combos de Zenú porque él si me dijo de la corta fecha el del Zenú, me confié*** *y mi compañero no estoy diciendo culpa de él,* ***porque la verdad fue culpa mía por no haber revisado lo que me estaba entregando****, me confié de esos combos que eran fecha anterior, cuando la fecha del punto de venta ya estaba que eran 19 de octubre si no estoy mal, pues que estaba a punto que había muy poquito, fue que cuando me di cuenta cogí las canastas, eran 11 canastas de Rica y cada canasta trae 15 unidades cuando me di cuenta fue demasiado tarde y no había nada que hacer*.” (min 8:30 a 9:30 de la grabación de diligencia de descargos)

(…)

*“Rosa Liliana: Usted comentó a tiempo esta situación, la comunicación con su líder o coordinador, fue asertiva, usted comunicó bien esta situación, en el tiempo establecido.*

*Trabajador:* ***No, la verdad lo hice ya muy tarde****, incluso había muchas, si habían muchas cortas fechas, que eran las salchichas 450 la del perro también, saqué y me quedé impulsando también los combos de Zenú y en ese momento no me había percatado de los combos de RICA”* (min 9:46 a 10:23 de la grabación de diligencia de descargos)

Al respecto, se debe traer a colación que la Corte Constitucional en diversos pronunciamientos a lo largo de su historia ha ratificado y aplicado la existencia del principio general del derecho de "NEMO AUDITUR PROPRIAM TURPITUDINEM ALLEGANS”, en los siguientes términos:

*“7.1. La Corte Constitucional ha mantenido una línea jurisprudencial respecto del aforismo “Nemo auditur propriam turpitudinem allegans”, a través de la cual sostiene que el juez no puede amparar situaciones donde la vulneración de los derechos fundamentales del actor se deriva de una actuación negligente, dolosa o de mala fe. Cuando ello ocurre, es decir, que el particular o la autoridad pública pretende aprovecharse del propio error, dolo o culpa, se ha justificado la aplicación de este principio como una forma de impedir el acceso a ventajas indebidas o inmerecidas dentro del ordenamiento jurídico. Por lo que la persona está prima facie en la imposibilidad jurídica de obtener beneficios originados de su actuar doloso[89]. Según ese principio, una persona no es digna de ser oída ni menos pretender el reconocimiento de un bien jurídico a partir de su conducta reprochable. Para la Corte, nadie puede presentarse a la justicia para pedir la protección de los derechos bajo la conciencia de que su comportamiento no está conforme al derecho y los fines que persigue la misma norma[90].*

*7.2. Este principio no tiene una formulación explícita en el ordenamiento jurídico. No obstante lo anterior, la Corte Constitucional ha hecho alusión a su naturaleza de regla general del derecho, al derivarse de la aplicación de la analogía iuris. Por ello, cuando el juez aplica dicha regla, se ha señalado que el mismo no hace otra cosa que actuar con fundamento en la legislación[91].”.*

Por consiguiente, en virtud del principio general del derecho anteriormente indicado y aplicado por la Corte Constitucional no serían procedentes las pretensiones de la demanda, por cuanto ello sería cohonestar la falta en la que incurrió el extrabajador ante el incumplimiento de sus funciones y obligaciones contractuales.

Así las cosas, debe tener en consideración el despacho que el demandante fundamenta en el libelo introductor que EFICACIA S.A.S. debe responder por una indemnización por despido sin justa causa, sin embargo, conforme a lo expuesto y acreditado a lo largo de la presente contestación se tiene que el señor ODAIR ESCUDERO cometió faltas graves del RIT mismas que fueron admitidas en diligencia de descargos, por lo que, en virtud del principio general del derecho anteriormente indicado y aplicado por la Corte Constitucional debe absolverse a EFICACIA S.A.S de las pretensiones de la demanda, por cuanto ello sería cohonestar las faltas en la que incurrió el extrabajador.

1. **BUENA FE.**

Se propone esta excepción por cuanto mi representada ha actuado con buena fe, tanto en la celebración del contrato laboral del señor Odair Escudero, como en la terminación del mismo, siempre respetando a cabalidad las normas constitucionales y legales establecidas para regular el asunto en discusión, así como las condiciones pactadas en el contrato, todo ello con autonomía, autogestión y autogobierno en la ejecución del contrato laboral.

Al respecto, se deben traer a colación el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia que establece:

*Artículo 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la* ***buena fe****, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas. (negrilla fuera del texto)*

A su vez, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-544 de 1994 expuso:

*“La buena fe ha sido, desde tiempos inmemoriales, uno de los principios fundamentales del derecho, ya se mire por su aspecto activo, como el deber de proceder con lealtad en nuestras relaciones jurídicas, o por el aspecto pasivo, como el derecho a esperar que los demás procedan en la misma forma.*

*(..)*

*En consecuencia, es una regla general que la buena fe se presume…”*

En esta medida, también se destaca que el demandante tuvo una terminación del contrato laboral por la comisión de faltas graves que se encontraba consagrada como causal para la terminación del vínculo laboral, tal y como en reiteradas veces se ha manifestado a lo largo de este escrito. Por tanto, no proceden condenas de indemnización por despido sin justa causa, ni mucho menos la indexación de ellas.

Por lo anterior, solicito respetuosamente declarar probada esta excepción.

1. **PRESCRIPCION**

Sin que pueda constituir reconocimiento de responsabilidad alguna, invoco como excepción la PRESCRIPCIÓN, en aras de defensa de mi procurada y tomando como base que en el presente proceso se pretende de indemnizaciones, las cuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 488 del CST, en concordancia con el artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral y de la seguridad Social prescribe en 3 años y a su tenor literal reza:

*“Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”*

A su vez el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo dispone:

*“Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto’’.*

Sobre este tema, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL219-2018 del 14 de febrero de 2018 con ponencia del Magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz, estableció que el término de prescripción se debe contar a partir del momento en que los derechos pretendidos se hacen exigibles no desde la fecha en que se hace efectivo. Siendo así, los términos deben contabilizarse desde el momento en que se causa el derecho.

En conclusión, solicito declarar probada esta excepción y absolver a mi poderdante de las obligaciones que emanan de derechos que se encuentran extinguidos por el fenómeno de la prescripción

1. **ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA**

Esta excepción se fundamenta en un hecho que es común denominador de la demanda, es decir, el recurrente hace alusión al pago de indemnizaciones inexistentes, de manera que, pese a la imposibilidad de prosperidad de las pretensiones indemnizatorias contenidas en el libelo introductorio, debe destacarse que no sería viable acceder a peticiones como las demandadas, en cuanto constituyen la búsqueda de indemnización de un detrimento no padecido.

En gracia de discusión si se llegara a proferir una remota condena en contra de mi procurada, generaría un rubro que no tiene justificación legal, lo que se traduciría en un enriquecimiento sin causa, figura prohibida en nuestra legislación.

Por lo anterior, solicito respetuosamente declarar probada esta excepción.

1. **GENERICA O INNOMINADA**

Si del examen de todos los hechos y el derecho que son de utilidad al caso concreto, encontrare cualquier otra excepción que trunque y conlleve al fracaso las pretensiones de la parte actora, le solicito de manera respetuosa, que declare probada tal excepción y desestime el petitum del demandante.

En virtud de lo expuesto, respetuosamente solicito al señor juez denegar la totalidad de pretensiones que contiene la demanda.

CAPITULO III

# HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA

En el caso de marras, el señor ODAIR ESCUDERO AVALO impetró demanda ordinaria laboral en contra de EFICACIA S.A.S pretendiendo que se declare que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin que mediara justa causa y como consecuencia se condene al pago de la indemnización de ley son su respectiva indexación.

Dentro de las pruebas allegadas al proceso, se evidencia que mi representada no tiene obligación alguna, toda vez que:

* Hay una inexistencia de obligación a cargo de EFICACIA S.A.S. y un evidente cobro de lo no debido por parte del señor ODAIR, toda vez que, se encuentra acreditado que se configuró la justa causa consagrada en el numeral 6 del artículo 62 del CST, es decir que, la terminación del contrato de trabajo del señor ODAIR se debió a la comisión de faltas graves consagradas en el RIT, mismas que fueron admitidas por el extrabajador en la diligencia de descargos llevada a cabo el 01/11/2023, así entonces, no hay lugar a la imposición de condenas en contra de mi representada, ya que la obligación que pretende endilgarle la parte actora no existe.
* EFICACIA S.A.S. cumplió con el debido proceso establecido en la jurisprudencia y en el RIT, en la terminación del contrato por justa causa del señor ODAIR ESCUDERO, encontrándose acreditado que (i) se le remitió de manera previa la citación al trabajador con los hechos que la fundamentaban, (ii) se le escuchó en diligencia de descargos el día 01/11/2023, en la cual expuso sus argumentos y ejerció su derecho a la defensa y, (iii) una vez analizados los hechos y argumentos expuestos por el señor ODAIR se comprobó que cometió faltas graves, que de acuerdo con el RIT su consecuencia es la terminación del contrato con justa causa conforme al  numeral 6 del artículo 62 del CST. Así las cosas, la finalización del vínculo laboral de manera unilateral y por justa causa es completamente legal y eficaz.
* Queda debidamente acreditado que EFICACIA S.A.S. cumplió con el deber jurisprudencial establecido por la Corte Constitucional en la sentencia SU 449 de 2020, esto es, garantizó el debido proceso y derecho a la defensa y contracción al señor Odair Escudero durante todo el proceso disciplinario, lo que finalmente conllevó a  la decisión motivada que tomó el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, razón por la cual, no es procedente la pretensión de condena de indemnización por despido sin justa causa, y por tal motivo, solicito al señor juez declarar probada esta excepción.
* Debe tener en consideración el despacho que el demandante fundamenta en el libelo introductor que EFICACIA S.A.S. debe responder por una indemnización por despido sin justa causa, sin embargo, conforme a lo expuesto y acreditado a lo largo de la presente contestación se tiene que el señor ODAIR ESCUDERO cometió faltas graves del RIT mismas que fueron admitidas en diligencia de descargos, por lo que, en virtud del principio general del derecho anteriormente indicado y aplicado por la Corte Constitucional debe absolverse a EFICACIA S.A.S de las pretensiones de la demanda, por cuanto ello sería cohonestar las faltas en la que incurrió el extrabajador.
* Se destaca que el demandante tuvo una terminación del contrato laboral por la comisión de faltas graves que se encontraba consagrada como causal para la terminación del vínculo laboral, tal y como en reiteradas veces se ha manifestado a lo largo de este escrito. Por tanto, no proceden condenas de indemnización por despido sin justa causa, ni mucho menos la indexación de ellas.
* Tomando como base que en el presente proceso se pretende de indemnizaciones, las cuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 488 del CST, en concordancia con el artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral y de la seguridad Social prescribe en 3 años.
* El recurrente hace alusión al pago de indemnizaciones inexistentes, de manera que, pese a la imposibilidad de prosperidad de las pretensiones indemnizatorias contenidas en el libelo introductorio, debe destacarse que no sería viable acceder a peticiones como las demandadas, en cuanto constituyen la búsqueda de indemnización de un detrimento no padecido.

**CAPÍTULO IV**

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Fundo mis argumentos en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y los artículos 62 numeral 6° y 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

**CAPITULO V.**

**MEDIOS DE PRUEBA.**

Solicito atentamente decretar y tener como pruebas las siguientes:

1. **DOCUMENTALES**

Ténganse como pruebas las que obran en el expediente y adicionalmente, solicito se tengan como tales los siguientes documentos que anexo:

1. Copia del Contrato a término fijo inferior a un año, suscrito entre el señor ODAIR ESCUDERO AVALO y EFICACIA S.A.S.
2. Perfil del cargo
3. Reglamento Interno de Trabajo versión 2022, vigente para la fecha del despido.
4. Citación a diligencia de descargos de fecha 31/10/2023
5. Grabación de la diligencia de descargos realizada el 01/11/2023
6. Carta de terminación del contrato de trabajo de 02/11/2023
7. Constancia de correo electrónico remitido al Inspector de trabajo
8. Comprobante del pago de nómina- liquidación definitiva.
9. Comprobantes de nómina desde enero de 2022 hasta noviembre de 2023
10. **INTERROGATORIO DE PARTE AL DEMANDANTE**

* Ruego ordenar y hacer comparecer al señor ODAIR ESCUDERO AVALO para que en audiencia absuelva el interrogatorio que verbalmente o mediante cuestionario escrito le formularé sobre los hechos de la demanda.

1. **TESTIMONIALES**

Comedidamente solicito fijar fecha y hora para que se recepcione el testimonio de:

* La Dra. VALENTINA OROZCO ARCE, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.144.176.752 quién podrá citarse al correo electrónico [valenorozcoarce@gmail.com](mailto:valenorozcoarce@gmail.com) y quien funge como asesora externa de mi representada, con el objeto de que se pronuncie sobre los hechos en que se fundamentan las excepciones propuestas.
* El Dr. BRYAM MONSALVE JARAMILLO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.152.209.698, quien podrá citarse al correo electrónico [bryan\_monsalve@eficacia.com.co](mailto:bryan_monsalve@eficacia.com.co) y quien funge como Legal Bussiner Partner de EFICACIA S.A.S., con el objeto de que se pronuncie sobre los hechos en que se fundamentan las excepciones propuestas.

**CAPITULO VI.**

**ANEXOS.**

1. Poder especial a mi conferido por parte de la compañía EFICACIA S.A.S.
2. Correo electrónico por medio del cual se me otorgó poder especial
3. Copia del Certificado de Existencia y Representación Legal de EFICACIA S.A.S.
4. Cédula de ciudadanía del suscrito apoderado.
5. Tarjeta profesional del suscrito apoderado.
6. Los documentos referenciados en el acápite de pruebas.

**CAPITULO VII**

**NOTIFICACIONES.**

* La parte demandante recibirá notificaciones en la dirección electrónica: [odairescudero92@gmail.com](mailto:odairescudero92@gmail.com)
* El suscrito y mi representada en la secretaria de su despacho, en la Avenida 6ABis No.35N-100 Oficina 212 de la ciudad de Cali y a los correos electrónicos [notificaciones@gha.com.co](mailto:notificaciones@gha.com.co)

Cordialmente,

**GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA.**

C.C. 19.395.114 de Bogotá D.C

T.P. No. 39.116 del C.S. de la J.

1. Artículo 57 numerales 9, 10 y 28 del RIT de EFICACIA S.A.S. [↑](#footnote-ref-2)
2. SU 449 de 2020 [↑](#footnote-ref-3)
3. Artículo 57 numerales 9, 10 y 28 del RIT de EFICACIA S.A.S. [↑](#footnote-ref-4)