



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN

Medellín - Antioquia, dieciocho (18) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA							
RADICADO	05001	41	05	005	2019	00729	01
PROCESO	CONSULTA No. 4 de 2023						
DEMANDANTE	MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ						
DEMANDADA	FUNDACION PASCUAL BRAVO						
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 149 de 2023						
PROCEDENCIA	Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales						
TEMAS	Existencia de contrato de trabajo, Indemnización Art. 64 CST-Fuero Circunstancial						
DECISIÓN	CONFIRMA ABSOLUCION						

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Teniendo en cuenta que en la **Sentencia C-424 del 8 de julio de 2015**, proferida por H. Corte Constitucional, en su parte resolutive estableció que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, la sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario; y en su parte motiva argumento que cuando el fallo sea proferido en única instancia por los jueces municipales de pequeñas causas será remitido al juez laboral del circuito o al civil del circuito a falta del primero, el **JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO LABORAL DE MEDELLÍN**, obrando de conformidad con el artículo 82 del Código de Procedimiento Laboral y el artículo 13 la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se constituyó en Audiencia Pública con el fin de realizar la Audiencia de Fallo en este proceso ordinario de única instancia en sede consulta, que inició ante el Juzgado Noveno de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, el señor **MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ** contra la sociedad **FUNDACION PASCUAL BRAVO-**, mediante demanda presentada el 9 de septiembre de 2019.

Tramitado el proceso en el número de audiencias permitidas por la ley, sin que se observare causa o motivo que pueda dejar sin efecto lo hasta aquí actuado, así como cumplidos los presupuestos procesales para dictar sentencia de mérito, la suscrita Juez procede a dictar la providencia respectiva, la cual queda en los términos siguientes:

LA DEMANDA

Lo que se pretende

Que se declare que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes, fue ilegal, injusto e ineficaz. Consecuencialmente solicita el

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

reconocimiento y pago de la indemnización establecida en el artículo 64 del C. S. de T., e indexación y la condena en costas y agencias en derecho. Como fundamento alega la parte actora la protección de fuero circunstancial.

Los Hechos

Del escrito de demanda se pueden extractar los siguientes hechos:

Que el demandante ingresó a laborar al servicio de la Fundación Pascual Bravo mediante contrato a término indefinido en el cargo de operario de bus, desde el 2 de septiembre de 2015, persona que fue despedida el 13 de diciembre de 2017, sin que previamente se tramitara un proceso que culminara con una justa causa para terminar el contrato, al argumentar que nunca cometió una conducta para generar el despido, finalizando en precisar que se le vulneró el debido proceso. Por último, informa que el salario base del demandante era de \$1.161.801.

FUNDAMENTO DE DERECHO

Como fundamentos en derecho enuncia el artículo 13, 25, 20, 29, 53, 83 de la Constitución Política, el Decreto 2351 de 1965 artículo 8°, Ley 50 de 1990 artículo 6°, Decreto 2351 de 1965 artículo 8, Ley 50 de 1990 y artículo 6° CPL.

TRÁMITE PROCESAL

Mediante auto del 5 de mayo de 2023, notificado por Estados del 8 del mismo mes y año, se avoco conocimiento del presente proceso en sede de consulta, y de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se corrió traslado a los apoderados por el término de cinco (5) días para que presentaran de formar escrita y a través de los medios digitales sus respectivos alegatos de conclusión.

POSICIÓN DE LA ENTIDAD DEMANDADA

La entidad accionada respecto a los hechos de la demanda aceptó la existencia del contrato de trabajo, firmado a término indefinido y la fecha en que culminó el mismo, esto es, el 13 de diciembre de 2017. Afirma que la prestación del servicio fue en Medellín y el último salario devengado es reportado por la parte actora.

Precisa que la fecha de inicio de labores es el 9 de febrero de 2015. Enuncia que al actor se le realizó el debido proceso, encontrando una reincidencia de conductas, y da cuenta de ello, el escrito de terminación del contrato, la cual se realizó de conformidad con preceptos normativos y legales y con acatamiento al debido proceso. Adicionalmente ilustra que contaba en su historial con 4 ocasiones de daños en vehículos conducidos por el demandante, que el demandante fue escuchado en descargos y luego de verificado los hechos, conforme al reglamento interno de trabajo, se dio por terminado el contrato (Artículo 7° del RIT).

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

Sostiene la entidad demandada, que, para el momento del despido del demandante la organización sindical SINTRASERTRA no se encontraba en pliego o conversaciones del conflicto colectivo, y para ello allega el certificado emitido por el Ministerio del Trabajo, por lo que el actor no se encontraba en protegido por fuero circunstancial.

Se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones, y propuso como medios exceptivos los que denominó INEXISTENCIA DE LA CAUSA INVOCADA, COBRO DE LO NO DEBIDO, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES, BUENA FE, PRESCRIPCIÓN y GENERICA O INNOMINADA.

PRUEBAS ALLEGADAS

La parte demandante arrió prueba documental denominada poder, certificado de existencia y representación legal de la demandada, carta de despido del 13 de diciembre de 2017, liquidación de prestaciones sociales, citación a descargos y acta de descargos. (f. 9-35 de la demanda digital numeral 01)

Solicitó la prueba testimonial de Wilson Durango Rueda, Jhon Fredy Pulgarin Gómez, Juan Carlos Carmona, Diego de Jesús Quintero Sánchez y Marco Tulio Vélez Benítez.

Solicitó inspección judicial e interrogatorio de parte al representante legal de la demandada.

La entidad demandada aportó poder, copia del oficio presentado ante Ministerio del Trabajo Regional, Oficio dada por el Director Regional de Antioquia, Copia de la solicitud hecha ante el Ministerio del Trabajo (Nacional), Respuesta Radicado 08SE201733100000035936, Reglamento interno de Trabajo, copia de cada uno de los procesos disciplinarios que se adelantaron al señor Vargas Ruíz, copia de la acusación o queja Presentada ante el Ministerio del Trabajo Regional Antioquia en la feha 01/06/2018, copia de la misma queja presentada ante la Procuraduría en la fecha 01/06/2018, carta de terminación del contrato, liquidación de prestaciones sociales, constancia del pago. (F. 14 a 166 numeral 10 contestación)

Solicitó adicionalmente, interrogatorio de parte y la prueba testimonial de Wilson Gallego Grisales y Alejandro Trujillo.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, mediante Sentencia del 28 de abril de 2023, en proceso que le tocará en reparto, absolvió a la demandada de todas las pretensiones invocadas y condenó en costas a la parte actora fijando agencias en derecho en suma de \$200.000.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

Por auto de fecha 5 de mayo de 2023 se corrió traslado para alegar, recibiendo el Despacho los alegatos de ambas partes.

La parte actora en el escrito del 15/05/2023, manifiesta que debe ser revocada la sentencia que se conoce vía consulta, al señalar la escala de faltas a que hace alusión según capítulo XV del reglamento interno de trabajo de la empresa demandada, transcribe el contenido de los artículos 55, 57, 58, alegando la vulneración del debido proceso, donde según pronunciamiento de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, donde se ha indicado que las facultades disciplinarias del empleador no son omnímodas y están sujetas a palmarios límites y el principal de ellos es el criterio de la proporcionalidad y racionalidad frente a la naturaleza y ocurrencia de la falta.

Expone que en la citación de descargos no consta de manera clara y precisa las conductas y las faltas disciplinarias y la calificación de las conductas que llevaría a la terminación del contrato, sin darle al trabajador las pruebas que tenía la empresa, sin hacer acusación a las reincidencias, las que fueron supuestamente importantes para la toma de la decisión por parte del empleador. Entonces concluye que se violó el debido proceso, 1) porque no se agotó el proceso disciplinario como lo establece el reglamento interno y tampoco se ritó como se indica en la sentencia C-593 de 2014. 2) No hay reporte del incidente dentro de los 2 días siguientes al acontecimiento por parte del administrador o supervisor del convenio y 3) el despido lo produjo la directora de la fundación –Sra. Ruby Monsalve Herrera y ella no podía dar por terminado el contrato laboral.

Bajo ese entendido, solicita se REVOQUE la decisión y se condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar la indemnización solicitada.

La entidad demandada, manifiesta que no se trasgredió ningún derecho al demandante al momento de despido, al encontrar que al valorar de manera integral la situación del actor, se pudo valorar los documentos allegados en donde por demás se tuvo como aceptada la culpabilidad del hecho sucedido el 11 de diciembre de 2017, por lo que la comprobada y agotado el debido proceso, además de considerar las demás faltas en el historial disciplinario. Expone que, en éste caso, el señor Mario Alexander Vargas Ruíz fue reincidente en cometer infracciones a las obligaciones contractuales y reglamentarias, que los procesos disciplinarios son legales y por último indica, que al señor Vargas Ruíz siempre se le entregó copia de todos los procesos disciplinarios que se le surtieron durante su vínculo contractual.

Conforme a lo expuesto, solicita se confirme la sentencia proferida en primera instancia.

PROBLEMA JURÍDICO.

Se dejó por fuera de la discusión jurídica el tipo de contrato, el que fuera a término indefinido, los extremos laborales y el cargo desempeñado por el actor, así como el valor del salario, entonces el problema jurídico se centra en determinar si la terminación de la relación laboral se dio por una causa legal y justa, y en consecuencia, si en éste caso opera o no, el reconocimiento de la indemnización del artículo 64 del CST, y la indexación de una eventual condena. Sin dejar a un lado, si la empresa se encontraba en etapa de negociación de la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

convención colectiva o había solicitado alguna propuesta ante el Ministerio del Trabajo-

Consecuente con la condena, habrá de emitir la decisión si hay lugar o no a confirmar la Sentencia proferida por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

TESIS DE DESPACHO

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, CONFIRMARÁ la decisión proferida por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, y lo sustenta de la siguiente manera:

CONSIDERACIONES

El artículo 164 del Código General del Proceso, reza que:

“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho.”

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 167 del Código General del Proceso, aplicable por analogía en materia laboral, las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

Hechos Probados:

1. Se probó la existencia de la relación laboral.
2. El tipo de contrato, denunciado como contrato a término indefinido.
3. Los extremos laborales, entre el 02-09 de 2015 y hasta el 13 de diciembre de 2017.
4. Pago de la liquidación de prestaciones sociales.

Normatividad aplicable

Para el caso de autos, debemos de centrar la decisión frente a la carga de la prueba, sin la prueba el Estado no puede administrar justicia para aplicar el derecho al caso controvertido. El Estado no puede ejercer la función jurisdiccional que le compete, para amparar la armonía social y restablecer el orden jurídico, sino existe prueba; no puede existir administración de justicia ni orden jurídico.

El derecho a probar, son de vital importancia en la administración de Justicia y desde luego en el ámbito del derecho procesal, conforman su columna vertebral, porque la prueba sirve de instrumento indispensable, para concretar y hacer efectivos los derechos sustantivos.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

Pero el DERECHO A PROBAR opera en ambos sentidos; de un lado: para pedir y aportar pruebas a favor, y de otro lado, para controvertir las presentadas en su contra; no es solo un derecho constitucional subjetivo, instituido a favor de las partes en conflicto judicial, administrativo o disciplinario; o de cualquier otro orden, es también, una INSTITUCION PROPIA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA; inherente a ella, porque la prueba en cualquier ámbito en que se use, tiene varias funciones: una de instrucción para reconstruir los hechos materia del litigio, o función cognoscitiva, como dirían los pedagogos; otra finalidad sería del orden argumentativo o persuasivo.

Ahora si hablamos del debido proceso, la Constitución Política de Colombia en su artículo 29 consagra para toda clase de actuaciones judiciales o administrativas, el precepto, como parte fundamental del mismo, el derecho de defensa, que se traduce en la facultad de presentar pruebas, y de controvertir las que se alleguen en su contra. Así las cosas, el debido proceso, tal como lo define la Corte Constitucional Colombiana, es el *“conjunto de garantías que protegen al ciudadano sometido a cualquier proceso, que le garantizan a lo largo del mismo, una recta y cumplida administración de justicia, la seguridad jurídica y la fundamentación de las resoluciones judiciales conforme a derecho”*

Un nuevo concepto, es la denominada carga dinámica de la prueba, este concepto moderno, instituido por el legislador en el inciso 2° del artículo 167 del CGP, que antes de la expedición de la norma en cita, era del orden jurisprudencial, tuvo su necesario recorrido histórico en diversas legislaciones y desde luego en la colombiana cuando se entendió que una interpretación justa, racional, democrática y moderna del ONUS PROBANDI, debía abandonar los conceptos pétreos, rígidos y por tanto injustos, de las reglas de la carga de la prueba para dar paso a un *“reparto”* equilibrado de esas cargas, que tuviera en cuenta la facilidad y la disponibilidad probatoria de las partes para llevar los diversos medios de prueba a un proceso.

En materia laboral, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social dispone, en su artículo 61, que *“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio”* debiendo indicar en la parte motiva de la sentencia los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

De esta manera entonces, cada una de las partes tenía una corresponsabilidad de probar lo que se quería, el demandante de demostrar que la terminación del contrato fue ilegal e injusta; y por su parte la demandada desvirtuar las pretensiones objeto del litigio.

La funcionaria del juzgado de origen, en desarrollo de la audiencia que culminó con la emisión de la sentencia, celebró los interrogatorios a las partes y prueba

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA

DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ

DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO

Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

testimonial, pruebas suficientes para crear el convencimiento y poder emitir sentencia.

La Funcionaria en comento, hizo alusión al artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo, y a los artículos 7°, 55 a 58 del reglamento Interno de trabajo, aportado al proceso, así como el análisis de la valoración probatoria en su totalidad.

Resaltó en el discurso jurídico, que no se encontró violación al debido proceso, debido a que con la carta de citación a descargos se señaló fecha, hora, lugar de la citación, la falta indiligada, la posibilidad de llevar a dos testigos y de la misma forma indicó que la carta de despido, se encuentra firmada por persona que según certificado de existencia y representación legal, se encuentra facultada para ello, por lo que no acogió la teoría de la parte actora. Además, hizo alusión a la reincidencia de faltas y seguimientos disciplinarios que se le hicieron al actor durante el tiempo en que estuvo vinculado, los cuales fueron tenidos en cuenta al momento de terminar la relación laboral, aunado al suceso del 11 de diciembre de 2017, en donde el actor en un primer reporte frente al choque entre las unidades del 001 y 026, aceptó que se dio por una falla humana.

Para resolver la consulta, el Juzgado que conoce ahora el caso, escuchó nuevamente la prueba recaudada, concretamente los interrogatorios de partes, y los testimonios de Jhon Fredy Pulgarin Y Wilson Gallego Grisales, donde se puedo extraer los siguientes aspectos, siendo estos los más importantes:

De lo dicho por el representante legal de la empresa demandada –Carlos Mario pareja Acevedo (minuto 13:28), resalta el despacho, que el reglamento interno de trabajo es conocido por los trabajadores de la empresa, porque se les entrega personalmente la cartilla además de estar publicado en carteleras dentro de la empresa; manifiesta que las faltas y su valoración están reguladas en el reglamento interno de trabajo, y se impone sanciones cuando se comprueba la responsabilidad del trabajador; que en éste caso, al trabajador se le citó den debida forma, él además llenó un informe y se le citó el artículo que infringió. Por último, manifestó que el actor era reincidente de faltas.

El demandante en el interrogatorio de parte, el que se encuentra en registro del minuto 21 y ss. de la grabación, manifestó que el cargo ocupado era operario de bus, que lo despidieron por la colisión con otro bus de la misma empresa, que en su caso tomaron acciones disciplinarias en tres días, cuando en otros casos se ha adelantado el trámite hasta de dos semanas. Conoce que la falta está regulada en el reglamento interno de trabajo, que tenía anotaciones y que la última de ellas era del 24 de abril de 2016, que en su caso nunca se le adelantó procesos disciplinarios, sino que se le hicieron anotaciones, nunca fue sancionado; que conoce el caso de otros compañeros que los han suspendido hasta por 20 días y que un compañero chocó en el patio sucedido lo mismo y no le terminaron contrato. Expone que le tomaron declaración y a eso de las 3 p.m. le dijeron que se presentara en las instalaciones de la empresa con la tarjeta cívica y fue cuando le entregaron la carta de despido. Por último manifestó haber recibido la citación y saber que lo citaban por lo sucedido el 11 de diciembre de 2017.

Respecto a los testigos, el señor Jhon Fredy Pulgarin Gómez, dijo trabajar en la Fundación Pascual Bravo, como conductor línea 1-2 del Metro, saber que fue citado a la audiencia en calidad de testigo por el despido del demandante, que a Mario lo conoce desde hace como 7 años porque él trabajó en la Fundación Pascual Bravo, de “oídas” sabe que tuvo un choque con otro vehículo de la misma empresa mientras estaba laborando, lo que sabe es por las versiones, donde decían como ocurrieron los hechos y sabe que era algo que le había ocurrido varias veces. Explicó que cuando ocurren choques se abren procesos disciplinarios y sabe que esta falta está catalogada como grave en el reglamento interno de trabajo. Manifestó que el reglamento interno fue modificado, cree que fue para eso de finales del año 2017 que le entregaron un librito en físico. No recuerda que la empresa haya socializado el nuevo reglamento interno, dice que existe un sindicato llamado SINTRASENTRA y él hace parte del comité de quejas y reclamos. Recuerda que objetaron el reglamento interno que esto fue notificado al Ministerio del Trabajo por la existencia de artículos para ellos abusivos, que el Ministerio en el año 2018 resolvió la objeción siendo desfavorable el pronunciamiento. Tiene entendido que dicha objeción fue radicada a la junta directiva de la empresa. Dice ser operario de bus, que cuando se sufre una colisión la empresa cuando son colisiones internas hace trámites internos, se realiza informe, descargos, llaman al conductor a explicar los motivos y luego la empresa sanciona, que ha sancionado de forma diferente a unos han suspendido y con otros no pasa nada. Explica la clave kapa, que es el choque entre dos buses, que recuerda ha habido muchos y la empresa los ha tratado de forma diferente, luego explica que existe el cargo de maniobristas, y que el señor Carlos Roldan tuvo tres eventos en menos de una semana y con él no pasó nada. (Antes había dañado una unidad, daño un poste)- A lo preguntado por la abogada de la parte demandada, dijo que la empresa hace reentrenamiento, pero hace mucho no recuerda cuando fue la última; que no recuerda si le entregaron a él el reglamento interno al momento de firmar contrato, pero si que le entregaron la cartilla luego de la modificación al reglamento interno; dijo tener entendido que el actor si fue citado a descargos, por el AT accidente del 11 de diciembre de 2017, no tuvo conocimiento si le advirtieron que podía asistir con dos testigos y tampoco tiene conocimiento si el demandante rindió descargos.

El testigo WILSON GALLEGU GRISALES testigo de la parte demandada, dijo conocer al señor Mario Vargas desde 2016 debido a que el(testigo) entró en esa época como administrador de línea de buses. Relata que la terminación del contrato fue a razón de que produjo el daño entre dos unidades (buses) y por la conducta reiterada, ya que en los descargos dijo que dejó deslizar la unidad, anteriormente tuvo otro incidente, con golpe a una unidad, daños, una vez fue ingresando a la estación y le dio a una baranda hubo ruptura, por un lado, daño a la unidad y la faltas están consideradas como falta grave y gravísima según el reglamento interno. Dijo que los operarios de buses conocen del Reglamento interno, y en las inducciones se les pone de presente el mismo, además que el RI se encuentra fijado en carteles, reglamento que se consensó con el Ministerio y se le hizo entrega a los operarios, el último de ellos con sus reformas fue entregado en el año 2019, cuando se hizo la actualización. En relación a los descargos del demandante, dijo haber estado presente, conocer que el actor manifestó que el carro se fue por inercia en una pendiente estando en bajada y lo dejó deslizar, conducta que está regulada en la empresa; también participó del comité

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

disciplinario y en la toma de decisiones en cuanto a la sanción, y para ello se tuvo en cuenta la gravedad de los daños y otros daños sufridos en otras unidades, sanción que reitera según el RI está catalogada como gravísima. En su recuento, dice que la citación a descargos lo realizó y firmó la administradora del contrato, para finalmente decir que fue él(testigo), se entregó la citación, se le indicó que podía asistir con dos testigos, se le hizo conocer la fecha, lugar y hora para los descargos, la falta cometida, y en la citación no se expuso que era una justa causa de despido, solamente porque esa decisión se toma con posterioridad y se tiene en cuenta por decisión del comité disciplinario. No recuerda si al momento de la citación se hizo alusión de las reincidencias, no recuerda quien le entregó la citación, y una vez escuchado en descargos el trabajador, se reunió el comité del cual él hace parte (testigo), el Dr. Carlos Mario (R. Legal), la Directora de talento humano. Finalmente dice que a otros trabajadores como al demandante, se le ha adelantado procesos disciplinarios y se les ha terminado el contrato de trabajo.

Ahora, en lo que nos atañe y en relación a las normas que se deben considerar en lo que refiere a la terminación del contrato de forma unilateral, debemos ceñirnos a lo dispuesto en el artículo 64 del CST, el cual reza:

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

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

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA

DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ

DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO

Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Pero no podemos olvidar, que una de los fundamentos normativos a los que hizo alusión la parte actora, es posiblemente que el actor se encontraba inmerso en fuero circunstancial, y por ello, no era predicable en éste caso, la terminación del contrato laboral.

Pues bien, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, regula el siguiente aspecto. Protección en conflictos colectivos. *Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.*

Recordemos que, “*de acuerdo con los planteamientos de la OIT, los conflictos que tienen origen en la relación laboral, pueden ser de dos tipos. De un lado, los llamados conflictos jurídicos o de derecho, que versan sobre la interpretación o alcance de una norma jurídica –ley, convención colectiva, contrato individual-. De otra parte, los conflictos económicos o de intereses, entendidos como las controversias que surgen, no por la interpretación en torno a un derecho, sino sobre las reivindicaciones tendientes a crear un nuevo derecho, o a modificar los existentes. Se entiende entonces que, por lo general, son de naturaleza colectiva, en tanto que se configuran entre los trabajadores colectivamente considerados (sindicalizados o no) y el empleador –o asociación patronal- en desarrollo de las reclamaciones de los primeros. Estos son conocidos como conflictos colectivos de trabajo, para cuya solución no se acude a procedimientos judiciales, sino a la negociación colectiva entre el grupo de trabajadores y el empleador –o asociación patronal-, a la huelga o a la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento. La solución a este tipo de conflictos se da mediante la firma de una Convención Colectiva entre las partes, o por laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento, en los casos en los que haya lugar a él.*” (Aparte de T—1166/2004)

La legislación nacional establece en la actualidad dos etapas para el tratamiento de un conflicto colectivo de trabajo: i) la etapa de arreglo directo; y ii) la huelga o el arbitraje, según las circunstancias. La etapa de arreglo directo, establecida en los artículos 432 a 436 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene por objeto buscar un acuerdo directo entre las partes sobre los puntos contenidos en el pliego de peticiones de los trabajadores. **En caso de que la etapa de arreglo directo concluya sin acuerdo alguno** o sólo con acuerdos parciales, dependiendo de las características del conflicto, **el sindicato podrá optar** por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento (art. 444 C.S.T, subrogado por el art. 61 de la Ley 50 de 1990).

Por su parte la Corte Constitucional en sentencia T-1166/2004 sobre la titularidad de derechos fundamentales de los sindicatos, sostuvo que el Ministerio del Trabajo había violado el debido proceso, afectando la libertad sindical y de los trabajadores, al proferir resoluciones y remitir el asunto a arbitramento obligatorio (tribunal de arbitramento).

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

De esta manera entonces, y atendiendo la certificación expedida por el Ministerio del Trabajo, que obra a fl. 34 de la contestación de la demanda, para el 19 de diciembre de 2017, no se encontró radicada solicitud de nombramiento de tribunal de arbitramento que fuera suscrito por la organización sindical, SINTRASERTRA. De manera que no hubo continuidad en la negociación del pliego de peticiones y del pacto colectivo, por lo que no podrá predicar el actor que se encontraba al momento del despido, con beneficio de algún fuero circunstancial.

Ahora en relación con lo dispuesto en el reglamento interno de la entidad demandada, habrá de resaltar que los trabajadores de la empresa conocen de ella, porque se hace entrega al momento de comenzar la relación laboral y porque se encuentra publicitada dentro de la empresa, así se infiere de la prueba testimonial recaudada. Y con relación a la reforma que tuvo el reglamento interno, está ni siquiera fue injerencia para la data en que el trabajador fue despedido.

En lo referente al reglamento Interno, se tiene establecido en el capítulo XV, la escala de faltas y sanciones disciplinarias:

“ARTÍCULO 53. —La Fundación Pascual Bravo no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en el Contrato, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en la ley o en el Reglamento del respectivo proyecto

ARTÍCULO 54 Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

Se clasifican las incidencias en ADMINISTRATIVAS y OPERATIVAS y se definen como INCIDENCIAS LEVES, GRAVES y GRAVÍSIMAS, como se relacionan a continuación:



CALIFICACIÓN DE LA INCIDENCIA					
• GRAVÍSIMA					
• GRAVE					
• LEVE					
ITEM	CALIFICACIÓN	INCIDENCIAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	GRAVÍSIMA	Realizar actividades ilícitas (Hurto, lesiones personales, venta y compra de sustancias psicoactivas y psicotrópicas, entre otras), comprobadas, dentro o fuera del trabajo.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
2	GRAVÍSIMA	No cumplir con las obligaciones del trabajador, estipuladas en las normas laborales, en los reglamentos y en el contrato de trabajo. Cualquier violación Gravísima al artículo 52.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
3	GRAVÍSIMA	No presentarse a laborar sin causa justificada.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo
4	GRAVÍSIMA	Presentarse a laborar bajo efectos del alcohol, con concentraciones iguales o mayores a 20mg de etanol/100ml de sangre total.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
5	GRAVÍSIMA	Ingerir licor o drogas psicoactivas o similares durante la jornada de trabajo.	Terminación del contrato de trabajo		
6	GRAVÍSIMA	Presentarse a laborar bajo efectos de drogas psicoactivas o similares.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
7	GRAVÍSIMA	Propinar daños a los elementos, equipos, maquinaria e instalaciones, paradas o paraderos, cuando la dirección jurídica y/o talento humano determinen la responsabilidad. NOTA: Sujeta a la gravedad del hecho.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
8	GRAVÍSIMA	Reincidir presentarse a laborar bajo efectos del alcohol con concentraciones menores a 20mg de etanol/100ml de sangre total.	Terminación del contrato de trabajo	No Aplica	



9	GRAVÍSIMA	Presentar documento falsificado para la selección, vinculación y seguimiento del contrato laboral u otro documento requerido durante el desarrollo de la relación laboral.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
10	GRAVÍSIMA	Agresión verbal y/o física a cualquier empleado, colaborador, contratista y usuarios del sistema.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
11	GRAVÍSIMA	No permitir que se le practique la prueba de alcoholemia o cualquier prueba legal de laboratorio que se le requiera.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
12	GRAVÍSIMA	Desconocer o no cumplir cualquiera de las normas contempladas en el Código Nacional de Tránsito, aplicables a la operación	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
13	GRAVÍSIMA	Violar una norma del Código Nacional de Tránsito con lo que se ocasione un accidente y/o se presenten lesionados o víctimas mortales.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
14	GRAVÍSIMA	No cumplir con las normas establecidas en el Manual de Servicio de Transporte (MST) y otras prescripciones emitidas con respecto a la operación.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
15	GRAVÍSIMA	Abandonar el bus asignado en plataforma, en cualquier estación o parada o paradero sin justificación	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
16	GRAVE	En el caso de los operarios de bus no presentar al Coordinador, al inicio de la jornada laboral la licencia de conducción vigente, cédula y la cívica empresarial.	Llamado de atención por escrito	Suspensión 2 días	Terminación del contrato de trabajo
17	GRAVE	No utilizar el conducto regular para cualquier solicitud, queja o reclamo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión 2 días	Terminación del contrato de trabajo
18	GRAVE	No tramitar permiso, ni avisar al coordinador o superior, con antelación al inicio del horario de trabajo, sobre la necesidad de acudir a la EPS, o si estuviera en ella dar aviso durante su estadía en la misma.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Terminación del contrato de trabajo
19	GRAVE	Dar uso inadecuado a las instalaciones del lugar de trabajo, los elementos y mobiliario -nevera, horno, lockers, mesas, sillas, carteleras, buzón de sugerencias y otros.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 2 días	Suspensión por 8 días.

20	GRAVE	Ausentarse de las instalaciones sin autorización del superior en tiempos de servicio.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Terminación del contrato de trabajo
21	GRAVE	No reportar las incapacidades al jefe inmediato de manera oportuna, dentro de los dos (2) días siguientes, mediante cualquier medio idóneo.	Suspensión por 2 días	Suspensión por 4 días	Terminación del contrato de trabajo
22	GRAVE	El uso incompleto e incorrecto de la dotación -calzado y vestido de labor, usar elementos no autorizados o portar en forma inadecuada el uniforme dentro o fuera del horario laboral.	Suspensión por 2 días	Suspensión por 4 días	Terminación del contrato de trabajo
23	GRAVE	Fumar dentro de las instalaciones de prestación del servicio.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Terminación contrato de trabajo con justa causa
24	GRAVE	Hacer uso del teléfono celular, radios, o dispositivos y/o elementos diferentes a los asignados a la operación que distraigan la atención, para el caso de los Operarios y Maniobristas queda prohibido usarlos dentro de las unidades aun estando detenido, con o sin usuarios. Tomar fotos y/o filmar a los compañeros o usuarios.	Suspensión por 2 días	Suspensión por 4 días	Terminación del contrato de trabajo
25	GRAVE	Negarse a realizar un informe, reporte operativo y/o administrativo "explicación de los hechos" y entregar el mismo al jefe inmediato en la ocurrencia del hecho.	Suspensión por 2 días	Suspensión por 4 días	Terminación del contrato de trabajo
26	GRAVE	No entregar los informes, reportes, o cualquier documentación requerida por el superior inmediato en el plazo pactado.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días
27	GRAVE	Ser declarado culpable en proceso contravencional por accidentes o incidentes ocurridos con los buses del sistema o los vehículos pertenecientes a los proyectos que desarrolla la Fundación.	Pago de multa y/o realización del curso pedagógico, llamado de atención por escrito	Pago de multa y/o realización del curso pedagógico, 2 días de suspensión.	Terminación del contrato de trabajo
28	GRAVE	Cometer infracciones de tránsito con las que se genere comparendo y/o foto multa en los vehículos pertenecientes a los proyectos que desarrolla la Fundación.	Pago del comparendo y/o foto multa y llamado de atención por escrito	Pago del comparendo y/o foto multa y 2 días de suspensión.	Terminación del contrato de trabajo

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

29	GRAVE	No autenticar los poderes de los abogados de la aseguradora para garantizar su representación, al día hábil siguiente a la ocurrencia del accidente del tránsito.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 5 días
30	GRAVE	No presentar copia del comprobante de pago de comparendo o foto multa dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de los mismos.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 2 días	Suspensión por 5 días
31	GRAVE	Juegos de manos, conductas agresivas y/o palabras vulgares o discriminatorias, en plataforma o en cualquier sitio dentro de la jornada laboral.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 2 días	Terminación del contrato de trabajo
32	GRAVE	Cambiarse de ropa en plataforma de estaciones o paradas en presencia de usuarios.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 2 días	Suspensión de 5 días
33	GRAVE	Presentarse a laborar bajo efectos del alcohol con concentraciones menores a 20mg de etanol/100ml de sangre total.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo	
34	GRAVE	No usar los elementos de seguridad y protección personal.	Suspensión de 2 días	Suspensión de 4 días	Terminación del contrato de trabajo
35	GRAVE	Dar o entregar información confidencial, sin autorización escrita del jefe inmediato.	Suspensión de 2 días	Suspensión por 3 días	Terminación del contrato de trabajo
36	GRAVE	El retraso a la hora de entrada sin justificación. (Llegada tarde)	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 2 días.	Suspensión por 4 días
37	GRAVE	Estacionar una unidad en patio sin cumplir con los parámetros establecidos, freno de estacionamiento aplicado y los demás ítems contenidos en la lista de chequeo, que de origen a un accidente que ocasiona daños a personas, equipos e infraestructura.	Suspensión por 8 días	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA
38	GRAVE	Abordar o realizar transbordo de usuarios, permitir el abordaje de usuarios o compañeros por fuera de las estaciones, paradas o paraderos, sin autorización del Puesto Central de Control –PCC.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días	Terminación del contrato de trabajo
39	GRAVE	Realizar evacuación de unidades sin autorización del PCC.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días	Terminación del contrato de trabajo

40	GRAVE	No hacer entrega de la unidad al operario que releva el turno, no informar las novedades de la misma, o fraccionar dicha información cuando se entrega la unidad.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días	Terminación del contrato de trabajo
41	GRAVE	No presentarse en plataforma con el tiempo estipulado para recibir la unidad o que deban ser llamados o buscados para recibirla	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
42	GRAVE	Descender de la unidad sin que el operario que releva el turno haya ingresado en la misma.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
43	GRAVE	Desviarse de la línea por la cual se está prestando el servicio comercial sin autorización del PCC.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
44	GRAVE	Realizar maniobra de sobrepaso en plataformas, en los sitios de la troncal en donde no se cuente con carril de sobrepaso, sin la autorización de PCC o del OPB.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
45	GRAVE	No realizar parada en una estación, parada o paradero, sin autorización de PCC.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
46	GRAVE	No realizar apertura de puertas en estaciones, paradas o paraderos	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
47	GRAVE	Realizar apertura de puertas del lado contrario a la plataforma de la estación, parada o paradero.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
48	GRAVE	Retrasar la salida de un bus desde los patios o desde plataforma, sin causa justificada.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
49	GRAVE	No enrutarse, al inicio del servicio o hacerlo con el bus en movimiento	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días
50	GRAVE	No portar la llave del bus asignada, no insertarla en cada cambio de bus o no darle el uso en la forma establecida	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días
51	GRAVE	Solicitar relevo del servicio en forma súbita, negándose a asistir a la EPS	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
52	GRAVE	No acreditar o no presentar el certificado de asistencia a la EPS, ARL, audiencias o diligencias por requerimientos de autoridades administrativas o judiciales, para la cual ha sido autorizado.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 6 días	Terminación del contrato de trabajo

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

53	GRAVE	No asistir a capacitaciones, reinducciones, reentrenamiento o reuniones programadas en el horario establecido sin justificación.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 3 días	Terminación del contrato de trabajo
54	GRAVE	No realizar el despacho de una unidad por parte del Coordinador, con responsabilidad comprobada.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 4 días	6 días de suspensión
55	GRAVE	No aprobar las evaluaciones teóricas y prácticas, los reentrenamientos con el 90% como nota mínima.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 4 días	Terminación del contrato de trabajo
56	GRAVE	No cumplir con la programación definida en el Plan de Sucesión, Cuadros de Servicio y/o jornada de trabajo establecida.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
57	GRAVE	Realizar servicios o cambio de los mismos, sin autorización del Coordinador y/o la Administración del Convenio..	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
58	GRAVE	Llegar adelantado o atrasado a estaciones por no cumplir con los parámetros establecidos para el movimiento de buses, sin justificación	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
59	GRAVE	Realizar compras durante la circulación con o sin usuarios.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
60	GRAVE	Operar una unidad con cualquiera de las puertas abiertas, en vía o en patio, a no ser por falla técnica con autorización del PCC	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
61	GRAVE	Manipular el TFT de la unidad para fines diferentes al enrutamiento, sin autorización del PCC.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 2 días	Suspensión por 4 días
62	GRAVE	Publicar en las redes sociales información, imágenes o fotografías de personas, lugares o bienes propios de la operación y/o la Fundación	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
63	GRAVE	No reportar eventos que puedan interferir de manera negativa con la operación	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días
64	GRAVE	Sustraer elementos de los compañeros, usuarios y espacio de trabajo sin autorización. NOTA: Sujeta a la gravedad del hecho,	Terminación del contrato de trabajo		
65	LEVE	No reportar un problema de salud al coordinador de turno, por enfermedad general o por accidente de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días

66	LEVE	No hacer llegar copia a la Fundación Pascual Bravo dentro de las 48 horas siguientes, de los fallos de procesos contravencionales donde estén involucrados los buses del sistema.	Llamado de atención por escrito.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.
67	LEVE	No firmar las IO, circulares o cualquier otra comunicación enviada por parte de la Fundación Pascual Bravo, dentro de los 5 días siguientes a su expedición, salvo que se encuentre en compensatorio, licencias, calamidad, vacaciones, entre otras.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días
68	LEVE	Dormir en zonas comunes, diferentes al sitio y la hora de descanso.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días
69	LEVE	No respetar el protocolo de comunicaciones por los canales de radio operativos.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días
70	LEVE	Realizar diligencias personales o las de otros funcionarios, dentro del horario laboral (mandados, compras, pagos entre otros).	Llamado de atención por escrito.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 2 días
71	LEVE	Efectuar rifas, apuestas, hacer colectas o ventas de cualquier tipo, en las instalaciones del sistema y las demás donde se ejecuten los proyectos de la Fundación. Salvo autorización expresa del administrador del proyecto.	Llamado de atención por escrito.	Llamado de atención por escrito	Suspensión por 2 días
72	LEVE	No presentar el documento de incapacidad, al jefe inmediato, o al superior dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su expedición.	Llamado de atención por escrito.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión del trabajo por 2 días.
73	LEVE	Permanecer en las instalaciones de los proyectos, en las oficinas, salas de descanso y/o contenedores una vez finalice la jornada de trabajo, o este en licencia, vacaciones, permisos, incapacitado, etc.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 2 días	Suspensión por 3 días
74	LEVE	Diligenciar incorrectamente la lista de chequeo (llenar la misma con lapicero de color diferente al negro, no firmarla, no diligenciar los campos requeridos) antes de iniciar el servicio comercial o no diligenciarla	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días
75	LEVE	No registrar la hora de ingreso y la hora de salida, sin justificación.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días

76	LEVE	No acatar las instrucciones dadas por el jefe inmediato en los chequeos de hábitos correctos de operación.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días
77	LEVE	Ingresar o salir de las instalaciones del sistema por sitio no autorizado.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días
78	LEVE	No encender las luces estacionarias en los paraderos o en cualquier sitio donde se requiera por norma de tránsito.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días
79	LEVE	No garantizar el intercambio de usuarios por no verificar la apertura de puertas de la estación, parada o paradero.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 2 días	Suspensión por 4 días
80	LEVE	No presentarse ante el coordinador y/o firmar la planilla de finalización del turno, o no presentarse ante el Coordinador cuando se encuentre en turno de reserva.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días
81	LEVE	Atender asuntos personales, visitas de familiares en plataforma, en la unidad y en general en las instalaciones del sistema.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días
82	LEVE	Llevar personas en la puerta de emergencia sin autorización del Puesto Central de Control.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días
83	LEVE	Permitir la distracción en la prestación del servicio por parte de los usuarios, otros operarios o cualquier persona que utilice el sistema con o sin servicio comercial.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días
84	LEVE	Consumir alimentos y bebidas en plataforma y/o dentro del bus.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 2 días	Suspensión por 3 días
85	LEVE	Utilizar en forma inadecuada los diferentes elementos y controles de la unidad (cinturón de seguridad, silla, limpia brisas, ventiladores, extractores y otros)	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días
86	LEVE	Dejar basura dentro del bus (el Operario, Maniobrista o Coordinador)	Llamado de atención por escrito.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.
87	LEVE	Ser un distractor generando conversa al operario que va conduciendo.	Llamado de atención por escrito.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión por 1 día.

PARÁGRAFO 1º—Las faltas graves y leves cometidas por cuarta vez, darán lugar a la Terminación Unilateral por parte de la Fundación el Contrato de Trabajo con justa causa, no aplica para aquellas faltas que en el cuadro anterior por la reincidencia está explícito

Y sobre los parámetros para la calificación de los incidentes, estos se calificarán según el RINT, teniendo en cuenta:

“ARTÍCULO 55. La tabla de calificación de las incidencias, corresponde al grado de perturbación que la incidencia puede tener en el proceso de operación de buses articulados o en el servicio prestado en los diferentes proyectos y/o en las obligaciones Contractuales laborales, sin embargo, en cada caso se examinarán las causas y los reportes, donde serán evaluadas las circunstancias determinantes, el historial de desempeño de los empleados, el grado de responsabilidad del investigado, y la investigación disciplinaria a que haya lugar”...

ARTÍCULO 57º—Sanciones. Se sancionará de acuerdo con la gravedad de la falta y/o incumplimiento, así:

- Llamado de atención por escrito, con copia a la hoja de vida, o
- Suspensión en el ejercicio de sus labores, de 1 a 60 días, o
- Terminación del contrato de trabajo por justa causa.

La aplicación de la sanción corresponderá a quienes tengan la potestad de hacerlo, de acuerdo con las pautas determinadas en el ARTÍCULO 54 del presente Reglamento.

PARÁGRAFO—Reincidencia: Todo incumplimiento por primera vez será sancionado, y su gradualidad aumentará al siguiente nivel en caso de volverse repetitivo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54.

Y sobre el procedimiento disciplinario, el artículo 58 del RIT, se tiene la conformación de la comisión investigadora, el jefe inmediato/o superior a más tardar a los dos días del hecho o acontecimiento, deberá informarlo al administrador o supervisor del convenio o talento humano, luego se cita a descargos (deberá hacerse en los 8 días siguientes) y realizada la diligencia de

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

descargos y poniendo de presente las pruebas aportadas que obren en la investigación disciplinaria; en audiencia se deberá levantar acta, y con el material probatorio la comisión investigadora, decidirá sobre la responsabilidad o no del investigado y calificara la falta según el RIT.

Al valorar las pruebas recaudadas, se tiene que en la carta de despido del 13 de diciembre de 2017, la entidad demandada relacionó entre otros artículos, el No. 62 del Código Sustantivo del Trabajo que hacen relación a la terminación por justa causa del contrato laboral. Fuera de ello, observa el Despacho que el trámite surtido previamente antes de darse la terminación de la relación laboral que unía a las partes, se encuentra regulada en el artículo 58 del reglamento interno de trabajo, procedimiento que se hizo respetando el trámite administrativo que se detalla en el documento, además de estarse ajustado a los lineamientos del respecto y el debido proceso como lo instituye la Corte Constitucional.

El Juzgado que revisa en consulta la providencia dictada, encontró que el actor tenía varios llamados de atención o faltas disciplinarias, según documentos de fls. 6 del ítem de contestación de la demanda.

Radicado	Fecha	Descripción del Evento	Estado del Proceso
PD 643	21/02/2015	LLEGADA TARDE	LLAMADO DE ATENCIÓN
PD 669	15/03/2015	NO REALIZA PARADA	LLAMADO DE ATENCIÓN
PD 697	14/02/2015	GOLPE	LLAMADO DE ATENCIÓN
PD 699	18/04/2015	GOLPE UNIDAD	SUSPENSIÓN 6 DÍAS
PD 812	18/07/2015	DESVIO DE RUTA	LLAMADO DE ATENCIÓN
PD 928	13/09/2015	SE AUSENTA DEL TURNO	SUSPENSIÓN 1 DÍA
PD 1131	16/03/2016	NO CUMPLE CON EL HORARIO ESTABLECIDO	LLAMADO DE ATENCIÓN
PD 1132	16/03/2016	NO SE PRESENTA A LA HORA DE SALIDA Y NO FIRMA	LLAMADO DE ATENCIÓN
PD 1150	30/03/2016	GOLPE UNIDAD	
PD 1162	24/04/2016	LLEGADA TARDE	SUSPENSIÓN 1 DÍA

Calle 27a # 81a-16, Belén La Palma - PBX (57 604) 4445458 Medellín, Colombia - www.funpb.org



PD 1443	11/12/2017	CLAVE KAPPA EN U 001 EL 11 DE DIC DE 2017	TERMINACION DE CONTRATO
---------	------------	---	-------------------------

El trabajador en la diligencia de descargos no justificó ni brindó explicación de la versión dada en principio en el informe y lo explicado en los descargos, debido a que en el primero de los documentos asumió que el choque se dio por una falla humana y luego simplemente manifestó que dejó rodar la unidad, pero que de una forma u otra, se puede entrever que no se estaba realizando la actividad para la cual fue contratada de forma responsable y concentrado en la tarea asignada, y es que en muchos casos, el conducir es asumido como una tarea mecánica y no lo es, debe ser una misión o tarea de responsabilidad total, porque no se habla o se trata de las latas como comúnmente denominamos a la carrocería, sino que se pone en peligro la vida de las personas que van dentro del vehículo.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

De manera que la conducta asumida por el trabajador no puede ser aplaudible, al contrario, fue una falta recurrente con daños materiales, lo que va en detrimento de los intereses de la empresa para la cual prestaba sus servicios laborales.

En aras de discusión, si avalamos la tesis que existía conflicto colectivo, el demandante su contrato se terminó con justa causa, como lo acaba de analizar el despacho y por ende en los términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la prohibición es para terminar los contratos sin justa causa hipótesis que no aplica al demandante.

Adicionalmente no se encontró que se le haya vulnerado ningún debido proceso y la terminación del contrato resulta ser justa y legal.

Hechas tales precisiones, se CONFIRMA la decisión tomada por la Juez Novena de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en la fecha 28 de abril de 2023.

EXCEPCIONES

Las excepciones propuestas por la entidad demandada quedan implícitamente resueltas.

COSTAS

No habrá lugar a condena en costas en esta instancia, no se causaron.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, Administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia proferida por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, emitida el 28 de abril de 2023.

SEGUNDO: En esta instancia no se imponen **COSTAS**.

Cumplido el objeto de la presente audiencia, se declara terminada y se firma en constancia por quienes en ella intervinieron.

Lo resuelto se notifica en **ESTRADOS**.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: MARIO ALEXANDER VARGAS RUÍZ
DEMANDADA: FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado: 05001-41-05-005-2019-00729-01

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GIMENA MARCELA LOPERA RESTREPO
JUEZ

Firmado Por:
Gimena Marcela Lopera Restrepo
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 017
Medellin - Antioquia

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: **31fea52580c7dda768f334ef9d6723e1956bc89975942b52fa86299962ea3fca**
Documento generado en 23/05/2023 11:15:52 AM

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