

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL



JUZGADO 028 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE YON MARIO PEÑA GÓMEZ EN
CONTRA DE LA FUNDACIÓN DE SERVICIO SOCIAL CARLOS
GONZÁLEZ.**

Bogotá D.C., veinticinco (25) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO A DECIDIR

El Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia de fecha 2 de marzo de 2023, proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá.

ANTECEDENTES

DEMANDA

Por medio de apoderado judicial, el señor Yon Mario Peña Gómez presentó demanda en contra de la Fundación de Servicio Social Carlos Gonzáles, para que, mediante los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia se declare despido sin justa causa realizado por la demandada al demandante; como consecuencia de lo anterior, se condene a la Fundación de Servicio Social Carlos Gonzáles al pago de la indemnización por despido sin justa causa, consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Adicional a ello, se solicita se condene a la demandada al pago de seguridad social, EPS, pensiones y ARL respecto del tiempo que faltare para terminar el contrato a término fijo suscrito entre las partes y los demás derechos que resulten probados de conformidad con las facultades ultra y extra petita, así como las costas y agencias en derecho que se causen.

Como fundamento a las pretensiones, se afirma que el señor Yon Mario Peña Gómez inició labores al servicio de la demandada el 26 de enero de 2016, en virtud de un contrato a término fijo por un año, respecto de esta relación se realizaron prorrogas hasta el año 2022, cuando se emitió un despido por parte de la demandada el 20 de mayo, donde se argumentó una justa causa.

Se señala que el despido realizado, se efectuó como consecuencia de un viaje realizado con la demandada, donde Peña Gómez accidentalmente golpeó a una de sus compañeras habiendo consumido alcohol, considerando así, que no medió justa causa debido a que no se afectó la integridad de su compañera y no existía prohibición por parte del

empleador respecto del consumo de alcohol. Finalmente, se señala que, en el proceso sancionatorio realizado hacia el demandante, existieron errores que constituyeron una violación al debido proceso, por cuanto la demandada no permitió a la parte actora acceder a las declaraciones de las compañeras que se vieron afectadas por la situación narrada.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El apoderado de la Fundación de Servicio Social Carlos Gonzáles manifestó oponerse a las pretensiones de la demanda, señalando que el contrato de trabajo finalizó con justa causa, debido a la actitud del demandante por el consumo de alcohol en una salida de la Institución, pues se trató de un comportamiento agresivo frente a sus compañeras, donde las agredió de forma física y verbal; en consecuencia, adujo que realizó en debida forma el respectivo proceso disciplinario donde el demandante habría confesado su comportamiento, lo que llevo a la terminación del contrato con justa causa, fundamentándose en lo estipulado en el artículo 62 literal a) numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo. Adicional a ello, informó que con las conductas cometidas por el demandante, éste incumplió con distintos artículos del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, por lo que se estructura que la parte actora no atendió sus obligaciones que como trabajador poseía.

Frente a los hechos, se señalan como ciertos los enlistados en los numerales 2, 4 y 5, los cuales hacen referencia a la labor que realizaba el demandante se daba de forma personal y que cumplía con un horario; también, que respecto de la relación laboral se realizaron prorrogas hasta el año 2022, modificando el salario, pero realizando la salvedad de que la duración del contrato se daba en virtud del periodo escolar; finalmente, se acepta el hecho respecto de que el 13 de mayo de 2022, se realizó una celebración en el Centro Vacacional Cafam en Melgar. Propuso como excepción de fondo las denominadas prescripción, cobro de lo no debido por ausencia de causa y obligación, buena fe, compensación e inexistencia de la obligación de cancelar la indemnización por despido sin justa causa.

SENTENCIA DE INSTANCIA

En audiencia del 2 de marzo de 2023, practicadas las pruebas y oídas las alegaciones de las partes, la Juez Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER a la demandada Fundación de Servicio Social Carlos Gonzales, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda formulada en su contra por el señor Yon Mario Peña Gómez, conforme a la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS, las excepciones de mérito denominadas COBRO DE LO NO DEBIDO POR AUSENCIA DE CAUSA Y OBLIGACIÓN e INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION DE CANCELAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, conforme la parte motiva.

TERCERO: CONDENAR EN COSTAS al demandante. Señálese como agencias en derecho a su cargo, la suma de \$100.000. Líquidense por secretaria.

CUARTO: CONSULTESE esta decisión con el superior funcional en los términos de la sentencia C-424 de 2015 de la Corte Constitucional.”.

Como argumento de su decisión, el *a quo* indicó que se acreditó por parte del extremo demandado la justa causa para la terminación del contrato laboral entre las partes, en virtud de lo preceptuado en el Artículo 62 del C.S.T. y dado que quedó demostrado que el demandante incumplió con las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.

Agregó, que la conducta del demandante no atiende al deber de respeto que se le exigía dentro de sus obligaciones laborales en virtud de lo expresado en el Reglamento Interno de Trabajo, como quiera que de los testimonios practicados, esto es, los de las señoras Diana Riaño y Judy Vesga, se pudo evidenciar que la conducta en controversia generó incomodidad y molestia, lo que trajo como consecuencia un agravio respecto de la dignidad de sus compañeras de trabajo, y lo que bajo ninguna circunstancia puede presentarse dentro de un ambiente laboral.

Para finalizar, señaló que la violación de esa obligación está establecida por el Reglamento Interno de Trabajo como falta grave, que permite la terminación del contrato de trabajo con una justa causa.

ALEGACIONES

Mediante auto del 11 de agosto de 2023, este Despacho admitió la consulta, y posteriormente corrió traslado a las partes para que presentaran alegaciones de conclusión, conforme lo previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020 subrogado por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, no obstante, las mismas no hicieron uso de este.

PROBLEMA JURÍDICO

Radica en determinar si el demandante YON MARIO PEÑA GÓMEZ fue despedido sin justa causa por la demandada FUNDACIÓN DE SERVICIO SOCIAL CARLOS GONZÁLEZ el 20 de mayo de 2022. En caso afirmativo, determinar si al demandante le asiste derecho en el pago de indemnización correspondiente, así como el pago de aportes a seguridad social.

CONSIDERACIONES

En primera medida no es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo que tuvo como extremos el periodo comprendido entre el 26 de enero a 12 de diciembre de 2016, 11 de enero a 10 de diciembre de 2017, por duración del periodo escolar, y del 11 de diciembre de 2017 hasta el 20 de mayo de 2022, con ocasión de las

prórrogas y OTROSI al contrato inicial, según se desprende de las documentales visibles a folios 19 a 39 del PDF No. 1 y 16 a 39 del PDF No. 17 del expediente digital Carpeta 01, y de la carta de terminación del vínculo laboral, folio 58 a 59 del PDF No. 1 y 44 a 45 del PDF No. 17 del expediente digital Carpeta 01, lo cual da cuenta que el actor se desempeñó en el cargo de *Profesor*, bajo la modalidad de contratación a término fijo.

Ahora bien, es necesario considerar que según lo establecido por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, existen unas circunstancias que dan lugar a justa causa para terminación del contrato de trabajo por cualquiera de las partes, las que se encuentran determinadas en el artículo 62 del C.S.T.

También se debe tener cuenta que en reiteradas ocasiones la H. Corte Suprema de Justicia ha dicho que al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido, y al empleador la justa causa en que se apoyó esa decisión, y para exonerarse de la indemnización proveniente de la terminación del contrato debe comprobar que existió una de las causales señaladas en la ley (SL 491 de 2022).

Igualmente, ha sostenido la jurisprudencia que para calificar como justo el despido, es necesario motivarlo en causal reconocida por la ley, y probar en juicio la veracidad de esta; adicionalmente, se deben cumplir las formalidades o ritos necesarios plasmados en normas laborales, convencionales o en reglamentos internos y en caso de no observarse dichos procedimientos el despido puede ser calificado como ilegal, aunque exista la justa causa que lo motive.

De acuerdo a la normatividad que prescribe lo referente a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, y siguiendo los lineamientos jurisprudenciales pertinentes, se prevé que esta circunstancia, es procedente siempre y cuando el empleador demuestre en el juicio que el trabajador incurrió en alguna de las causales consagradas en la ley para dar por terminado el vínculo y que la conducta es de tal entidad que ameritó la desvinculación; por consiguiente, que el hecho de finiquitar unilateralmente la relación laboral deviene directamente de esa disposición que faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sin que medie sanción alguna por la decisión tomada a quien se ampara en una causa legal. Siendo obligación del empleador expresarle al trabajador en forma clara y concisa la causa o motivo que lo llevó a tomar esa determinación, calificando la falta adecuadamente como trascendental y capaz de romper el vínculo contractual que los une.

Para resolver el problema jurídico planteado es menester indicar que como lo ha reiterado la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, frente al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, quien alega su configuración está en la obligación de demostrar ese hecho. En tal sentido, como ya se dijo, el despido realizado por la parte demandada se realizó a través comunicado

obstante a folios 58 y 59 del PDF No. 1 y 44 a 45 del PDF No. 17 del expediente digital Carpeta 01, con fecha 20 de mayo de 2022, el cual, en su contenido se especificó que la terminación obedecía a lo siguiente:

“El Colegio le informa que, una vez estudiados sus descargos del pasado 18 de mayo y adelantada la investigación de rigor sobre los hechos ocurridos el pasado viernes 13 de mayo durante la salida institucional a Melgar, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir del 20 de mayo de 2022 basado en los siguientes hechos:

1. El Colegio considera que usted no fue Claro en sus descargos, a la luz de los deberes y responsabilidades como trabajador del Colegio. Se evidencia el desconocimiento de los límites en las relaciones entre compañeros de trabajo. Esta situación ha sido reiterativa en su modo de proceder y sobre lo cual se le había realimentado de forma verbal en ocasiones anteriores.
2. De acuerdo con: i) Lo manifestado por usted en el acta de descargos ya mencionada, ii) Los reportes escritos aportados por algunos compañeros de trabajo, iii) Los comportamientos observados por las Autoridades del Colegio el 13 de mayo, podemos concluir que:
 - a. Usted se excedió en el consumo de licor durante la salida institucional que ofreció el Colegio para celebrar el día del Compañero Apostólico el pasado 13 de mayo.
 - b. Su trato hacia algunos de sus compañeros de trabajo durante la permanencia en el centro vacacional y en el bus durante el regreso se caracterizó por el uso de expresiones provocadoras, soeces y vulgares.
 - c. Los relatos escritos de algunos de sus compañeros de trabajo, coinciden en que usted se encontraba en alto estado de alicoramiento y se expresaba de manera soez durante el trayecto de regreso.
 - d. Dos de sus compañeras coinciden en el reporte escrito porque se sintieron ofendidas por el trato que recibieron de su parte, no solamente de forma verbal sino física.
 - e. Por otro lado, con su comportamiento no dio testimonio de respeto y decoro para compartir sanamente en la salida institucional que organizó el Colegio.
3. A pesar de que en la salida institucional que ofreció el Colegio para celebrar el día del Compañero Apostólico el 13 de mayo, no hubo un direccionamiento expreso sobre “cero tolerancia” en el consumo de alcohol, confiábamos en cada uno de ustedes como adultos para evitar el abuso en el consumo de alcohol. No obstante, quedó Claro en los testimonios de algunos de sus compañeros y en sus descargos que usted no recuerda con exactitud varias de sus acciones en el bus de regreso. este comportamiento no es el

esperado de un profesor de este Colegio y por ello hemos perdido la confianza en usted para una labor tan delicada, como la que nos es confiada por los padres de nuestros estudiantes.

Lo descrito en los anteriores numerales constituye una falta de suma gravedad que ocasionó una clara violación de sus deberes y comportamientos como Compañero Apostólico del Colegio, además de incumplir las disposiciones descritas en el Reglamento Interno de Trabajo: Artículo 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: Literal b. Respeto a sus compañeros de trabajo. Literal d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración con el orden moral y la disciplina general de La Fundación de Servicio Social Carlos González - Colegio Santa Luisa. Artículo 43. Son obligaciones especiales del trabajador: Numeral 5 Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus jefes, compañeros y subordinados. Artículo 45. Se prohíbe a los trabajadores: Numeral 42. Mantener, dentro de La Fundación de Servicio Social Carlos González - Colegio Santa Luisa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante.

Lo anterior, constituye justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo conforme a lo previsto por el artículo 62 del C.S.T., subrogado por el artículo 7° literal a) No. 6 del decreto 2351 de 1965, en concordancia con el No. 5° del artículo 58 del C.S.T. (...)”

Así entonces, la demandada dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa, alegando que el actor habría incurrido en grave incumplimiento de sus obligaciones, al ejecutar actos que irrespetaron a sus compañeros tanto de forma verbal como física, aunado al excesivo estado de alicoramiento que tuvo lugar en salida de celebración del Compañero Apostólico del 13 de mayo de 2022, señalando que la terminación del contrato de trabajo atendía al incumplimiento de normas legales y reglamentarias.

Señalado lo anterior, no queda duda que el actor cumplió con la carga de demostrar que fue la demandada quien tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Ahora bien, las partes con la finalidad de probar su dicho allegaron las siguientes pruebas documentales:

- Citación a descargos del 18 de mayo de 2022 (folio 54 del archivo PDF No. 1DemandaAnexos y folio 40 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Acta de descargos rendida por el señor Yon Mario Peña Gómez (folio 55 a 57 del archivo PDF No. 1DemandaAnexos y folio 41 a 43 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).

- Reglamento Interno de Trabajo de la demandada (folio 63 a 102 del archivo PDF No. 1DemandaAnexos y folio 72 a 112 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Comunicación de Diana Villalobos en su calidad de directora de Gestión Humana de la demandada (folio 116 a 117 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Informe rendido por Diana Marcela Riaño Silva sobre los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022 (folio 60 a 61 del archivo PDF No. 1DemandaAnexos y folio 120 a 121 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Informe rendido por Judy Alexa Vesga Encizo sobre los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022 (folio 62 del archivo PDF No. 1DemandaAnexos y folio 122 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Informe rendido por Pablo César Gil sobre los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022 (folio 118 a 119 y 129 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Informe rendido por Luisa Fernanda Aguilera sobre los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022 (folio 123 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Informe rendido por María de los Ángeles Rodríguez sobre los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022 (folio 124 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Informe rendido por Andrea Quintero sobre los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022 (folio 125 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Informe rendido por Leonardo Medina sobre los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022 (folio 126 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Informe rendido por Lorena Gamboa Sandoval sobre los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022 (folio 127 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Informe rendido por Lady Carolina Rodríguez sobre los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022 (folio 130 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).
- Informe rendido por Olger Hernández sobre los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022 (folio 131 del archivo PDF No. 17ContestacionDemanda del expediente digital Carpeta 01).

Asimismo, se recepcionaron los interrogatorios de parte tanto del representante legal de la sociedad demandada como del demandante, de la siguiente manera:

- **INTERROGATORIO DE PARTE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA DEMANDADA:** En síntesis, adujo que el despido del demandante se produjo dadas las situaciones complejas que ocurrieron por haber consumido licor en una salida del colegio. Aclaró que al demandante se le brindaron todas las garantías pues rindió descargos ante la directora de gestión humana quién es la responsable de estos procedimientos, y que posteriormente

también habló con la rectora de la institución, aunque no existe ningún procedimiento que deba realizarse ante esta última.

- **INTERROGATORIO DE PARTE AL DEMANDANTE:** Afirmó conocer la política de consumo de alcohol y drogas del Colegio Santa Luisa. Narró que asistió a la salida organizada por el colegio el 13 de mayo de 2022, admitiendo haber consumido licor; manifestó que en el regreso de la salida pedagógica se subió en el bus #2, dónde venía departiendo con sus compañeros, quienes también estaban tomando licor. Explicó que le estaban brindando un trago y que su compañera Diana Riaño venía agachada, y que al solicitarle que se pusiera de pie el bus frenó de manera intempestiva y se fue hacia el cuerpo de ella, pegándole cerca al oído; continuó explicando que su compañera comenzó a gritar que le había pegado, ante lo cual él le dijo *“Diana cuando es para recochar hay que aguantarnos”*. Agregó que muchos profesores habían llegado en alto estado de alicoramiento, algunos habían vomitado y que otros estaban tan dormidos que no los podían despertar. Admitió, haber utilizado palabras soeces en contra de sus compañeras de trabajo, pero que no lo hizo con la intención de faltar el respeto, sino solo por la recocha; que no se sobrepasó con alguna de estas ni agredió a Diana Riaño. Informó que pidió disculpas después del evento dado que nunca pensó que se lo iban a tomar a mal. En cuanto a la diligencia de descargos, dijo que fue citado el 17 de mayo, donde le informaron a groso modo las razones por la que lo citaban a la diligencia; que en la pregunta número 16 aceptó la responsabilidad endilgada y estar consciente de su falla, reiterando que se trató de una recocha; adicionalmente, dijo que se le brindó la oportunidad de allegar pruebas o documentos, pero dijo que no.

Igualmente, se recepcionaron los siguientes testimonios:

- **DIANA MARÍA RIAÑO SILVA:** Narró los hechos acontecidos el 13 de mayo de 2022, de la siguiente manera: Que era la celebración del día del maestro, la cual se llevó a cabo en el complejo de Cafam Melgar, que cuando llegaron al lugar cada uno se fue con su grupo de amigos y que se encontró esporádicamente con Yon Mario, de quien señaló se encontraba altamente embriagado, pues desde la mañana había empezado a consumir licor. Explicó que en ambos recorridos compartió asiento con su compañera Deisy Hernández, pero que al bajarse esta del bus se quedó sola; que Yon Mario se dirigió hacia donde ella se encontraba diciendo cosas, que la corrió hacia la ventana y le dijo las siguientes expresiones textuales *“mamacita rica”* y *“se lo voy a meter profundo”*, ante lo cual ella le pidió respeto y que fue allí cuando recibió una cachetada por parte de Yon Mario, quien le dijo *“nosotros nos tratamos así”*; continuó explicando que se bajó con rabia del bus y que al llegar a su casa vio que de la cachetada había perdido un arete y tenía la mejilla roja. Agregó que el lunes siguiente al incidente, Yon Mario intentó ponerse en contacto con ella en varias oportunidades, llamándola

y mandándole mensajes, que este le dijo que si él se iba ella también se tenía que ir, manifestación que sintió como una amenaza. Aclaró que nunca habían departido fuera del colegio ni asistió a eventos con el demandante.

- **YUDI ALEXI VESGA ENCIZO:** Esta testigo narró lo ocurrido el 13 de mayo de 2022, de la siguiente manera: Informó que en la salida del día del maestro del año 2022, consumió licor con algunos de sus compañeros, pues si bien el Reglamento Interno del Trabajo del Colegio prohíbe el consumo de licor, al tratarse de un paseo cada uno decidía si lo consumía o no. Indicó que recibió agresiones verbales por parte de Yon Mario y que éste la tomó varias veces por la fuerza, ya que se encontraba en un alto grado de alicoramiento; que el demandado fomentaba la pelea porque ella no se dejaba coger, ni besar. Señaló no haber estado presente en el incidente con Diana Riaño, ya que se bajó del bus con anterioridad a este. Afirmando que había compartido con el actor en algunas oportunidades por fuera del colegio, en grupos para celebrar cumpleaños, pero que Diana Riaño no asistía a esas reuniones.
- **DIANA MILENA VILLALOBOS SARMIENTO:** En su calidad de directora de Gestión Humana de la Institución demandada, manifestó que en el evento no se prohibió el consumo de licor de manera expresa, pero que existe la política de prohibición en el colegio de consumo de licor y sustancias psicoactivas; no obstante, la salida era libre partiendo del principio de buena fe y confianza en el personal asistente; que los profesores no tuvieron supervisión, ya que se trataba de adultos. Dijo que nunca tuvo problemas con el demandante, y que, si bien este no tuvo sanciones disciplinarias, si tuvo acompañamiento en 3 procesos relacionados con su comportamiento, los cuales en la mayoría de los episodios eran por el vocabulario hacia sus compañeros y el trato que éstos recibían. Informó, que la salida se organizó como espacio de integración ya que habían transcurrido 2 años de pandemia y confinamiento. En cuanto a la logística de los viajes, explicó que las personas que se iban en un bus debían regresar en el mismo; que como algunos asistentes habían ingerido licor, le solicitó al Padre Pablo que estuviera pendiente, y que él mismo le informó que iban muy desordenados y tomados. Narró, que sobre las 10:30 p.m. el bus #2 fue el último en llegar, que escuchó gritos y el Padre Pablo le dijo que resolviera esa situación; que un compañero docente le indicó estar furioso porque no toleraba que les pegaran a las mujeres, pero como era un viernes tan de noche, decidió esperar el lunes e indagar lo ocurrido y así fue como se enteró. Destacó, que algunos docentes decían haber escuchado un grito y otros decían haber visto el golpe propinado a la profesora Diana Riaño, y que la misma Diana le había informado que Yon Mario se había sobrepasado y que al pedirle que no la molestara más, le pegó.
- Finalmente, **OLGER MAURICIO HERNÁNDEZ RUIZ** adujo haber asistido a la celebración del 13 de mayo de 2022, que al regresar

del paseo se bajó del bus a contestar una llamada cuando de repente escuchó un grito de Diana Riaño; que fue corriendo directamente donde ella estaba a preguntarle qué había pasado y que ella le manifestó que Yon Mario la había “*tocado*”; que a él no le gustó eso y se fue a confrontarlo, sin embargo, al final decidió no hacerlo, puesto que ambos estaban tomados. Informó, que se dirigió a Diana Villalobos contándole lo sucedido y señalando que le parecía una falta de respeto; que posteriormente el lunes fue llamado para que contara lo sucedido, pero que después de esto no volvió a tener contacto con el demandante.

Revisado el elenco probatorio, sin hesitación alguna puede afirmarse que en la terminación del contrato de trabajo del actor medió justa causa, como quiera que se acreditó en el juicio que éste incumplió sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, de la siguiente manera:

- Incumplimiento de obligaciones establecidas en el artículo 43 del Reglamento Interno del Trabajo, numeral 5, el cual señala: *“Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus jefes, compañeros y subordinados”*.
- Falta grave comprobada establecida en el artículo 48 del Reglamento Interno del Trabajo, literal d, el cual señala: *“Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, la cual se considerará falta grave en todos los casos, aún por la primera vez”*.
- Justa causa demostrada para dar por terminado el contrato de trabajo de conformidad con el artículo 62 del C.S.T. numeral 6° en concordancia con el No. 4° del artículo 58 del C.S.T., el cual señala que *“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.”*, trae como consecuencia la terminación unilateral del contrato de trabajo, en el caso que nos ocupa: *“Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”*.

Aunado lo anterior, para este Despacho hay varios puntos a tomar en cuenta para confirmar esta decisión, el primero de estos sería las manifestaciones del mismo demandante tanto en la diligencia de descargos rendidos ante la demandada, como en el interrogatorio de parte practicado, pues este admitió haber utilizado palabras soeces y vulgares en contra de sus compañeras de trabajo, todo bajo el argumento que estaban recochando, manifestándole incluso estas palabras *“Diana cuando es para recochar hay que aguantarnos”*. Asimismo, en la diligencia de descargos, el demandante dijo en cuanto al incidente con Diana Riaño Silva: *“A veces me acerco y le digo que usted es muy fea y ella me responde, otras veces le digo estúpida”, “Ella dice que iba muy*

enferma, yo le dije recochemos. Creo que lo que más le ofendió fue cuando me le fui encima. Solo me dijo Yon Mario no. Ayer me decía que lo que más le dolió es que la hubiera golpeado (...)", en el mismo contexto en cuanto a la profesora Yudi Vesga Encizo, señaló: "... Le pedí perdón si le dije palabras groseras porque fue la confianza y la recocha. Ella dice que si le ofendió haberle dicho algunas palabras que no esperaba de mi (ella dice que yo le dije malparida) y por ejemplo decirle que es gorda".

Al finalizar la diligencia de descargos, el Despacho evidenció que al demandante se le brindó la posibilidad de allegar pruebas o documentos, ante lo cual dijo: *"No señora. Fue un accidente todo pasó por haberme parado del puesto. Les dije que el problema más grande es la recocha y quedan esta clase de consecuencias. Acepto la responsabilidad que soy consciente que fallé",* y también agregó: *"No, pedir disculpas. Estoy muy apenado, siento mucha vergüenza. Nunca le falte el respeto tocándolas".*

Asimismo, de las múltiples pruebas expuestas en precedencia, se pudo evidenciar que, varios de los compañeros del demandante que asistieron a la reunión organizada por el Colegio y que se movilizaban igualmente en el Bus #2, fueron contestes en indicar en sus informes de los hechos ocurridos el 13 de mayo de 2022, que el actor se encontraba bastante tomado y que en varias oportunidades lanzaba expresiones soeces; de la misma manera, adujeron haber escuchado los gritos de la señora Diana Riaño Silva reclamándole al señor Peña Gómez, porque le había pegado y se había sobrepasado con ella, en igual circunstancia con la señora Yudi Vesga Encizo.

Es un hecho entonces, de acuerdo con las pruebas antes reseñadas que como lo concluyó el A quo, en el juicio se demostró que el demandante incurrió en un proceder irregular en el desempeño de sus funciones, lo cual se constituye en faltas graves que no pueden calificarse de otra forma, como lo hizo la empresa demandada al desvincularlo de su relación laboral, pues en efecto incurrió dentro de las causales legales que facultan al empleador para dar por terminado con justa causa el respectivo contrato de trabajo, ya que incumplió con sus deberes y obligaciones.

Para concluir, se debe tener en cuenta que, no existe obligatoriedad de agotar un procedimiento disciplinario previo a la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, y su ausencia en manera alguna vicia o afecta de validez el despido, pues por sabido se tiene, que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha indicado que el despido no es una sanción disciplinaria por lo que no es necesario el adelantamiento previo a éste de un proceso disciplinario, máxime cuando como ocurre en el sub lite, no se acreditó la existencia de norma convencional o de reglamento interno del trabajo, que así lo dispusiera; no obstante lo anterior, tal como ya se indicó, el demandando Fundación de Servicio Social Carlos González sí efectuó las debidas investigaciones y citó al actor a diligencia de descargos, a fin de respetar su derecho al debido proceso.

Así entonces, las situaciones que rodearon la desvinculación del demandante se comprobaron con fuerza de plena prueba y por consiguiente generan en esta juzgadora la convicción inequívoca acerca de que el despido de que fue objeto el demandante, se soportó en causales legalmente establecidas como justas.

Aunado a lo anterior, para que el trabajador se haga acreedor a la protección legal y sea merecedor de la indemnización por despido injusto, debe demostrar que cumplió con todas las obligaciones inherentes al contrato de trabajo bajo los parámetros y en las condiciones estipuladas por su empleador; por lo cual, es claro entender que la violación de tales obligaciones resulta suficiente para dar por finalizado el vínculo.

Por lo expuesto, no es posible entrar a estudiar las demás pretensiones incoadas y que dependen de la principal. Por las anteriores razones procede la absolución de la condena pretendida por despido injusto, como lo consideró el *a quo*, por lo que se confirmará la sentencia consultada.

COSTAS

Sin condena en costas por tratarse del Grado Jurisdiccional de Consulta.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO EL JUZGADO VEINTIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión proferida por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá el 02 de marzo de 2023, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: REMITIR el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.

DIANA ELISSET ALVAREZ LONDOÑO
Juez

Firmado Por:

Diana Elisset Alvarez Londoño
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 028
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **87f05a5753f08f31b6134819c32a1af6e650566d859751b769598232111f1359**

Documento generado en 25/09/2023 02:39:26 PM

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