

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., veintinueve (29) de julio de dos mil veintidós (2022).

Se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo dispuso la H. Corte Constitucional en la sentencia C- 424 del 8 de julio de 2015.

S E N T E N C I A

La señora LAURA GISELLE ROJAS TORRES, por medio de apoderado judicial, instauró demanda en contra de LABORATORIO DE ORTESIS Y PROTESIS GILETE Y CIA LTDA, para que previos los trámites del proceso ordinario laboral de única instancia, se acceda a las siguientes:

PRETENSIONES

Se declare que la empresa LABORATORIO DE ORTESIS Y PROTESIS GILETE Y CIA LTDA, despidió sin justa causa a la señora LAURA GISELLE ROJAS TORRES.

En consecuencia, solicita se CONDENE a la demandada a pagar:

- Indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 C.S.T.
- Indemnización por falta de pago a la terminación del contrato de trabajo de qué trata el artículo 65 C.S.T.
- Sumas debidamente indexadas, hasta su correspondiente pago.
- Costas.

HECHOS

Fundamenta la demandante las anteriores pretensiones en los supuestos fácticos que se sintetizan así:

- La señora LAURA GISELLE ROJAS TORRE se vinculó laboralmente a LABORATORIO DE ORTESIS Y PROTESIS GILETE Y CIA LTDA, el día 1 de febrero de 2018, mediante contrato de trabajo a término fijo por periodo de 3 meses.
- Desempeño el cargo de Auxiliar de Facturación y Mercadeo, con un salario de ochocientos cincuenta mil pesos (\$850.000), el cual mediante otro si del 16 de abril de 2018, modificó su cargo, pasando de Auxiliar de facturación a Analista de gerencia, aumentando el salario de \$850.000 a \$1.000.000 mensual, y en otro si, del 16 agosto de 2018 de \$1.000.000 a \$1.200.000.
- Que, del 16 de abril de 2018 al 24 de enero de 2020, la demandante dio cabal cumplimiento a las funciones asignadas, encontrando dificultades con algunos empleados que no gustaban de que fuera la trabajadora quien los mandará y les llamará la atención.

- Que, por lo anterior, algunos empleados presentaron “reportes de sucesos”, que dentro de la compañía es el mecanismo para la solución de conflictos entre sus empleados, los cuales fueron solucionados.
- A su vez, el 24 de enero del 2020 mi representada fue víctima de una agresión verbal que sufrió por parte de la Gerente General de la empresa empleadora, la señora ALBA LUCIA ROJAS. Incidente sobre el cual presentó “reporte de sucesos” ante el área de Talento Humano de la compañía,
- Al respecto el día 3 de febrero de 2020, por parte del área de recursos humanos, se llevó a cabo la diligencia de rendición de descargos, a la que no fue citada, y al siguiente día le fue entregada acta de descargo rendida por la señora ALBA ROJAS en la que niega los malos tratos, manifestando también que hará una recopilación de varios incidentes, para poder despedir a la actora en forma legal.
- Que a su vez, el 21 de febrero de 2020, se cita a la demandante a rendir descargos por un “reporte de sucesos” que había presentado la Gerente General, señora ALBA ROJAS, reporte que se genera porque una trabajadora escuchó a la demandante expresándose mal de la gerente, haciendo mención a 9 inconformidades recopiladas de sucesos anteriores ya superados.
- Que, en diligencia del 24 de febrero de 2020, se lleva a cabo la diligencia de descargos en presencia de las señoras ALBA ROJAS Gerente General, y ANGELA GÓMEZ Gerente de Recursos Humanos, (madre e hija), en la cual la demandante admite haberse referido de mala manera respecto de la gerente, por la indignación que le generó el que está la hubiese tratado de manera humillante, pidiendo disculpas por ello, y frente a las otras quejas, indica que son de tiempo atrás y que ya estaban resueltas.
- Que el 13 de mayo de 2020, día que la demandante se encontraba laborando desde su casa en la modalidad de teletrabajo, realizó una publicación en sus redes sociales, con una foto, donde puntualmente dijo lo siguiente *“esta es la cara de felicidad de una trabajadora que no tiene que estar pendiente del culo de los demás...si uso el tapabocas, si se lavó las manos, si me desinfecto...”*.
- Por lo anterior, el 14 de mayo de 2020, recibió un llamado de atención de parte de la gerencia general, manifestándole que habían vuelto a recibir inconformidades por parte de algunos empleados (sin mencionar quiénes, ni anexar las inconformidades), llamado de atención con inconformidad de 3 personas por la publicación que esta había realizado en sus redes sociales el día anterior, y a lo cual el mismo día, mediante comunicado escrito, informa que no es cierto que ella este usando un lenguaje altanero e irrespetuoso con sus compañeros de trabajo, que simplemente ellos no acatan las ordenes impuestas en el laboratorio, una de ellas el uso del tapabocas y por eso cuando ella lo exige se molestan, y respecto de sus redes sociales manifiesta en su contestación, que estas hacen parte de su vida privada y que en ningún momento nombra la empresa ni a ninguno de sus compañeros.
- Por último, el 18 de mayo de 2020, el señor JOHAN ORTEGÓN, asesor externo del laboratorio, le entrega la carta de despido unilateral con justa causa, basándose en los artículos 58 y 62 numeral 2 del código sustantivo del trabajo, y la violación al reglamento interno de trabajo en los literales a, b, c y f del art 38.
- Y sobre el mismo deja constancia dentro del mismo escrito, que se le ha vulnerado su derecho al debido proceso, y a las 11 de la mañana del mismo día es citada a rendir descargos, a lo que la empleada se opone, puesto que ya la habían despedido.
- Que posterior a su despido, 2 excompañeros de trabajo, mediante mensajes de texto y audios por WhatsApp, le comentan que las señoras ALBA ROJAS Y ANGELA

GÓMEZ, habían solicitado a algunos trabajadores hacer quejas en contra de ella para soportar su salida.

- El 8 de junio de la misma anualidad, 20 días después del despido, obtuvo el pago de su liquidación.

TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., una vez subsanados los yerros dentro del escrito de demanda, admitió la demanda en auto del 13 de octubre de 2021 (archivo 16, carpeta 1), y ordenó la notificación de la demandada, la cual se notificó personalmente del auto admisorio, el 3 de noviembre de ese año (archivo 20, carpeta 1).

En audiencia del 26 de noviembre de 2021 (archivo 21, carpeta 1), se contestó la demanda, oponiéndose la demandada a todas las pretensiones, indicó que le constan los hechos 1 al 6, 10, 11, 14, 15, 18, 21, 22, 23, 25 y 29, correspondientes a la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales del mismo, al cargo desempeñado, así como el salario devengado por esta, los reportes de los sucesos presentados, y las citaciones a las diligencias de descargos, frente a los demás; proponiendo las excepciones de Cumplimiento Del Debido Proceso En La Decisión De Terminación Unilateral Y Justificada Del Contrato, Incumplimiento De La Demandante Al Reglamento Interno De Trabajo, A La Moral Y Buen Trato con Sus Compañeros Pares Y Superiores, Buena Fe y genérica o Universal.

En la misma diligencia, se tuvo por contestada la demanda, se declaró fracasada la conciliación, se adelantaron las etapas de saneamiento, fijación del litigio, se decretaron y practicaron las pruebas, se cerró el debate y se recibieron los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes.

La sentencia se profirió en audiencia del 2 de diciembre de 2021 (archivo 33, carpeta 1), en la que se declaró la existencia de contrato de trabajo a término fijo. Vigente del 1º de febrero de 2018 al 18 de mayo de 2020 entre las partes, desempeñando la demandante como último cargo el de analista de gerencia, con un último salario mensual de \$1.200.000, absolviendo de todas las pretensiones a la encartada, y declarando probadas las excepciones denominadas incumplimiento de la demandante al reglamento interno de trabajo, a la moral y buen trato con sus compañeros, pares y superiores, y la de buena fe, y se ordenó surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la accionante. Ello tras concluir la Juez Municipal, probada la justa causa en la que incurrió la demandante, y que ocasionó la terminación de su contrato de trabajo con LABORATORIO DE ORTESIS Y PROTESIS GILETE Y CIA LTDA.

Este despacho admitió la consulta en providencia del 21 de junio de 2022 (archivo 1, carpeta 5), y el 22 de julio, dispuso correr traslado a las partes para presentar alegatos, de conformidad con lo establecido en el numeral 10. del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Frente a lo cual el extremo actor presentó los correspondientes alegatos de conclusión.

Así las cosas, al no haber causal de nulidad que invalide lo actuado y por encontrarse igualmente reunidos los presupuestos procesales, se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta, previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

1. Fijación del litigio

Conforme las pretensiones elevadas por el extremo demandante, el escrito de oposición y la decisión objeto de estudio en el grado jurisdiccional de consulta. Es patente que el fondo del debate se centra en determinar si la relación laboral de la promotora del juicio finalizó sin justa causa y en caso afirmativo si la promotora del juicio tiene derecho al reconocimiento y pago de

la indemnización por despido injusto reclamado e igualmente, al pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T.

2. De la relación laboral

No es objeto de debate que entre las partes existió un vínculo de carácter laboral, regido por un contrato de trabajo a término fijo y que este se extendió del 1° de febrero del 2018 al 18 de mayo del 2020, acorde al cual el último cargo desempeñado por la actora fue el de Analista de Gerencia con una asignación salarial de \$1.200.000.

Lo anterior, por cuanto dichos hechos fueron aceptados por la pasiva en su escrito de contestación, además de guardar respaldo probatorio en los medios probatorios allegados como la liquidación del contrato de trabajo que milita en la carpeta 1, subcarpeta 3 del expediente digital.

3. De la terminación del contrato

Como quiera que el objeto de debate se circunscribe a la justeza del despido, es menester de la suscrita Jueza recordar que cuando se debate si la terminación del vínculo contractual de trabajo se dio con o sin justa causa, la carga de la prueba debe manejarse en dos sentidos; en el primero, corresponde al trabajador demostrar la finalización del vínculo en forma unilateral, y, en el segundo, el empleador debe acreditar la ocurrencia de los motivos en que se sustentó su decisión y que aquellos corresponden a una justa causa consagrada en la ley, el contrato de trabajo o el reglamento interno de trabajo. Así lo ha reiterado la jurisprudencia de la H Corte Suprema de Justicia, entre muchas otras en sentencia SL592-2014, del 29 de enero de 2014, Rad. 43105:

“En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión.”

Ahora, en lo que respecta al trámite disciplinario previo al despido del trabajador, vale la pena resaltar que de tiempo atrás la H. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral ha precisado que no existe ninguna disposición legal que obligue al empleador a surtir un trámite disciplinario previo al despido, a menos que así se encuentre previsto en el RIT, convención, pacto o contrato de trabajo. Sobre este punto entre otras en sentencia SL-2351 del 2020, se indicó:

“Por el contrario, esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)».

Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en «liberatorias» y «sancionatorias». La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.”

Con todo, recordó que aun cuando no se cuente con proceso disciplinario el trabajador deberá por lo menos contar con la oportunidad de ser escuchado en descargos, que al momento del despido se le deben indicar los hechos que dan lugar al mismo sin que sea posible modificarlo

con posterioridad y que la decisión debe cumplir con el principio de inmediatez. Así pues, en la mencionada sentencia enuncia los siguientes presupuestos a tener en cuenta:

“a. La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.

b. La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.

c. Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;

d. Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.

e. La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido”

Finalmente, en torno al requisito de inmediatez vale la pena indicar que también tiene por sentado la H. Corte Suprema de Justicia Suprema de Justicia que no se rompe con el principio de inmediatez, cuando quiera que el empleador acredita que la demora en la terminación del contrato de trabajo acaeció por cuanto dicho lapso de tiempo fue utilizado para investigar la justa causa imputable al trabajador, sobre el particular en sentencia SL-3239 del 2015, explica:

“La jurisprudencia de vieja data tiene resuelto que el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir la justa causa.

Al margen de que se está examinado un cargo por la vía de los hechos, no está de más recordar que, sobre el análisis de la inmediatez que ha de existir entre la justa causa y la decisión motivada del despido, ha dicho esta Corte:

En similares términos recordó la Corte en sentencia de 16 de julio de 2007 (Radicación 28682), lo siguiente:

"Asimismo, se impone traer a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, radicado 5889, citada por el demandante en el recurso de apelación, en la cual la Corte razonó así:

"(...) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

“Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté

obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores"(subrayado fuera de texto)." ¹

3.1 Del caso en concreto

Al respecto, se tiene en el caso concreto que la determinación de la encartada de rescindir el contrato fue comunicado a la actora, mediante misiva de 18 de mayo de 2020, aduciéndose en la misma como fundamentos para dicha determinación, los comportamientos adecuados en sus relaciones laborales que impone el reglamento de trabajo y la ley, han sido incumplidos por la demandante, atendiendo a los repetitivos episodios en los que se ha visto involucrada en lo cursado en los años 2019 y 2020, trayendo a colación detalladamente, cada una de ellas en la carta de terminación de su contrato de trabajo de fecha 18 de mayo de 2020, así:

“Mediante Reporte de Sucesos ME-F-007 versión 1 vigencia 22/08/2017 de fecha 10 de febrero de 2020, nuestra Gerente General Dra. Alba Lucia Rojas B. informó a la Gerencia Administrativa sobre inconformidad y quejas presentadas por sus compañeros de trabajo entre el mes de diciembre de 2019 y enero de 2020, en la que expone con preocupación lo siguiente:

"(...) Durante el mes de diciembre y enero varios empleados manifestaron inconformidad sobre la analista de Gerencia, señorita Laura Rojas. Me comuniqué con las Sra Angela Gómez Gerencia Administrativa y el Sr. Johan Ortégón, asesor externo para manifestarles mi preocupación sobre este tema, teniendo como respuesta el incluir este reporte en la lectura de la evaluación de desempeño y darle una retroalimentación sobre este tema. Pero estoy segura que un caso donde se involucran varios integrantes de Gilete, debe tener otro alcance.

(...) más adelante indica,

Los empleados manifiestan problemas de comunicación, uso de vocabulario y lenguaje indebido e inapropiado por parte de la funcionaria, y específicamente el trato ofensivo al impartir una orden, o solicitar aclaración de alguna situación específica

Entre las quejas reportadas evidencio las siguientes:

- *Denis Piracon Recepcionista y Piedad de servicios generales, escucharon de Laura referirse de la Gerente con palabras groseras e inaceptables.*
 - *En los desayunos siempre uso de léxico grotesco.*
- *Diana Calderón de servicio al cliente reporta un caso puntual.*
- *Jonathan García y Lucas Quevedo manifestaron que fueron tratados de forma humillante al llamarles la atención por una situación que solo ameritaba una buena comunicación.*
- *Ángelo Ramirez manifestó su inconformidad al llamarle la atención el día de la capacitación de STG. Cuando le dijo Laura que el refrigerio solo era para los funcionarios que estaban en capacitación.*
- *Alcides Mejía del área técnica manifestó la forma de tratar a otro compañero de trabajo, no estando de acuerdo en la forma de hablarle o tratarle, por algo tan simple como un molinillo.*
- *Yuli realiza un reporte de sucesos manifestando la forma de hablarle el día de las vacunas, acepta su error de no presentar el carnet antes pero no la forma de presionarla y hablarle*
- *La Coordinadora de Área Johana Roza, manifiesta la inconformidad respecto a su vocabulario vulgar en las Instalaciones de Gilete."*

¹ CSJ SL sentencia del 17 de mayo de 2011, radicado no. 36014
JPCR

Lo preocupante es que las funciones de Laura impactan a todo el personal de la empresa, deteriorando la imagen y el mismo reglamento de trabajo con el cual se exige a cada empleado desarrollar su actividades o darle cumplimiento a esto” (Énfasis Suplico)

De lo anterior, coligen que su comportamiento, contrario a la moral y al buen trato, no solamente ha sido con uno de sus compañeros o superiores. Se evidenciando que los malos tratos han sido recurrentes, y se advierten más de 8 casos en los cuales sus compañeros reportan situaciones de igual impacto en su forma de expresarse y referirse hacia ellos y hacia sus superiores en desatención del Reglamento Interno del trabajo.”

En atención a las frecuentes quejas presentadas por sus compañeros, la Gerencia encuentra que, conforme a la normatividad interna de la sociedad, se realizó el procedimiento para la comprobación de falta, por lo que mediante comunicación de fecha 21 de febrero del año 2020, la Gerente Administrativa le notificó formalmente la citación a la diligencia de descargos que tuvo lugar el día 24 de febrero de la misma anualidad a las 4:00 p.m., a fin de que ejerciera su derecho de defensa, diligencia en la que se encuentra aceptación tácita de los hechos denunciados por sus compañeros y superiores, así;

- En el día de hoy lunes febrero 24, 2020, siendo las 3:45 p.m., la Señora con el cargo de Analista de Gerencia, compareció a presentar declaración de descargos, por razón de los descargos,

En ese instante se interroga a la señorita

*1. PREGUNTA: ¿Conoce el motivo por el cual fue citada?
St.*

Se lee el REPORTE DE SUCESOS

3. Tiene algo que decir?

Varias cosas, el día de la discusión con la Dra como lo manifesté fue el acumulé de muchas cosas, no es la primera vez que se me grita o llama la atención, por temas que no se, o no son de gestión, pienso que no era la manera de notificarme o informarme, en ningún trabajo me habían hecho llorar de la rabia porque siento que se acumularon las cosas, es frustrante que uno sienta que da mucho y de lo mejor de su trabajo y que no se reconozca. (...)”

Más adelante, la trabajadora indicó:

"LAURA: le debo una disculpa, estaba tan brava por la forma como me dijo las cosas, y en ese momento si pude llegar a ser grosera decir cosas que no debía, sé que eso estuvo muy mal, no fue la manera, tuve que tener prudencia, pido disculpa por la forma grosera como me referí a usted doctora, yo debí controlarme y no expresarme de esa manera. (...)”

Con lo anterior, a pesar de las disculpas que ofrece a su empleadora, es claro que la trabajadora con su aceptación reconoce el primer cargo formulado en el reporte de sucesos de fecha 10 de febrero de 2020, y que fue puesto en conocimiento por las trabajadoras Denis Piracon Recepcionista y Piedad de Servicios Generales” quienes manifestaron que, "escucharon a Laura referirse de la Gerente con palabras groseras e inaceptables". Situación que transgrede flagrantemente los literales a) y c) del art. 38 del Reglamento Interno del Trabajo y Núm. 2° del Literal A) del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo.” (...)

Finalmente, se le ponen de presente las respuestas dadas por la demandante en la diligencia de descargos del 24 de febrero del 2020, las cuales a juicio de la empresa no resultan satisfactorias e igualmente, se le exponen varias quejas presentadas por sus propios compañeros de trabajo como JONATHAN GARCÍA ALFONSO, en lo tocante a una publicación realizada en una red social.

Conductas que a juicio de la encartada configuran una justa causa de despido acorde lo reglado en el literal h) del artículo 61 del C.S.T, ante el incumplimiento de las obligaciones laborales

acorde lo dispone el numeral 4° del artículo 58 del C.S.T, el numeral 2° del artículo 62 del C.S.T y los literales a, b, c y f del Artículo 38 del Reglamento Interno de Trabajo.

En claros los motivos que dieron lugar a la terminación del contrato del trabajo, resta por esclarecer si dentro del juicio se acredito la justa causa alegada por la empresa demandada, frente al particular el Despacho procedió a verificar los medios probatorios traídos a juicio acorde lo dispuesto en los artículos 60 y 61 del C.P.T, evidenciando dentro de las pruebas documentales:

- 1- Citación a descargos del 30 de enero del 2020. (fls. 17, archivo 3, carpeta 1)
- 2- Acta de descargos del 3 de febrero del 2020, en el cual se escucha la declaración de ALBA LUCIA ROJAS por haber gritado a la demandante, ante lo cual aduce que el día al que se refiere el incidente la señora ROJAS se encontraba sin voz (fls. 18 a 19, archivo 3, carpeta 1)
- 3- Acta de descargos de 24 de febrero de 2020, respecto a los reportes de sucesos presentados por la gerente general, señora Alba Lucia Rojas, por inconvenientes en el trato con su superior y sus compañeros de trabajo. De la cual se logra corroborar que la demandante acepta que el día que tuvo la discusión con la señora ROJAS fue grosera con esta y de hecho por tal razón le expresa sus disculpas, así: *“Le debo una disculpa, estaba tan brava por la forma que me dijo las cosas, y en este momento si pude llegar a ser grosera decir cosas que no debía, se que estuvo muy mal, no fue la manera, tuve que tener prudencia (...)”* y acepta de manera expresa que es una persona grosera, al indicar: *“Yo soy vulgar, yo soy grosera, pero con las personas que tengo confianza en espacios donde estamos libre como almuerzo o desayuno, yo no me meto con otras personas, por respeto, por si a mi se me llama la atención (...)”* (fls. 20 al 22, archivo 3, carpeta 1).
- 4- Llamado de atención de 14 de mayo de 2020, reiterándose la inconformidad por la actitud contraria al respeto de la trabajadora ante su superior jerárquico y sus compañeros de trabajo y en la cual se aduce que se siguen recibiendo comunicaciones donde se manifiesta que la demandante es *“altanera, grosera e irrespetuosa con sus compañeros”*. (fls. 23, archivo 3, carpeta 1).
- 5- Fotografía de una publicación hecha por la demandante en la cual se lee *“Esta es la cara de felicidad de una trabajadora que no tiene que estar pendiente del culo de los demás....si uso tapabocas, si se lavo las manos si se desinfecto...Un día de tranquilidad, un día sin riesgo al contagio”* (fls. 24, archivo 3, carpeta 1).
- 6- Respuesta llamada de atención, en el que la demandante admite que realizó la publicación en la red social, pero aclara que fue en su red social donde tiene el derecho a expresar su libre expresión. (fls. 25, archivo 3, carpeta 1).
- 7- Reporte de sucesos de 15 de mayo de 2020, presentado por el Director de Producción, señor Jeyson Tejeda, en representación a su vez de su grupo de trabajo, presentando inconformidades respecto al trato y la manera de expresarse ante el área comercial por la trabajadora. (fls. 28-29, archivo 3, carpeta 1).
- 8- Presentación de inconformidades de 15 de mayo de 2020, por 14 de sus compañeros de trabajo, respecto con el trato y la comunicación por parte de la trabajadora. (fls. 3-4, archivo 26, carpeta 1).
- 9- De otra parte, la demandante en el interrogatorio de parte, admite que presentó una queja contra la señora ROJAS porque esta la trató mal en una llamada telefónica, acepta que dentro de sus funciones esta la de tener un trato respetuoso con sus compañeros de trabajo y debía verificar que los trabajadores llevaran tapabocas y se desinfectaran las manos, además admite que realizó la publicación en la red social, pero aclara que aunque fue un día de trabajo lo fue a la hora del almuerzo.

10- Testimonios de los señores EDWIN CHINATE y MARTA RODRIGUEZ, rendidos en audiencia del día 26 de noviembre de 2021, cuya declaración en conteste en cuanto a que la actora maneja un lenguaje grosero hacia sus compañeros de trabajo, indicando que en las empresa se les sugirió firmar un documento expresando su inconformidad frente a la actitud de la demandante pero no quisieron hacerlo.

11- Grabaciones de conversaciones de WSP, no obstante vale la pena indicar que de las mismas no se puede extraer con claridad quienes son las personas que intervienen en la comunicación, ni que cargo ocupan los mismos. Por tanto, no brindan mayores elementos de juicio al *sub examine*.

De los anteriores medios probatorios corrobora esta juzgadora que le asiste la razón a la falladora de primera grado, al encontrar acreditadas la faltas que se le imputan a la promotora del juicio, en tanto es evidente que la misma demandante confiesa en su interrogatorio de parte que tuvo el altercado con la señora ROJAS y además, se confirma con lo referido por esta en la diligencia de descargos del 24 de febrero del 2020 que admite que fue grosera con ella y además que utiliza un lenguaje inapropiado. Pruebas que guardan congruencia con la declaración de los testigos EDWIN CHINATE y MARTA RODRIGUEZ, en cuanto estos también dan cuenta del lenguaje inapropiado que era utilizado por la demandante en el trato con sus compañeros de trabajo, situación que se le venía poniendo de presente a la demandante de tiempo atrás tal como se infiere no solo de la diligencia de descargos ya aludida sino adicionalmente del llamado de atención del 14 de mayo y las quejas presentadas por sus compañeros de trabajo.

De otra parte, es claro y no existe duda alguna en torno a que la demandante realizó una publicación en sus redes sociales, relacionada con el ámbito laboral, en la cual utilizó un lenguaje inapropiado refiriéndose a un contexto claramente laboral a sabiendas que sus compañeros de trabajo tenían acceso a dicha información. Lo anterior, por cuanto la demandante admitió claramente en el interrogatorio de parte y en el pronunciamiento al llamado de atención que en efecto realizó la mentada publicación. Ahora, si bien esta refiere que la misma no puede ser utilizada en su contra en el espacio laboral, pues estima que hace parte de una publicación de su fuero personal en tanto se realizó en su red social de carácter privado, lo cierto es que su defensa, no resulta del todo acertada en la medida en que si bien ella goza de la libertad de expresión como derecho fundamental acorde lo reglado en nuestra carta política, también lo es, que incluso las expresiones que se realizan en redes sociales deben guardar armonía con los derechos y deberes de los particulares, por manera que tales expresiones no pueden contener afirmaciones con las cuales se afecten los derechos de terceros y por ende, pueden ser utilizadas incluso como pruebas en el ámbito laboral, si con estas se atenta contra el mismo empleador o pueden tener una grave incidencia en el marco del contrato laboral.

Sobre este punto, vale la pena indicar que si bien el derecho a la libre expresión goza de protección en el marco constitucional y legal, máxime cuando este se genera en espacios como las redes sociales, por cuanto gozan de la protección establecida en el artículo 20 de nuestra Carta Política. También lo es que este tiene unos limitantes, por cuanto ni siquiera este espacio puede ser utilizado para atacar o vulnerar los derechos de terceros o ir en contravía de los derechos, garantías y principios de rango constitucional. Así mismo, se tiene adoctrinado que tales expresiones pueden ser valoradas en el entorno laboral, cuando quiera que tengan íntima relación con la misma y puedan resultar atentatorias contra el derecho de un tercero, como en este caso su empleador, sobre el particular en sentencia T-362 del 2020, explicó la H. Corte Constitucional:

“6.1.2. Con respecto al primero de estos interrogantes, la Sala recuerda que, según se explicó en los acápites precedentes, la libertad de expresión cuenta con una protección especial en el sistema mundial e interamericano de derechos humanos y en el ordenamiento constitucional, en tanto que, desde una perspectiva individual, es condición e instrumento para la materialización de los demás derechos, y en tanto, desde una perspectiva colectiva, constituye un elemento estratégico de las sociedades políticas abiertas, pluralistas y democráticas.

En virtud de ello, esta libertad goza de tres atributos:

Por una parte, existe una presunción general en favor de este derecho, que implica, primero, la presunción de que las expresiones se encuentran comprendidas por el artículo 20, segundo, una presunción de prevalencia frente a todos derechos, valores y principios con los que pueda entrar en conflicto, tercero, una sospecha de inconstitucionalidad de las limitaciones a su ejercicio por parte de las autoridades públicas, y finalmente, una prohibición general de censura por parte del Estado, aunque sin perjuicio de las responsabilidades ulteriores determinadas previamente, y de manera expresa en el ordenamiento jurídico, en atención a las afectaciones iusfundamentales producidas por el ejercicio del referido derecho. La única excepción a esta garantía general se encuentra conformada por los discursos prohibidos, como los referidos a la propaganda de la guerra, y la apología al odio, la violencia y el delito, la pornografía infantil y la instigación pública y directa al genocidio.

Por otro lado, este derecho genera una carga definitoria, argumentativa y probatoria especial para establecer restricciones al ejercicio de la libertad de expresión, de modo que las limitaciones que las autoridades pretendan establecer a este derecho deben estar soportadas en una definición previa de la finalidad que persigue, su fundamento legal y la forma en que protege o garantiza otros bienes, principios o derechos, en una explicación precisa sobre la forma en que se han derrotado las presunciones constitucionales a favor de la libertad de expresión y sobre el cumplimiento de las condiciones para restringir este derecho, y en un aporte de los elementos fácticos, técnicos y científicos que justifican la decisión.

Finalmente, esta libertad genera una exigencia de mayor margen de tolerancia frente a los riesgos inherentes al ejercicio de este derecho. Esta posición especial que tiene la libertad de expresión es aún más importante en el entorno universitario, que constituye el escenario por excelencia para el ejercicio reflexivo, los procesos deliberativos abiertos, el disenso y la crítica.

Todo este esquema se encuentra reforzado cuando se trata de discursos constitucionalmente protegidos. Así, las expresiones que contribuyen al debate sobre asuntos de interés público y a la construcción de la vida pública de la nación, las que materializan el ejercicio de otros derechos, como la correspondencia y demás formas de comunicación privada, los discursos académicos, investigativos y científicos, los que hacen parte de la cátedra, el discurso religioso, el que expresa las propias convicciones, la objeción de conciencia, y los discursos de identidad, hacen parte de esta categoría.

6.1.3. En este marco, la Sala considera, en relación con los mensajes de la señora Sanín Paz, primero, que estos se encuentran sometidos al régimen ordinario de protección, por no tratarse ni de discursos constitucionalmente prohibidos ni de discursos especialmente protegidos; y segundo, que en virtud de ello, se encuentran comprendidos por la presunción de legitimidad y por el deber especial de tolerancia a cargo de sus receptores y destinatarios, pero que lo anterior no impide que, en el ámbito de las relaciones interpersonales, estos últimos puedan reaccionar a tales expresiones en el marco de la responsabilidad ulterior basada en las afectaciones iusfundamentales, incluso mediante la ruptura de los vínculos jurídicos que se encuentran regidos por el principio de la autonomía de la voluntad.

Empero, tampoco se trata de un discurso constitucionalmente protegido. En tal sentido, la Corte difiere de las apreciaciones de la accionante y de algunos de los intervinientes, en el sentido de que la narrativa cuestionada por la Universidad de los Andes cuenta con un blindaje especial por versar sobre asuntos públicos de interés general, o por tratarse de productos literarios en los que, a través de la ironía y el humor, se materializa la crítica y el disenso. Se trata, por el contrario, de señalamientos y descalificaciones públicas que la accionante formuló en contra de su empleador que, si bien puede realizar en el marco de la libertad de expresión, son susceptibles de ser valoradas por aquel como cualquier otra actuación que se despliega en el marco de las relaciones laborales." (subrayado fuera de texto)

De lo anterior, se desprende que en efecto se encuentran acreditados los hechos que se le imputan a la demandante como justa causa de despido, atendiendo a los malos tratamientos de la actora contra su empleador y sus compañeros de trabajo. Situaciones que en efecto comportan la configuración de las justas causas de despido que se le imputan a la demandante acorde lo reglado en el numeral 4 del artículo 58 y el numeral 2 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2351 de 1965, y la violación directa de los literales a, b, c

y f del artículo 38 del Reglamento Interno de Trabajo. Por cuanto es patente que la demandante mediante su actuar incurrió en conductas de malos tratamientos contra su empleador y sus compañeros de trabajo, a más de no guardar rigurosamente la moral en el entorno laboral.

Ahora, en torno al agotamiento del proceso disciplinario, tal como lo indicó la *a quo* y se enunció al inicio del presente fallo, acorde lo tiene adocinado la H. Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, el empleador no esta en la obligación de surtir un proceso disciplinario previo al despido a menos que así se encuentre establecido en el RIT, contrato, pacto o convención. Por manera que para poder proceder al despido, le basta con darle la oportunidad al trabajador de escucharlo sobre los hechos que dieron lugar al despido. Luego, como quiera que en el RIT de la convocada a juicio no existe ninguna disposición normativa que aluda a un procedimiento disciplinario que deba agotar el empleador previo al despido, mal puede alegarse que se incumplió con el debido proceso, máxime cuando se encuentra acreditado que la demandante si tuvo la oportunidad de pronunciarse frente a todos los hechos que dieron lugar a la terminación de la relación laboral, como se desprende del acta de descargos del 24 de febrero del 2020 y la respuesta al llamado de atención que presentó la promotora del juicio.

Respecto a la inmediatez entre los hechos ocurridos y la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, encuentra el Despacho que, así como lo mencionó la falladora de primera instancia, en el presente caso si bien los primeros sucesos correspondieron a enero de 2020, el primero de ellos con la Gerente de la compañía, y a razón de la cual tuvo lugar diligencia de descargos del 24 de febrero del 2020, se evidencia que la encartada se vio inmersa en la necesidad de adelantar un procedimiento interno a fin de esclarecer la ocurrencia de las actuaciones que venía desplegando la trabajadora ante sus subordinados y su superiores jerárquicos, tanto así, que como se constata del material aprobado, pasando por el llamado de atención del 14 de mayo del 2020 y las quejas y reportes del 15 de mayo de la misma anualidad. Por manera que si la culminación del vínculo contractual acaeció el 18 de mayo del 2020, fue precisamente por la labor adelantada por la compañía a efectos de brindar a la demandante todas las garantías correspondientes y esclarecer los hechos que darían lugar a la culminación del vínculo contractual.

En conclusión, se encuentra probada la justa causa, que dio como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de la demandante señora LAURA GISELLE ROJAS TORRES, por parte de LABORATORIO DE ORTESIS Y PROTESIS GILETE Y CIA LTDA, y por tanto absolver a este último de todas las pretensiones incoadas en su contra, por lo que, sin más consideraciones, se confirmará la decisión en estudio, sin costas por tratarse de un grado jurisdiccional.

4. De la indemnización Moratoria

Finalmente, persigue la demandante el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T, por cuanto alude que no recibió el reconocimiento y pago de sus acreencias laborales de forma oportuna a la data de culminación de su relación laboral.

En lo que a este tema atañe señala el art. 65 del CST: « *Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.*

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.»

No obstante lo anterior, es menester precisar que esta sanción no opera de forma automática, por cuanto en todos los casos debe evaluarse la buena o mala fe del empleador, para imponer la indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, en tanto es una temática ampliamente desarrollada por la Sala de Casación Laboral, que ha fijado los derroteros para el estudio de tal sanción en cada caso puntual. En reciente sentencia CSJ SL, 20 de sep. 2017, rad. 55280 reiteró:

«En ese contexto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal aplicó automáticamente la sanción moratoria y dejó de lado la valoración de las pruebas que conducirían a la absolución por tal concepto. En punto a la temática propuesta, se ha de precisar que esta Corporación reiteradamente ha puntualizado que la indemnización moratoria, no opera de manera automática, sino que en cada caso concreto debe valorarse la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su actuar y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. Para esto, se ha establecido que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la totalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo. También se ha dicho que razones válidas, no necesariamente son las que jurídicamente acoja el juez en su sentencia, o que sean las que finalmente defina la jurisprudencia o la doctrina, sino que solo basta con que ellas tengan fundamento en unos argumentos sólidos y factibles, que den un grado de certeza tal que permita llevar a la creencia fundada que se está actuando correctamente o conforme a la ley.»

Sobre este punto en particular, corrobora la suscrita que si bien la relación laboral culminó el 18 de mayo del 2020, la liquidación social de prestaciones sociales fue cancelada el 26 de mayo del 2020 acorde se desprende de la nota marginal efectuada por la demandante en la liquidación del contrato de trabajo que reposa en el folio 44, del archivo 3 de la carpeta 1.

En tal medida es patente que entre la data de culminación del contrato de trabajo y la fecha en que se canceló la misma tan solo transcurrieron 8 días calendario. En tal medida, si bien es claro que no se canceló la indemnización a la data de culminación del contrato, para esta juzgadora el término transcurrido, permite entrever que si existió buena fe por parte de la empresa convocada a juicio, por cuanto corresponde a un lapso de tiempo razonable que se ajusta, a los plazos con los que administrativamente tiene una empresa para tramitar la liquidación de su trabajador y denota que no tuvo jamás la intención de desconocer los derechos de la trabajadora. Por suerte que en este caso en particular, al encontrar desprovisto el actuar del empleador de mala fe, diáfano resulta colegir que no hay lugar al pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T, como en efecto se determinó en primera instancia.

De cara a lo enunciado, es palmario que los pedimentos enervados por el extremo demandante no gozan de vocación de prosperidad y por ende, le asiste la razón a la falladora de instancia al absolver a la enjuiciada de las mismas.

Argumentos estos más que suficientes para confirmar en su integridad la sentencia objeto de estudio en este grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 2 de diciembre de 2021, por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: DEVUÉLVASE el expediente al despacho de origen.

La Juez,


YEIMMY MARCELA POSADA ACOSTA
Juez

Firmado Por:
Yeimmy Marcela Posada Acosta
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 036
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: 9ed3414ff8d1d96c82ac593d6c03afacfc7b7c57fbf422f8ac1db51fff48b32a

Documento generado en 29/07/2022 06:17:39 PM

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