

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI
Palacio de Justicia "Pedro Elías Serrano Abadía", Piso 9º Torre B
J15lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DEL JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI,
NOTIFICA A LAS PARTES LA SENTENCIA No. 03 DEL 08/06/2023 PROFERIDA DENTRO
DEL PROCESO

RADICACION	76001410500220220008400
CLASE DE PROCESO	ORDINARIO DE UNICA INSTANCIA
DEMANDANTE	JOSE CASTULO CASTILLO BERMUDEZ
DEMANDADO	SERV DE SEGURIDAD INDUSTRIAL LTDA.

El presente EDICTO se fija en el portal web de la rama judicial, micrositio del Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali a las 8:00 A.M. del día Nueve (9) de Junio de Dos Mil Veintitrés (2023)



EDDIE ESCOBAR BERMUDEZ

Secretario

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

Palacio de Justicia “Pedro Elías Serrano Abadía” Torre B Piso 9º Cali – Valle
j15lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co

REF: ORDINARIO DE UNICA INSTANCIA

DTE: JOSE CASTULO CASTILLO BERMUDEZ

DDO: SERVICIOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL LTDA

RAD: 76001-41-05-002-2022-00084-01.

En Santiago de Cali, Valle, ocho (8) días del mes de junio de dos mil veintitrés (2023), el suscrito Juez Quince Laboral del Circuito de Cali, vencidos los términos de alegaciones de conclusión, profiere la

SENTENCIA No. 03

El tema a tratar en este trámite de consulta, se determina en el derecho que tengan o no el demandante, de obtener del demandado el reconocimiento y pago de una indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada.

Da origen al presente pronunciamiento, la demanda ordinaria de mínima cuantía presentada por JOSE CASTULO CASTILLO BERMUDEZ repartida y admitida por el juzgado 2 Municipal de Pequeñas Causas Laborales quien, agotado el trámite respectivo, mediante sentencia No. 317 del 19 de octubre de 2022, declaró probada las excepciones de fondo promovidas por el demandado, y condenó en costa en la suma de cien mil pesos al demandante.

Como quiera que en grado jurisdiccional de consulta se faculta al Despacho para el análisis integral de la sentencia proferida por el juez municipal, una vez revisada la actuación y no encontrándose demostrada causal alguna que obliguen a nulificarla, procediendo a proferir sentencia de consulta para lo cual, ha de tenerse como tema de revisión la de establecer si estuvo conforme a derecho y a las pruebas recaudadas la decisión de la Juez Municipal de Pequeñas Causas, mediante la cual absolvió al demandado de las pretensiones de su contraparte.

De la Demanda:

La parte actora a través de apoderado judicial, manifiesta que

HECHOS

1. Mi mandante ingresó a laborar con la empresa **SERVICIOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL LTDA** desde el día 1 de enero del 2002 mediante un contrato a término Indefinido
 2. El cargo para el cual fue contratado el señor Salinas era de CONDUCTOR DE SEGURIDAD RIO PAILA CASTILLA en el Vehículo de la empresa .
 3. El salario devengado por mi mandante estaba representado en la suma de \$1.027.077 mensuales
 4. El horario de trabajo que tenía mi mandante era de 12 horas y 8 horas en los diferentes turnos tanto diurnos como nocturnos.
 5. Mi mandante prestaba sus servicios en el INGENIO RIOPAILA CASTILLO.
 6. El día 27 de diciembre del 2020 mi poderdante se encontraba laborando en el turno nocturno y el Supervisor JOSE LUIS SUAREZ MONTIEL y quien es Jefe Inmediato llama a mi mandante para que lo recogieran en la oficina del ingenio pues deberían asistir al velorio de un compañero en el municipio de PREDERA Héctor Fabio Cruz (q.e.p.d) .
 7. En efecto el Señor Castillo Bermúdez fue a recoger al supervisor, es de anotar que en la patrulla que conducía mi mandante iba en compañía del señor JHON EDWARD LOAIZA quien es tripulante de la Patrulla conducida por el Señor Castillo.
 8. Ellos se desplazaron al velorio del compañero que había fallecido, pues su jefe inmediato así lo dispuso.
 9. Estando en el velorio su jefe inmediato, el señor José Luis Suarez, le dice a mi mandante que volvieran al ingenio pues él quería entrar al baño, eso fue aproximadamente a la 1:00 y 1:30 am del día 28 de diciembre del 2020. Al dejarlo allí en el Ingenio, su jefe inmediato le dice que le pase revista a la HACIENDA CHUNE que se encuentra ubicada en Pradera o que volviera al velorio otro rato.
 10. Mi mandante termino su turno el día 28 de Diciembre a las 8 de la mañana y se fue a descansar.
11. El día 29 de diciembre del 2020 mi mandante se presentó normalmente a trabajar en el turno de las 05:00 am a las 17:00 horas.
12. El ligo a la empresa **SERVICIOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL** y empezó a laborar normalmente a cumplir con sus funciones en normalidad y a eso de las 9:00 am mi mandante fue a dejar a un señor que iba a darle una capacitación a los supervisores, y al llegar a la empresa tipo 9:30 de la mañana el señor FABIANO DIAZ VASQUEZ, Representante Legal de la empresa se Seguridad Industrial Ltda llama a mi poderdante y le pregunta sobre los hechos ocurridos el día 28 de diciembre del 2020 y le indago sobre lo que había ocurrido, mi mandante le comenta lo sucedido y sale de la oficina del señor Fabiano.
13. A eso de las 9:30 am el señor Castillo Bermúdez es llamado por el Jefe de Seguridad de Servicios de Seguridad Industrial, el señor CESAR RODRIGUEZ y le dice que se presente a su oficina. Mi mandante acude a l oficina de éste y le dice que le rinda descargos sobre los hechos ocurridos el día 28 de diciembre del 2020.
14. Le toman los descargos sin haberlo notificado por escrito, sin haberle dado la oportunidad para que hiciera su defensa, sin darle el tiempo necesario para que recaudara pruebas, le hicieron firmar la notificación al momento mismo de rendir descargos, no le dieron copia de la misma, no le dieron copia de los descargos, no le dieron copia del informe del supervisor JOSE LUIS SUAREZ MONTIEL en el cual presentó los hechos del 28 de diciembre del 2020 , no le dieron copia del libro de Población emanado por la Estación de Policía de Pradera.
15. De otro lado, presentamos derecho de petición el 11 de enero del 2021 ante la Accionada vía email en el cual solicitamos lo siguiente:
- a. "Solicito por favor me expidan copia debidamente firmada por mi mandante de la Notificación que el hizo la empresa para rendir diligencia de descargos.
 - b. Copia debidamente firmada por mi mandante de los descargos que le realizo la empresa.
 - c. copia del libro de Población emanado por la Estación de Policía de Pradera.
 - d. Copia del informe del supervisor JOSE LUIS SUAREZ MONTIEL en el cual presentó los hechos del 28 de diciembre del 2020 .
 - e. Copia de la programación de turnos de mi mandante de los últimos tres años laborados por el señor Castillo Bermúdez en la empresa.
 - f. Copia de los pagos de nomina mensual de los últimos tres años.
 - g. Copia del resumen de la hoja de vida de mi mandante como trabajador de la empresa desde el momento de su vinculación hasta la fecha de terminación del contrato.
16. Copia de los llamados de atención, suspensiones debidamente firmados por mi mandante que haya tenido durante el tiempo que trabajo mi poderdante en la empresa, esto es desde el 1 de enero del 2002 al 30 de diciembre del 2020". Mi mandante trabajo hasta el 30 de diciembre del 2020 toda vez que la empresa le Manda al señor Castillo la carta de Terminación del contrato por justa Causa poderdante laboró hasta el día .
17. La empresa al despedir a mi poderdante sin haberle dado oportunidad a su defensa, violo el derecho al debido proceso y se tomó ilegal su despido.

Y Como Pretensiones Solicitó

1. Que entre la empresa **SERVICIOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL LTDA** con Nit 890324168-9, domiciliada en el Km 30 Via Cali – Florida, teléfono 3920300 ext 2519, **correo electrónico para Notificación judicial: notificaciones.seguridad@ssilseguridad.com** entidad debidamente representada por el señor **FABIANO DIAZ VASQUEZ**, también mayor de edad identificado con la cédula de ciudadanía No. 93.378.893 o por quien haga sus veces al momento de la notificación de esta demanda y mi mandante, existió un contrato de trabajo a término indefinido dese el día 1 de enero del 2002 Hasta el 30 de diciembre del 2020, el cual se termino en forma injusta por parte de la empresa demandada.
2. Que como consecuencia de lo anterior la empresa demandada debe pagarle a mi apoderado los siguientes conceptos.
 1. El pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código sustantivo de Trabajo, por valor de \$32.000.000,00
 7. Que la empresa demandada debe ser condenada a la indexación laboral en aquellos rubros que por ley tenga aplicación.
 8. Condenar a la empresa demandada a pagar las correspondientes costas del proceso.
 9. Condenar a la empresa demandada con base en las facultades Extra y Ultra Petita que Usted tiene, a pagar al demandante todo aquello que resulte probado.

Previa inadmisión de la demanda se subsanó la misma y aclaró el hecho 12 objeto de inadmisión

en el turno de las 05:00 am a las 17:00 horas.

12. El Señor José Cástulo Castillo llegó a la empresa **SERVICIOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL** y empezó a laborar normalmente a cumplir con sus funciones en normalidad y a eso de las 9:00 am mi mandante fue a dejar a un señor que iba a darle una capacitación a los supervisores.

De la contestación de demanda:

En audiencia del 19 de octubre de 2022 el Juzgado 2 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, se constituye en audiencia pública convocado el demandado contesta la demanda, dando lectura al escrito que previamente remitió al juzgado, la cual se procede a agregar a la providencia.

A LOS HECHOS:

- AL PRIMERO:** Es cierto.
- AL SEGUNDO:** Es cierto.
- AL TERCERO:** Es cierto.
- AL CUARTO:** No es cierto, las labores correspondientes al accionante se realizan en turnos rotativos así: Personal Operativo: Turnos rotativos:
- | | | | |
|------------------|-----------|---|-----------|
| PRIMER TURNO A: | 5:00 A.M. | A | 1:00 P.M. |
| SEGUNDO TURNO B: | 1:00 P.M. | A | 9:00 P.M. |
| TERCER TURNO C: | 9:00 P.M. | A | 5:00 A.M. |
- AL QUINTO:** Es cierto.
- AL SEXTO:** Es cierto.
- AL SEPTIMO:** Es cierto.
- AL OCTAVO:** Es cierto.
- AL NOVENO:** Es cierto y mientras estuvieron con el Supervisor todo transcurrió con normalidad.
- AL DECIMO:** No me consta la hora en que terminó el turno, debió ser a las 5:00 A.M. según el horario previsto.

AL ONCE:	No me consta la hora en que el accionante se presentó a laborar el día mencionado.
AL DOCE:	No me consta pues no se menciona en el hecho la fecha en la que se presentó a laborar "normalmente" según afirma.
AL TRECE:	Es cierto que el actor fue interrogado por el gerente de la empresa sobre lo sucedido en la madrugada del 20/12/20 y a renglón seguido fue citado a diligencia de descargos que se llevarían a cabo el 29/12/20.
AL CATORCE:	Es cierto.
AL QUINCE:	No me consta la hora indicada, no existe evidencia de ello, sin embargo el demandante fue citado a diligencia de descargos, mediante comunicación suscrita por el Jefe de Seguridad Cesar Augusto Rodríguez, recibida por el señor Castillo quien firma en señal de notificación.
AL DIECISEIS:	No es cierto, la diligencia de descargos se llevó a cabo el día 29/12/22, diligencia en la cual el demandante afirma estar debidamente enterado del motivo de dichos descargos, en los cuales acepta plenamente su responsabilidad, tanto así que en su penúltima respuesta expresa: " Si fue un error y lo acepto ". Debo aclarar que al inicio de los descargos se menciona como fecha el 2020/11/11, lo cual es imposible pues sería antes de los hechos sucedidos, pero al finalizar la diligencia se expone que la misma culminó a las 10:00 del día 29 de diciembre de 2020.
AL DIECISEIS:	No es cierto, la diligencia de descargos se llevó a cabo el día 29/12/22, diligencia en la cual el demandante afirma estar debidamente enterado del motivo de dichos descargos, en los cuales acepta plenamente su responsabilidad, tanto así que en su penúltima respuesta expresa: " Si fue un error y lo acepto ". Debo aclarar que al inicio de los descargos se menciona como fecha el 2020/11/11, lo cual es imposible pues sería antes de los hechos sucedidos, pero al finalizar la diligencia se expone que la misma culminó a las 10:00 del día 29 de diciembre de 2020.
AL DIECISIETE:	No es cierto, el documento de citación es contrario a lo afirmado en el hecho.
AL DIECIOCHO:	No es cierto, el documento fue presentado con la demanda, prueba de que la empresa si lo entregó al solicitante.
AL DIECINUEVE:	No es cierto, el documento fue presentado con la demanda, prueba de que la empresa si lo entregó al solicitante
AL VEINTE:	No es cierto, el documento fue presentado con la demanda, prueba de que la empresa si lo entregó al solicitante
AL VEINTIUNO:	Es cierto y en virtud de ello fueron entregados al accionante los documentos por él solicitados, que ahora obran en el proceso.
AL VEINTIDOS:	Es cierto.
AL VEINTITRES:	No es cierto, la documental que se aportará con este escrito da prueba de todo lo contrario, pues al actor se le garantizó su derecho a dar explicaciones sobre su conducta, aceptando por parte suya la responsabilidad cuando manifestó: " Si fue un error y lo acepto ".

Me opongo a que se decreten las pretensiones de la demanda, como quiera que

Bernardo Arango Secker
Abogado

por las razones expuestas al contestar los hechos de la demanda y teniendo en cuenta lo expresado adelante como fundamento de los hechos y razones de la defensa y las excepciones que se proponen como medios de defensa a favor de mi representada, al actor no le asiste derecho en su favor; por el contrario solicito se le condene en costas por la temeridad de su acción, me refiero en particular a cada una de las pretensiones de la demanda, así:

1. No se discute la relación laboral, se aclara sin embargo que dicha relación terminó por justa causa plenamente demostrada y además admitida por el accionante en sus descargos, lo cual es plena prueba.
2. 1. Nada se adeuda por concepto de indemnización, me opongo a ello.
7. No hay suma alguna por indexar.
8. No hay lugar a costas, solicito se condene al actor a las mismas.
9. No hay lugar a condena alguna en tal sentido.

Continuando la audiencia, concedió el uso de la palabra para que el demandante reforme la demanda a lo cual manifestó que no hace uso de este derecho, acto seguido se continuó con la audiencia, en sus etapas de conciliación se le resolvieron excepciones previas.

Auto Interlocutorio No. 1503	
	<p>Procede el Despacho a analizar las excepciones propuestas por la parte demandada y determina que aunque en señalamiento de cuantía y competencia se dice que es superior a 20 smlmv, dicha afirmación ya está desvirtuada y es el juez el que debe darle el trámite correspondiente de acuerdo a realidad, conforme inciso 5, numeral 2 del artículo 101 CGP.</p> <p>Por tanto, por cuantía este Despacho es competente y el trámite legal es el ordinario laboral de única instancia.</p> <p>Por lo anteriormente expuesto, el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.</p> <p>RESUELVE:</p> <p>PRIMERO: Declarar NO PROBADAS las excepciones previas de HABERSELE DADO A LA DEMANDA EL TRAMITE DE UN PROCESO DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE Y FALTA DE COMPETENCIA, por la motivación expresada en esta providencia.</p> <p>SEGUNDO: Condenar en costas a la parte demandada. Agencias en derecho se fijan 1/10 smlmv, esto es, \$100.000,00.</p> <p>Notifíquese en ESTRADOS.</p>

Continuando con la audiencia, se continuó con la etapa de saneamiento del proceso, se practicaron las pruebas, *se recibieron el interrogatorio de la parte demandada, no asistieron los testigos del demandante ante lo cual el apoderado desistió de los mismos y se aceptó por el juzgado, se continua con la audiencia y respecto de las pruebas de la parte demandada esta desistió de los testimonios y del interrogatorio de parte, se clausuró periodo probatorio y escuchó en alegaciones, y se profirió sentencia.*

De la sentencia de única instancia:

En audiencia del 19 de octubre de 2022, el Juzgado 2º Municipal de Pequeñas Causas Laborales profiere la sentencia # 137, sostuvo que en la diligencia de descargos el demandante confesó que se había puesto a consumir sustancias alcohólicas con el uniforme de la empresa y conduciendo el vehículo de la misma, en igual forma que el vehículo de la empresa fue inmovilizado por la policía al desconocer la ley seca, en esas condiciones la juez municipal declaró probadas las excepciones propuestas por el demandado.

Resuelve:

PRIMERO. ABSOLVER a SERVICIOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL LTDA NIT. 890.324.168-9, de la totalidad de las pretensiones incoadas por la demandante JOSE CASTULO CASTILLO BERMUDEZ C.C. 94.299.835., según lo plasmado en las consideraciones de esta providencia.

SEGUNDO. CONDENAR en costas en esta instancia a la parte demandante. Se fija como agencias en derecho una suma equivalente a \$100.000.00. Liquidense.

TERCERO. CONSÚLTASE esta providencia ante los Juzgados Laborales del Circuito de Cali – Reparto.

NOTIFIQUESE. En Estrados a las partes.

Para resolver ha de considerarse:

Respecto de la valoración probatoria, en la sentencia SU 129 de 2021 la Corte Constitucional advierte que en el área laboral también se debe cumplir el principio de la CARGA DINAMICA DE LA PRUEBA, para lo cual precisa que ésta es deber de las partes y atribuciones del juez como director del proceso, siendo el objeto de la actividad probatoria en el proceso judicial superar el estado de incertidumbre, se logra acudiendo a los elementos probatorios aportados por las partes, de no lograrse, en el evento de que la parte interesada no sea responsable de la insuficiencia probatoria, corresponderá al juez decretar y practicar pruebas de oficio. De allí que la actividad oficiosa del juez sea subsidiaria, porque no reemplaza al binomio demandante-demandado en la demostración de sus dichos, acto seguido la honorable Corporación advierte que la obligación de decretar y practicar pruebas de oficio, cuando existen elementos que indican que no asumir esa tarea puede llevar a que el fallo se aparte de la verdad de los hechos, ya en el campo laboral, se establece que decretar pruebas de oficio es una facultad como en cualquier otro proceso, al tener un alcance universal prima facie. No obstante, en nombre de los principios de la equidad y de la justicia material, el juez debe valorar si por las características específicas del caso, ejercer los poderes oficiosos para decretar y practicar pruebas es imperativo, la Corte entra a considerar que el deber de decretarlas, se desprendería de las particularidades del proceso y correspondería al funcionario judicial identificar el momento en que debe actuar, correspondiéndole a las partes aportar los materiales probatorios que respaldan sus dichos, sin que sea posible considerar como regla general el deber de decretar y practicar pruebas de manera oficiosa. Ahora bien, en el grado jurisdiccional de Consulta, la misma Corporación preciso los eventos en los cuales se deben practicar pruebas, a saber: (i) practicar las pruebas decretadas por el a quo y, (ii) decretar las demás que sean necesarias a fin de resolver la consulta. Y, en tanto puede revisarse la totalidad del debate jurídico suscitado, lo correcto es que tampoco

existan limitaciones para el tribunal cuando estime que debe ampliar el material probatorio con que cuenta, a efectos de emitir una decisión de fondo, bajo parámetros de justicia.

Siguiendo los lineamientos antes descritos, como quiera que lo que pretende la parte demandante es la condena del empleador por un despido sin justa causa, en especial por desconocer el debido proceso disciplinario, le corresponde al empleador demostrar las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo en los términos exclusivamente indicados en la carta de terminación del proceso; para resolver de fondo y conforme la abundante jurisprudencia¹ de la sala laboral de la Corte Suprema, nos indica respecto a la estabilidad del trabajador según nuestro estatuto laboral Colombiano ésta se califica como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, agrega la jurisprudencia que el universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo², y en un último término, por

¹Magistrado ponente LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ, SL675-2021 Radicación # 85863 Acta 07 Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

² Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inhumano o delictivo que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumir el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado,

Igualmente la jurisprudencia³ ha precisado que «[...] el daño que se cause a la empresa con la conducta contraria al ordenamiento jurídico del trabajador no es necesario que implique un perjuicio económico, sino como en el presente caso, aquel se constituye en la vulnerabilidad de su información y de los documentos inherentes a su personal», adicionalmente puntualizó que los derechos al debido proceso y a la defensa se vulneran cuando dentro de la empresa se ha previsto un procedimiento para despedir y no se le da cumplimiento el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al trabajador, no implica que se deba surtir un debido proceso.

Para resolver hemos de tener en consideración, que la decisión de la juez municipal parte de las pruebas documentales aportadas al proceso, igualmente el interrogatorio de parte del demandado, de los cuales tuvo como probado los hechos relacionado en la carta de terminación de la relación laboral, encontrando cumplidas las 5 garantía que la jurisprudencia ha desarrollado como son el poner en conocimiento del trabajador los motivos de la terminación del contrato, para garantizar al trabajador su derecho a defensa, en igual forma la de inmediatez, para que después de ocurrido los hechos que motivan la decisión se tomen las decisiones en forma oportuna, de lo contrario se tendrá como perdonados las faltas, en igual forma que los hechos o faltas se encuadren en las conductas previamente reguladas en el código sustantivo del trabajo y por último agotar el trámite para la terminación siempre y cuando en la convención colectiva, reglamento interno de trabajo o contrato de trabajo se hayan regulado, esto es, con el fin de darle la oportunidad al trabajador de rendir descargos, derecho el cual no es

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

³ SACIÓN LABORAL C.S.T. M. PONENTE: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ NÚMERO DE PROCESO: 77031 PROVIDENCIA: SL679-2021

necesario agotar, si se encuentra demostrado que el trabajador conocía previamente los hechos que se le imputan, pues de hacerlo conocido no es necesario llamarlo a descargos. La juez municipal, advierte que las partes no aportaron el contrato de trabajo para verificar si había regulación del procedimiento para despido, pero advierte de la existencia del reglamento interno de trabajo el cual fue aportado, el cual no fue desconocido por el actor, en el mismo se regula como requisito el informe o reporte, el cual se encuentra acreditada con las comunicaciones en las cuales el demandante pone en conocimiento el haber sido detenido por consumir licor y haberse inmovilizado vehículo y arma de dotación. En esas circunstancias, el reglamento interno precisa la obligación de oír al trabajador, requisitos que se cumplieron dándole la oportunidad al trabajador de pronunciarse respecto de lo sucedido, y el actor no manifestó que se le hubiere desconocido el debido proceso, por el contrario, manifestó conocer el reglamento interno de trabajo.

Revisada la actuación objeto de revisión en sede de consulta, la decisión de la juez municipal estuvo conforme a derecho, las circunstancias probatorias le permitieron tener por ciertos los hechos relacionados en la carta de terminación, estas fueron previamente calificadas como graves tanto en los reglamentos de trabajo de la empresa demandada, como en la norma sustantiva, estando prohibido al operador judicial⁴ calificar como graves las mismas, debiéndose de advertir que dicha conducta había sido considerada como grave por parte del empleador, en ese orden de ideas y al considerar que estaba demostrado el hecho o falta a cargo del demandante como es la de consumir sustancias alcohólicas y conducir los vehículos de la empresa bajo dichas circunstancias, la falta estaba calificada grave, y al serlo, es justa causa para terminar el contrato de trabajo, en esas condiciones la absolución deberá ser confirmada en igual forma la condena en costas al demandante.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado 15 Laboral del Circuito, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

⁴ SL284-2018 del 14 de febrero de 2018, Magistrada Ponente Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, con radicado No. 64004, indicó:

“Sea lo primero señalar que tal y como lo ha reiterado esta Sala, al trabajador solo le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde acreditar que aquel incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente que ameriten su despido unilateral por justa causa.”

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No.317 del 19 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali conocida en **CONSULTA** por parte de este Juzgado.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia. Ordénese la devolución a su lugar de origen.

Notifiquese y cúmplase

EL JUEZ,

JAIR ORLANDO CONTRERAS MENDEZ

Elaborado Joc 2022-00084-01

Firmado Por:

Jair Orlando Contreras Mendez

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 015]

Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **584e6231681b78d5475d278102a631f5b12719c32ab34d3cd21866c1db9a55d0**

Documento generado en 08/06/2023 12:13:15 PM

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