

**AL DESPACHO** proceso proveniente del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, el cual fue radicado al despacho por reparto, a fin de que se surta el grado jurisdiccional de consulta, de acuerdo a lo ordenado por dicha Agencia Judicial en sentencia de única instancia del diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintitrés (2023). Para lo que se estime proveer.

Bucaramanga, cinco (5) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)



**RAFAEL HERNANDO GÓMEZ RUEDA**  
Sustanciador



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander  
**JUZGADO PRIMERO (1) LABORAL DEL CIRCUITO DE  
BUCARAMANGA**  
Correo electrónico:  
j01lcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

### **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO**

Bucaramanga, quince (15) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Atendiendo lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, procede el Despacho a resolver el grado jurisdiccional de CONSULTA surtido a favor de la parte demandante, respecto de la sentencia proferida, el diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, para lo cual se tienen en cuenta las siguientes consideraciones,

#### **I. Antecedentes**

##### **La demanda.**

El demandante REINALDO GUATIBONZA CUADROS solicitó que se declare frente a la demandada POLLOS EL BUCANERO S.A. que existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 5 de agosto de 2011 hasta el 7 de abril de 2022, así mismo que se declare que en julio del año 2020 se realizó la sustitución patronal de CAMPOLLO S.A. a POLLOS EL BUCANERO S.A. de la misma manera requiere que se declare que el contrato de trabajo a término fijo se prorrogó por un término igual al inicial, por último que se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio sin mediar justa causa comprobada, por lo que solicita se condene a la demandada a pagar la

indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

El demandante, en lo cardinal, hizo consistir la causa pretendi en los siguientes hechos: **i)** que el día 5 de agosto de 2011 el demandante fue vinculado a CAMPOLLO S.A. mediante un contrato de trabajo a término fijo inicialmente por tres meses el cual se prorrogó automáticamente desde el año 2011 hasta el día 7 de abril de 2022; **ii)** que el demandante fue contratado para desempeñar el cargo de supervisor de procesos para la empresa CAMPOLLO S.A., cargo que fue modificado el 01 de agosto de 2019 a COORDINADOR DE PROCESOS. **iii)** que en el mes de julio de 2020 se realizó la sustitución patronal por parte de CAMPOLLO S.A a POLLOS EL BUCANERO S.A.; **iv)** que el demandante prestó sus funciones para la demandada hasta el 7 de abril de 2022, fecha en la cual POLLOS EL BUCANERO realizó la liquidación del contrato en lo concerniente a salarios, vacaciones, prima de servicios cesantías e intereses a las cesantías, **v)** que el salario devengado durante la relación laboral fue de 1.920.000 pesos y que su horario consistía en 8 horas diurnas **vi)** que el 16 de marzo de 2022, la empresa demandada lo citó a diligencia de descargos para el 22 de marzo de 2022 donde le realizaron una serie de acusaciones relacionadas con la vida privada, para finalmente el día 7 de abril de 2022, recibir una carta donde se le comunicaba su retiro inmediato del cargo sin justa causa.

### **La contestación a la demanda**

La pasiva POLLOS EL BUCANERO S.A., se opuso a las pretensiones elevadas por la parte actora; en síntesis, indicó que el contrato celebrado entre las partes fue a término fijo por tres meses el cual finalizó con justa cusa el 7 de abril de 2022.

De igual forma, manifestó que se encuentra probado dentro del proceso tanto la ocurrencia de la sustitución patronal, como el valor del salario devengado por el actor, el cual ascendía a la suma de 1.920.021 pesos.

En igual sentido, indicó que la terminación del contrato se dio por justa causa probada, de conformidad con el artículo 62 del CST al haber incumplido el demandante con las políticas y los valores corporativos de la organización.

Formuló las excepciones de: “*prescripción*”, “*buena fe*”, “*inexistencia de la obligación o pago*”, “*compensación*” y “*cobro de lo no debido*”.

### **Sentencia consultada.**

Respecto de la declaratoria de la existencia de la relación laboral entre las

partes, el salario devengado y la modalidad contractual, el juez a-quo procedió a acceder a lo pretendido por la parte actora, no obstante, se absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda; para obrar así, el Juez a-quo expuso que, si bien el demandante probó el hecho mismo del despido, lo que en principio haría operar en su favor la presunción de que el mismo se dio sin que mediara justa causa, se encontró probado por parte de la pasiva que el echo del despido acaeció en razón a una justa causa comprobada y mediando un proceso disciplinario por parte del empleador.

### **Alegatos de Conclusión.**

La parte actora dejó transcurrir en silencio el término otorgado para la presentación de los alegatos.

Por su parte POLLOS EL BUCANERO S.A., funda sus alegatos en el hecho de que la terminación del contrato de trabajo celebrado con el actor, se dio por una causal objetiva de las descritas en el artículo 62 del CST, y una vez agotado el trámite disciplinario interno por parte de la entidad, en la que se encontró probada la ocurrencia de una falta grave por parte del actor.

Requiere que sea confirmada en su totalidad la sentencia de primer grado.

## **II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

El grado jurisdiccional de consulta surtido en favor del trabajador demandante desfavorecido con la sentencia de primera instancia, es una revisión oficiosa que la ley establece con el fin de proteger los derechos irrenunciables de aquella –*art. 69 C.P.T.S.S.*–

En el presente asunto se observa que la parte actora reclama la declaratoria de existencia del contrato de trabajo a término indefinido desde el 5 de agosto de 2011 hasta el 7 de abril de 2022, así mismo que se declare que en julio del año 2020 se realizó la sustitución patronal de CAMPOLLO S.A. a POLLOS EL BUCANERO S.A y por último que se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio sin mediar justa causa comprobada, por lo que solicita se condene a la demandada a pagar la indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

En punto de lo anterior en el asunto de marras, ha de indicarse en primer lugar que tal y como puede extraerse del pronunciamiento de la pasiva a los hechos de la demanda, no existe duda alguna respecto de la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, así como tampoco existe duda

alguna respecto de la sustitución patronal existente entre CAMPOLLO S.A. y la demandada, los extremos temporales de la relación laboral ni del valor del último salario devengado por el demandante.

No obstante lo anterior, se evidencia que no ocurre así con lo referente a la modalidad contractual, pues el demandante solicitó la declaratoria de un contrato a término indefinido, mientras que la pasiva denuncia que la modalidad contractual fue a término fijo.

Al respecto ha de indicarse que una vez realizado el análisis del material probatorio, se encuentra a folios 15 y 16 del archivo 02 del expediente digital documental correspondiente al contrato celebrado entre CAMPOLLO S.A. y el demandante, en el que se evidencia que el actor fue contratado inicialmente para un periodo fijo de tres meses comprendidos entre el 5 de agosto de 2011 y el 5 de noviembre del mismo año.

De la misma forma, en el aludido contrato se observa en su acápite correspondiente a cláusulas adicionales, en el numeral segundo, que entre las partes se pactó de común acuerdo que una vez agotada la tercera prórroga, el contrato mutaría su modalidad para pasar a ser a término indefinido.

De lo anterior, se tiene que inicialmente el periodo para el cual fue contratado el demandante fue para el comprendido entre el 5 de agosto y el 5 de noviembre de 2011, así mismo al no existir duda respecto de la fecha de finalización de la relación laboral, que dicho contrato se prorrogó de su término inicial siendo la primera de estas prórrogas desde día 6 de noviembre al 6 de febrero de 2012, la segunda desde el 7 de febrero de 2012 al 7 de mayo de 2012 y la tercera del 8 de mayo al 8 de agosto de 2012, para luego, en virtud de la cláusula descrita en párrafos anteriores mutar a término indefinido.

Así pues, encuentra el Despacho que acertó la falladora de primera instancia, al momento de la declaratoria de la existencia, modalidad, extremos temporales y salario del contrato de trabajo, estableciendo que entre el demandante REINALDO GUATIBONZA CUADROS en calidad de trabajador y POLLOS EL BUCANERO S.A. en calidad de empleador existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 5 de agosto de 2011 y hasta el 7 de abril de 2022, devengando un salario de \$1.920.021 pesos, por lo que en dicho sentido, se confirmará lo decidido por el a-quo.

Ahora bien, en relación con la pretensión encaminada a lograr la declaratoria del despido sin justa causa y en consecuencia la respectiva condena al pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST,

ha de indicarse que acertó el juzgador de primera vara al denegar lo pretendido.

En este punto es del caso recordar que, respecto de la terminación unilateral del contrato de trabajo, el citado artículo 64 establece que *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.”*.

De ello, habrá de indicarse que, cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo sin causa que justifique tal actuar, habrá lugar al pago de la indemnización de que trata el artículo antes citado, recordando además que, para que tal indemnización sea procedente, solo basta con que el demandante acredite el hecho del desahucio, cosa que aquí ocurrió, pues tal y como se demuestra con los documentos visibles en las páginas 20 a 25 del archivo PDF No. 02 del expediente digital, el 7 de abril de 2022, la pasiva le comunicó al demandante la terminación de su contrato de trabajo por justa causa, de ahí que acreditado el desahucio, le corresponda al empleador demostrar que la terminación estuvo motivada en una justa causa.

Para tal efecto, obra en el expediente a folios 144 a 148 del archivo 15 del expediente digital, acta de los descargos rendidos por el trabajador el 22 de marzo de 2022, diligencia en la cual se le informó que el proceso disciplinario se fundamenta en los siguientes hechos:

*“Por la novedad reportada el día 03 de Marzo 2022, mediante en la cual se han recibido quejas referentes a su comportamiento y forma de dirigirse a algunas de las mujeres de la compañía en una connotación sexual e inapropiada que contraría y trasgrede nuestros principios y valores corporativos. Es de resaltar que se cuenta con pruebas y testigos que demuestran la veracidad de las afirmaciones realizadas en las mencionadas quejas. Sumado a esto encontramos que usted está sobrepasando los límites que debe tener con sus reportes directos al intentar trascender en situaciones personales e íntimas de las trabajadoras. Por lo anterior usted presuntamente incumplió el reglamento interno de trabajo, las normas vigentes sobre acoso laboral y sus obligaciones contractuales”*.

Así mismo, se allegó la terminación del contrato de trabajo suscrito con el aquí demandante, misiva en la cual, entre otras cosas, se dijo que: *“(…)De acuerdo con los enunciados fácticos expuestos, consideramos que la*

*decisión de Terminar el contrato de trabajo es necesaria y adecuada, razón por la cual, se ajusta al principio de proporcionalidad de la falta y la sanción, teniendo en cuenta que su conducta es considerada como grave a la luz del Reglamento Interno de Trabajo, siendo tipificada en el Artículo 58 numerales 50, 57. Cabe resaltar, que usted actuó con dolo, y además incumplió con los deberes que le eran exigibles, por lo tanto, no se encuentra una razón que justifique su manera de actuar, careciendo esta de rectitud y sentido de pertenencia con la organización. La decisión adoptada, se ajusta a los fines del Reglamento Interno de Trabajo, pues este busca mantener el orden, la disciplinaria, y el buen entendimiento en las relaciones laborales, por lo que, al aplicar la máxima sanción a su conducta desleal y malintencionada, incentiva a que este tipo de situaciones no se repliquen en el resto de los trabajadores. Por estas razones, entendemos que existe una correspondencia entre la gravedad del hecho cometido, y la decisión adoptada, ya que la misma no resulta excesiva, ni carente de importancia, siendo este un medio idóneo para alcanzar los fines perseguidos en el Reglamento Interno de Trabajo."*

Atendiendo la falta endilgada por la pasiva a su otrora trabajador, debe indicarse que el numeral 6 del literal A) el artículo 62 del CST, establece que es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador *"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"*.

Frente a ello, así como lo hizo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL8028-2014, reiterada en sentencia CSJ SL 1051-2020, debe recordarse que la norma en cita establece dos hipótesis, la primera, la falta grave, que requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, y la segunda, la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador, cuya calificación si le corresponde realizarla al juez.

En el caso concreto, al rendir los descargos correspondientes obrantes a folios 144 a 148, aunque con excusas, el demandante aceptó haber mantenido comunicaciones de forma inapropiada en diversas oportunidades, con una de sus compañeras.

Ahora, en cuanto a la justeza de la causa de terminación del contrato de trabajo, se encuentra de la página 150 a la 186 del archivo pdf No.15 del expediente digital, se aprecia el artículo 58 del Reglamento Interno de

Trabajo, norma en la cual se dispone que, entre otras, constituyen faltas graves por parte del trabajador: *"50) Incurrir en violación del Código de Ética, Principios Guías, Política de Alcohol y Drogas, Manual de Contratación de Bienes y Servicios. 57) Cualquier violación grave en las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y artículos 55 y parágrafo primero del artículo 56 de este Reglamento, o cualquier falta grave calificada en el contrato trabajo, aun por primera vez"*.

Por otra parte, se observa en el artículo 55 del mismo reglamento de trabajo, correspondiente a las obligaciones especiales del trabajador, el numeral 4 indica que es deber del trabajador *"Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros"*, así mismo, el numeral 16 manifiesta además como obligación del trabajador *"Realizar su trabajo apegado a lo que señala el código de ética del EMPLEADOR, sus Principios Guías, Valores, Políticas, y procedimientos internos"*.

En igual sentido se evidencia en el archivo PDF 17 del expediente digital, copia del código de ética de la entidad demandada, en el cual se describe como ejemplos de acoso sexual, *"Manifestar gestos, bromas o comentarios con orientación sexual dirigidos a una persona que no acepta dicha conducta, o realizados en su presencia"*.

De conformidad con lo anterior, advierte el despacho que en el presente caso, tal y como lo señaló la pasiva, el demandante cometió las faltas endilgadas en los numerales 50 y 57, del artículo 58 del reglamento interno de trabajo, pues como se dejó visto, si mantuvo conductas inapropiadas y con connotaciones sexuales respecto de mujeres de la compañía, desconociendo así tanto el código de ética de la empresa, como el reglamento mismo, de ahí que, al configurarse el cometimiento de faltas graves señaladas, se configuró la justa causa de que trata el numeral 6 del inciso a del artículo 62 del CST, por lo que no hay lugar a declarar que el despido sufrido fue injusto.

De manera que, conforme a lo discurrido se CONFIRMARÁ INTEGRALMENTE la sentencia de primer grado.

Dilucidado lo anterior, queda agotada la competencia funcional de este juzgador.

Sin COSTAS dado el grado jurisdiccional de consulta surtido en favor del trabajador.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de

Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, calendada el diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia

**SEGUNDO:** Sin costas, por lo expuesto.

**TERCERO: NOTIFIQUESE** esta providencia mediante anotación en estados electrónicos y procédase con la devolución del expediente al Juzgado de origen por secretaría del despacho.

**ADOLFO MIGUEL SANJUANELO AMAYA**  
Juez

<p><b>JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA</b></p> <p>El auto anterior se notifica a las partes en anotación hecha en el estado electrónico <b>No. 156</b> publicado en el micrositio web del Juzgado <a href="https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-001-laboral-de-bucaramanga/34">https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-001-laboral-de-bucaramanga/34</a> , hoy, a las 8 A.M.</p> <p>Bucaramanga, <b>18 de diciembre de 2023</b></p> <p><b>RUTH HERNÁNDEZ JAIMES</b> Secretaria</p>
--

Firmado Por:  
**Adolfo Miguel Sanjuanelo Amaya**  
Juez  
Juzgado De Circuito  
Laboral 001  
Bucaramanga - Santander

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: **0659aa552101b2f39cf94bcc2371daba31a7b4e60f0a7658ddf8cc7634030f77**

Documento generado en 15/12/2023 08:38:07 AM

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