



REPÚBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO
BOGOTÁ D. C.

Bogotá D.C, Veinticinco (25) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

El **JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**, resuelve el grado jurisdiccional de consulta contra de la sentencia proferida por el **JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ** el 04 de octubre de 2022, dentro del Proceso ordinario Laboral de única instancia No. 110014105003**20220007600** que tiene como demandante al señor **DAIMER BONILLA MONTES** y como demandado a **SEGURIDAD NATIVA DE COLOMBIA LTDA.**, en atención a lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 del de 2022.

Corrido el traslado mediante auto del 21 de marzo de 2023, los apoderados de las partes no presentaron alegaciones, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

ANTECEDENTES

El señor **DAIMER BONILLA MONTES**, actuando por intermedio de apoderado judicial, interpuso demanda en **contra** de la **SEGURIDAD NATIVA DE COLOMBIA LTDA.**, para que previos los trámites de un proceso ordinario de única instancia, se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 27 de febrero de 2021 al 03 de junio de 2021, que el contrato se dio por terminado sin que mediara justa causa comprobada, que es beneficiario de estabilidad laboral reforzada al ser padre de cabeza de familia, como consecuencia de ello se condena a la demandad **SEGURIDAD NATIVA DE COLOMBIA LTDA.** al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, señaló que celebro un contrato laboral por obra o labor el día 27 de febrero de 2021, para

desempeñar el cargo de vigilante, devengando un salario de \$908.526, que fue despedido sin justa causa por parte del empleador de manera unilateral, que es padre cabeza de familia, lo que lo hace beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, que interpuso acción de tutela solicitando el amparo de la estabilidad laboral reforzada que le fue negado.

Por su parte, **SEGURIDAD NATIVA DE COLOMBIA LTDA.** contestó la demandada en audiencia celebrada el 29 de septiembre de 2022, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. Aceptó como ciertos los hechos 1, 2, 3, 4 y 15 propuso en su defensa excepciones de: De la terminación del contrato de trabajo por justa causa atendiendo el debido proceso, enriquecimiento sin causa por parte del demandante, eficacia del fundamento legal contenido en el parágrafo del artículo 62 del CST, eficacia del fundamento legal contenido en el Art. 66 el CST., mala fe del demandante, de la terminación del contrato de trabajo por voluntad expresa del trabajador, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones demandadas, de la concurrencia de las faltas graves presentadas por el actor en el transcurso de la relación laboral y la innominada o genérica.

SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

EL JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ, mediante providencia del 04 de octubre de 2022, **DECLARÓ:** que entre el señor **DAIMER BONILLA MONTES** y la demandada **SEGURIDAD NATIVA DE COLOMBIA LTDA.** existió un contrato de trabajo por la obra o labor, el cual estuvo vigente entre el 27 de febrero y el 03 de junio del año 2021; declaró probadas las excepciones terminación del contrato con justa causa adelantado con observación del debido proceso, eficacia del fundamento legal artículo 66 de CST, inexistencia de las obligaciones reclamadas y concurrencia de faltas graves y, absolviendo a la demandada de las demás pretensiones solicitadas por el demandante.

Surtido el trámite de la instancia y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES:

Sea lo primero indicar, que no fue objeto de discusión que el demandante prestó sus servicios a la demandada **SEGURIDAD NATIVA DE COLOMBIA LTDA.** entre el 27 de febrero de 2021 al 03 de junio de 2021, mediante un contrato de trabajo por duración de la obra o labor, en el cargo de vigilante, hechos que fueron aceptados por las partes

De esa forma, el problema jurídico girará en torno a determinarse si la terminación del contrato de trabajo aduce a una causal objetiva o una justa causa.

DEL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:

El problema jurídico a resolver gira en torno a resolver si hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa. Señala el actor que no incurrió en una justa causa contemplada por el legislador laboral colombiana para que fuese plausible realizar el despido.

En este sentido, tratándose de la demostración de la terminación del contrato de trabajo por despido sin justa causa, nuestro órgano de cierre ha sido reiterativa en señalar que le corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador, probar la justa causa invocada para la terminación del contrato de trabajo, jurisprudencia reiterada en sentencias como la SI1582-2022, SL1459-2022 entre otras.

Ahora bien, cabe señalar, que se encuentra acreditado que la terminación del contrato se dio el 03 de junio conforme a misiva allegada y visible a folio 25 del ítem 01 donde se certifica por la encartada que el motivo del retiro es la terminación del contrato, cumpliéndose así la carga probatoria a cargo del demandante, correspondiendo al empleador demandado desplegar toda su actividad probatoria, el acreditar que el despido se dio atendiendo unas justas causas.

Siendo así las cosas, para el caso tenemos que la demandada **SEGURIDAD NATIVA DE COLOMBIA LTDA.** aporta como pruebas para sustentar que el

despido se realizó mediando una justa causa, acta de compromiso ante el no planillaje adecuado de vehículos en el puesto asignado del 31 de marzo de 2021, visible en el folio 11 del ítem 12 del expediente digital en la cual se observa que se le indica al trabajador que no está cumpliendo sus obligaciones al no diligenciar adecuadamente las minutas vehiculares; a folio 9 del ítem 11 – se encuentra el acta de descargos del 08 de abril de 2021, en la cual se encuentra descrita como el motivo de la diligencia la omisión en el protocolo de control, en la cual manifiesta que no reportó la novedad ya que no le dio importancia, asimismo, manifiesta que tiene conocimiento que omitir los protocolos está tipificado como una falta grave; seguidamente a folio 12, se encuentra el informe disciplinario del 21 de mayo de 2021, en el cual el supervisor informa que el actor fue encontrado en la cocina sin justificación alguna y que al verificar la planilla vehicular solo registra 30 vehículos lo que no justifican el tiempo transcurrido entre las 2:00 a 04:50:00, reiterando en el informe que al actor se le ha realizado llamados de atención y actas de compromiso, acta que el actor se negó a firmar.

Adicionalmente, a folio 13 encontramos la notificación del proceso disciplinario del 21 de mayo de 2021, notificación que se niega a firmar conforme al informe visible en el folio 14, en el folio 15 se encuentra la notificación con fecha 31 de mayo de 2023, en la cual se le informa que en el reglamento interno de trabajo en el art. 60 numeral 51 se encuentra establecido como falta grave el no presentarse a rendir descargos, asimismo, se encuentra el acta de descargos realizada el 03 de junio de 2021, en la cual se le solicita informar porque no asistió a la diligencia de descargos, manifestando que no se presentó a laborar por asistir a la oficina de la personería a solicitar asistencia jurídica. Igualmente, a folio 18 y 19 se encuentra la notificación y acta de descargos realizada el 03 de junio de 2021 correspondiente a la ausencia injustificada a sus labores en los días 1, 2 y 3 de junio de 2021.

En ese sentido, la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, señaló *“En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las*

cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.

Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

*En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran **(i)** la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, **(ii)** la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, **(iii)** el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, **(iv)** la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, **(v)** el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, **(vi)** la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y **(vii)** la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria” ...*

En ese orden de ideas considera el Despacho que el proceso realizado al actor se encuentra ajustado a la normatividad vigente, al haberse notificado y escuchado en descargos al trabajador, con conocimiento de las conductas o faltas disciplinarias cometidas antes de su despido. Procedimiento realizado ajustado a lo preceptuado en el reglamento interno de trabajo de la convocada a juicio y que se encuentra detallado en el Capítulo VX –

procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de las sanciones disciplinarias. Art. 67 parágrafo primero, del reglamento interno de trabajo.

De otra parte, se tiene a folio 29 y 30 la carta de terminación del contrato del 04 de junio de 2021, en la cual se le informa las faltas cometidas:

- ✓ Ausencia laboral desde el día 31 de mayo hasta el 3 de junio de 2021
- ✓ Negarse a rendir declaración de descargos, citación del 26 de mayo de 2021
- ✓ Incumplimiento de consignas (No realizar el debido planillaje de vehículos)
- ✓ Realizar señalamientos hacia Seguridad Nativa de Colombia Ltda., donde manifiesta que gestionaron acusaciones a su integridad y procedimientos operativos.

Asimismo, señala las normas trasgredidas conforme al contrato de trabajo y del reglamento interno de trabajo Art. 60 numerales 2, 14, 17, 18, 27, 51, 57, 60, 61 y 67. Carta que se encuentra debidamente firmada por el actor. Igualmente, se aporta el reglamento interno de trabajo donde se encuentran descritas claramente las normas aplicadas.

En esa medida, la Corte Suprema de Justicia ha señalado dos circunstancias que se deben tener en cuenta en la elaboración de la carta de terminación del contrato de trabajo, una es la violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del CST, constituyen por si sola una falta y como segunda que para que sea calificación sea grave debe estar previamente definida por las partes en los reglamentos o estipulaciones de la empresa. SL1920-2018, SL499-2013, SL-339-2023.

En tal sentido, al verificar las pruebas aportadas se puede evidenciar que la demandada **SEGURIDAD NATIVA DE COLOMBIA LTDA.** cumplió con la carga de la prueba al acreditar las faltas cometidas y los diferentes procesos disciplinarios seguidos al actor, así como citar en la carta de despido la norma en que se subsumen los hechos que justifican la decisión e identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador permitiendo en este caso determinar la tipificación de las faltas en la ley como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Así las cosas, le asiste razón al fallador que los hechos endilgados al trabajador **DAIMER BONILLA MONTES** se encontraba estipulado como prohibición y catalogado como

faltas graves al reglamento interno del trabajo, circunstancia que lleva como consecuencia el incumplimiento de las obligaciones establecidas en Art. 58 y 60 CST.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – PADRE CABEZA DE FAMILIA

Finalmente, el demandante señala que al momento del despido se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada al ser padre cabeza de familia de un menor de 4 años quien presenta unas condiciones especiales de salud al sufrir de “hidronefrosis derecha”, como prueba aporta un informe de resultados de la clínica el nogal y una declaración juramentada con fines extraprocesales en la que se informa que el accionante es padre cabeza de familia. (folios 16, 29, 27).

Frente a lo anterior, la CSJSL ha señalado “*Se considera padre cabeza de familia cuando se tiene a cargo el hogar y acredita los siguientes presupuestos: (i) Ser responsable en el plano afectivo, económico o social de hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; (ii) Que esa responsabilidad sea de carácter permanente y no transitoria, (iii) Que esto obedezca a la falta de respaldo del cónyuge o compañero o compañera permanente, bien sea por su ausencia permanente - abandono o muerte- o porque tenga una incapacidad física, sensorial, síquica o moral, o (iv) Exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar. ... La estabilidad laboral reforzada de los padres cabeza de familia, no es ilimitada ni absoluta, dado que pueden ser desvinculados siempre que exista una justa causa de terminación del contrato de trabajo debidamente comprobada, o hasta que cesen las condiciones que originan la protección especial” ... SL1166-2023*

En el caso concreto, al verificar los documentos aportados de los mismos no se puede establecer la calidad de hijo, la dependencia económica, la calidad de ser el único proveedor de ingresos para el sostenimiento del su hijo, por lo cual no se logra acreditar la condición del accionante de ser padre cabeza de familia.

En consecuencia, habrá de **CONFIRMARSE** la sentencia consultada, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

COSTAS:

Corren a cargo de la parte demandante, dentro de las que deberá incluirse como agencias en derecho la suma de cincuenta mil pesos (\$50.000 MCTE).

En mérito de lo expuesto el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá D.C., administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

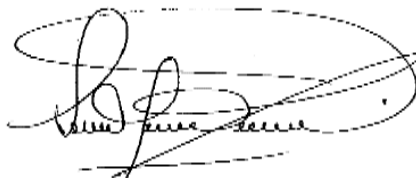
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 04 de octubre de 2022 por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, objeto de consulta.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de cincuenta mil pesos (\$50.000MCTE).

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del CPT y SS

La Juez,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sandra Milena Fierro Arango', is written over a faint, dashed oval stamp.

SANDRA MILENA FIERRO ARANGO