



JUZGADO VEINTISÉIS (26) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN

FEBRERO CATORCE (14) DE DOS MIL VEINTICUATRO (2024)

REFERENCIA	Consulta
TIPO DE PROCESO	Ordinario
CALSE DE DECISIÓN	Sentencia
DEMANDANTE	DORA MARÍA GARCÍA ROJAS
DEMANDADOS	RECLINOMATIC SAS
RADICADO	05001410500220220046100
DESPACHO DE ORIEGEN	Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín
DECISIÓN	Confirma

ANTECEDENTES

Agotado el termino de traslado concedido a las partes mediante auto del veinticinco (25) de octubre de 2023, a fin de postular sus alegatos finales con fundamento en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, procede el Despacho a desatar el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 04 de octubre de 2023 en el proceso de la referencia.

ASUNTO A RESOLVER

El problema jurídico a resolver está encausado a revisar la Sentencia de instancia, para determinar si la terminación del contrato de trabajo de la señora DORA MARÍA GARCÍA ROJAS, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 43.284.092, deviene por justas causas calificadas por las partes como faltas graves, consecuentemente determinar si hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto, así como lo ultra y extra petita que quede probado en el proceso y las costas procesales.

La presente sentencia se emite de manera escrita, en aplicación del art. 13 de la Ley 2213 de 2022, vigente a partir del 13 de junio del año 2022.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín – Antioquia, admitió la demanda por auto del 09 de agosto de 2022 y, en Audiencia celebrada el día veinticinco (25) de octubre de 2023, emitió Sentencia de instancia en la cual resolvió absolver a RECLINOMATIC SAS de las pretensiones incoadas en la demanda, condenando a la parte demandante en costas por la suma de \$200.000, en favor de RECLINOMATIC SAS.

Para sustentar la decisión, se apoyó en los principios de la carga probatoria aclarando que, en este tipo de procesos la parte actora solo tiene el deber de probar el despido y la parte demandada debe demostrar que tal despido no existió o que se generó por una justa causa, asimismo en apoyo a la sentencia SL 2351 de 2020 aclaró que el despido no tiene carácter sancionatorio, sino que es la decisión del empleador de dar por terminada la relación laboral, y con fundamento en la sentencia SL 7847 de 2018 señaló que es el empleador quien debe documentar la falta atribuirle al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia.

Asimismo, de las pruebas recaudadas y valoradas dentro del proceso, encontró que, la carta de terminación del contrato de trabajo que le fue remitida a la demandante, contiene las causales aducidas por la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo y en ella se encuentra las conductas establecidas como faltas graves por las partes en el reglamento interno de trabajo, de igual forma, fue valorada la declaración rendida por otros compañeros de trabajo donde indican la intimidación de la accionante para con otra compañera de trabajo, además de la aceptación de esta en el acta de descargos donde indico que había tenido un altercado con la señora MARIA HERMELINA QUIROZ QUINTERO, hechos ratificados por los testigos, concluyendo que la conducta efectuada por la demandante implicó la violación en lo dispuesto en los reglamentos, políticas y principios de la compañía, los cuales eran conocidos por la misma.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar que este Juzgado desatará el Grado Jurisdiccional de Consulta en tanto se ha proferido una decisión totalmente adversa a sus intereses y siguiendo el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional en sentencia C-424 de 2015, procediéndose a confirmar la decisión tomada por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas Laborales de Medellín Antioquia proferida en audiencia del día 25 de octubre de 2023.

Por otra parte, se recuerda que dicho grado jurisdiccional, estatuido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se surte cuando la sentencia de primer grado es totalmente desfavorable al trabajador, afiliado o beneficiario, como también, cuando la decisión es contraria a los intereses de un ente territorial o una entidad pública donde la Nación actúa como garante de las obligaciones que se pudieran endilgar a la parte encartada de la Litis. La consulta tiene por objeto proteger en forma inmediata los derechos irrenunciables del trabajador y hacer efectivo el acatamiento de las normas laborales que son de orden público

En ese orden, precisa el Juzgado que ningún reparo existe acerca de la validez formal del trámite y concurrencia de los presupuestos procesales de manera que no se advierte circunstancias que puedan configurar causal de nulidad o que impidan la emisión de una sentencia de fondo.

Para resolver los temas propuestos, el Juzgado tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual determina las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo y en su parágrafo señala: "La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos"...

Respecto al caso objeto de estudio, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde la sentencia proferida el 18 de septiembre de 1973, reiterada entre otras, en las sentencias de 19 de septiembre de 2001, 10 de marzo de 2009, 5 de mayo de 2009 con radicaciones N° 15.822, 35.105 y 34.253 respectivamente, y entre otras, en la SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, ha manifestado que dicha norma consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa: la primera se configura cuando se presenta cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T. y, la segunda, cuando se presenta cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

CASO CONCRETO

Conforme a las normas descritas y conforme al caso objeto de estudio, la CSJ SL, ha sido enfática en indicar que no existe ilicitud o ilegalidad en calificar las faltas en el reglamento interno de trabajo y al estar calificadas estas conductas como graves el juez unipersonal o colegiado no puede entrar a valorarlas si tienen esta connotación, lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal.

De igual manera, los artículos 62 y 66 del Código Sustantivo del Trabajo, precisan que el empleador debe identificar las causales que dieron lugar a la finalización del vínculo o, en su defecto, mencionar los hechos y motivos que produjeron el despido, sin que le sea posible alegar con posterioridad razones diferentes.

Ahora bien, conforme a las pruebas aportadas al proceso tanto documentales como testimoniales, se tiene demostrado que la actora incumplió con lo estipulado en el RIT de la empresa, del cual era conocedora, cometiendo una serie de faltas que estaban calificadas como graves, siendo en este caso facultativo por parte del empleador poner fin al convenio que los ligaba.

En este orden, es de recordar que el empleador en el marco de sus obligaciones debe adoptar las medidas necesarias tendientes a promover acciones preventivas para con sus empleados, en procura de mantener un ambiente laboral sano para trabajar, en donde prevalezca la paz, el orden, el respeto, etc.; es

por ello que, el numeral 9 del artículo 57 ibídem, contiene las obligaciones especiales del empleador para con sus trabajadores, el cual señala:

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes...

Bajo estas consideraciones, para este Despacho no hay otra determinación que reconocer que, el despido se ajustó a derecho, no asistiéndole a la demandante el pago de la indemnización solicitada.

Por estas razones, se confirmará la decisión de instancia, y no se impondrá condena en costas en esta instancia, por cuanto el conocimiento del asunto correspondió en grado jurisdiccional de consulta.

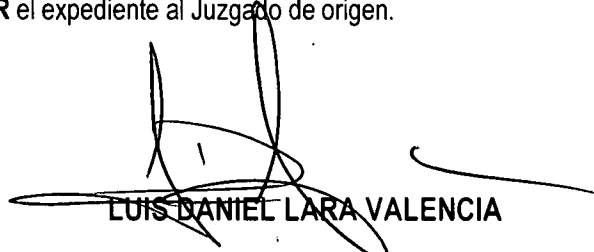
Por lo expuesto, el **JUZGADO VEINTISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO SE MEDELLIN-ANTIOQUIA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida en audiencia celebrada el 25 de octubre de 2023 por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín - Antioquia, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO. SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO. DEVOLVER el expediente al Juzgado de origen.


LUIS DANIEL LARA VALENCIA
JUEZ