

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

PROCESO: *Ordinario Laboral*
DEMANDANTE: *YAIMIR JIMÉNEZ COLLAZOS*
DEMANDADO: *COONALTA DE OCCIDENTE LTDA*
RADICACIÓN: *76001-31-05-016-2017-00677-01*
ASUNTO: *Consulta sentencia # 179 de julio 16 de 2019*
ORIGEN: *Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali*
TEMA: *Estabilidad Laboral Reforzada e indemnización*
DECISIÓN: *Confirma*

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, nueve (09) de agosto de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO Y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, estudiando en el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante la sentencia del 16 de julio de 2019, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **YAIMIR JIMÉNEZ COLLAZOS** contra **COONALTA DE OCCIDENTE LTDA** con radicado No. **76001-31-05-016-2017-00677-01**.

SENTENCIA No. 160

DEMANDA y SUBSANACIÓN ¹. Pretende el demandante se declare, la existencia entre el INGENIO DEL CAUCA S.A y él de un contrato de trabajo a término indefinido, que el referido ingenio contrató la intermediación de COONALTA DE OCCIDENTE LTDA. por lo que debe responder solidariamente, la ilegalidad e inconstitucionalidad de la terminación del contrato del actor por parte de las demandadas mediante oficio del 14 de agosto de 2015, por encontrarse el trabajador en estado de debilidad manifiesta y estabilidad laboral reforzada y no haber solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo; por lo cual pide se ordene a COONALTA DE OCCIDENTE LTDA a reintegrarlo en forma inmediata al

¹ Fls. 2-7 y 64

cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía; se condene a las demandadas a reconocerle y pagarle los salarios dejados de percibir desde el 16 de agosto de 2015 hasta su reintegro laboral, con su correspondiente indexación o corrección monetaria; las primas de junio y diciembre, vacaciones, cesantías e intereses a las mismas; la indemnización del art. 26 de la ley 361 de 1997; la totalidad de los aportes a la seguridad social; las costas y agencias en derecho y lo que resulte extra y ultra petita.

Se tienen como hechos relevantes de la demanda, la vinculación del actor en el cargo de bracero, a través de la COOPERATIVA ESTRATEGIAS C.T.A, COOPERATIVA COONALTA C.T.A y COONALTA DE OCCIDENTE LTDA, desde el 11 de diciembre del 2004 prestando personalmente sus servicios en el INGENIO DEL CAUCA S.A, ubicada en el corregimiento de Ortigal, municipio de Miranda Cauca, siendo rotado según las necesidades del mentado ingenio a otros municipios y a la ciudad de Cali, con un salario de \$644.350 y hasta agosto de 2015 con un salario promedio de \$1.361.150, en una jornada laboral de doce horas diarias; la presunta terminación unilateral del contrato de trabajo, sin llamamiento a descargos, y sin tener en cuenta que el trabajador tenía recomendaciones laborales al haber sufrido un accidente de trabajo el 22 de agosto de 2014 y por el cual aún recibe tratamiento por parte de la ARL Positiva, el fracaso de la audiencia de conciliación solicitada ante el Ministerio del Trabajo por parte del promotor de esta acción.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

El **INGENIO DEL CAUCA S.A.**² Se opuso a las pretensiones del libelo introductor, negando toda relación laboral directa con el demandante o por solidaridad, manifestando no constarle las vinculaciones laborales que éste hubiere tenido. En cuanto a la estabilidad laboral reforzada deprecada por el demandante, indica que frente a la relación laboral con su empleador COONALTA DE OCCIDENTE no se evidencia en el expediente incapacidad vigente, restricciones ni recomendaciones médicas, orden de reubicación, trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral o estudio de contingencia vigente ante EPS o Junta de Calificación de Invalidez que permitiera inferir que el actor tuvo una disminución o desmejora en sus condiciones de salud. Presentó las excepciones de inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, innominada, pago, prescripción y

² Fls. 90-104

compensación, ilegitimidad de personería sustantiva en la parte demandada y buena fe.

COONALTA DE OCCIDENTE LTDA³ acepta que es cierto que el demandante laboró con esa Cooperativa, y no con INGENIO DEL CAUCA S.A. desde el 08 de noviembre de 2011, mediante contratos por la labor contratada, enviándolo en misión a prestar sus servicios en la bodega de azúcar y según los requerimientos de las empresas transportadoras. Indica que la razón de la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa imputable al trabajador, debido a la existencia de la falta grave cometida por el demandante. Interpela no ser cierto que al momento de la cancelación del contrato el demandante tuviera recomendaciones laborales, al haber expirado estas el 01 de junio de 2015. Acepta que el actor sufrió accidente de trabajo el 2 de agosto de 2014 pero que su calificación de pérdida de la capacidad laboral fue cero (0) con fecha de estructuración de 2015 por Positiva ARL. Propuso las excepciones denominadas carencia de causa, buena fe y cobro de lo no debido.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, en Sentencia de 16 de julio de 2019, resolvió, declarar probada las excepciones propuestas por las demandadas, negando las pretensiones deprecadas por el demandante. Al abordar el estudio de la estabilidad laboral reforzada invocada por el actor, de la valoración de las distintas pruebas documentales y testimonial concluyó que aquél no es acreedor de la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues no demostró que para el momento del despido tuviera alguna minusvalía o debilidad manifiesta, por cuanto el accidente de trabajo por él sufrido no arrojó pérdida de la capacidad laboral, las recomendaciones laborales ya se habían cumplido y las incapacidades ninguna correspondía al año del despido. Determinó que no se demostró que el despido haya sido por discriminación a su estado de salud si no a la terminación del contrato de trabajo por justa causa conforme al artículo 62 del CST, despachando también desfavorablemente la indemnización por despido injusto estudiada de oficio.

CONSULTA

Se surte el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante conforme al artículo 69 C.P.T. Y S.S., mod., Ley 1149 de 2007 art. 14, por

³ Fls. 166-170

haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a sus pretensiones.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, guardando silencio ambas partes.

Surtido el trámite respectivo, procede la Sala a analizar como **PROBLEMAS JURÍDICOS**, si el demandante es objeto de la protección por estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, en consecuencia, si tiene derecho al reintegro con las consecuencias económicas, indemnizatorias y prestacionales que de él se derivarían; y de salir ello adelante, examinar si el demandado INGENIO DEL CAUCA S.A está llamado a responder solidariamente.

CONSIDERACIONES

No es materia de debate dentro del presente asunto (i) la relación laboral que existió entre el actor y COONALTA DE OCCIDENTE LTDA a través de contrato individual de trabajo por labor contratada, desde el 08 de noviembre de 2011; (ii) que el demandante sufrió un accidente de trabajo el 22 de agosto de 2014; (iii) la terminación del contrato el 14 de agosto de 2015, alegando la demandada la existencia de una justa causa imputable al trabajador.

Para resolver el primer problema jurídico planteado, hay que señalar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, delimita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido que tiene que ser autorizado por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario la terminación no produce ningún efecto.

Así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, al manifestar que el ámbito laboral constituye un objetivo específico para el cumplimiento de los propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas; de ahí que el elemento prioritario de dicha protección lo constituya la ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso a bienes y servicios para su subsistencia y la de su familia, y en la parte resolutive de la sentencia dispuso que, “...carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del

contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

La aplicación de la protección, sin embargo, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la ignora no puede alegarse que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en el citado artículo 26 es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada.

Al respecto, se observa que el artículo 1° del Convenio 159 de la OIT, citado en el fallo de la Corte Constitucional ya referido, estatuye: *“A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”*

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 define a las personas con y/o en situación de discapacidad como, *“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Ahora, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de antaño, han desarrollado los presupuestos tendientes a establecer si un trabajador se ubica dentro de la estabilidad laboral reforzada a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, se tiene que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un principio señalaba que no es cualquier limitación o discapacidad la que es objeto de protección por parte de la Ley 361 de 1997, sino que solo son sujetos de estabilidad laboral reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15 %, es decir, limitaciones moderadas, severas y profundas de conformidad con el artículo 5° de la Ley antes

señalada. Sin embargo, dicha tesis ha sido recientemente revaluada por la Corporación a través de la sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023, MP: Dra. Marjorie Zuñiga Romero, en la que consideró que: “...la *determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.*” Por tanto, indicó la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia que, lo determinante para establecer si una persona es objeto de estabilidad laboral reforzada, son tres aspectos a saber:

- “(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*
- “(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*
- “(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.”*

También ha dicho esa Corporación que la autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, caso en el cual el funcionario del ente Ministerial debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas (CSJ SL1360-2018).

Asimismo, ha adocinado la Sala Laboral que el estado de discapacidad o limitación del trabajador se puede inferir del estado de salud en que se encuentre el empleado, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo (CSJ SL1735-2021).

Finalmente, la jurisprudencia reiterada recientemente del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha adocinado que si en el juicio el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar

una justa causa de despido o una razón objetiva para terminar el contrato de trabajo, pues el empleador para acudir al despido unilateral y sin justa causa tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo de acuerdo con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL535-2023).

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, consideró que no es suficiente la presencia de una discapacidad en el trabajador que el empleador decide desvincular, sino que para que prospere la protección de la estabilidad laboral reforzada, se debe acreditar que la desvinculación laboral se debió a la condición particular del trabajador, es decir, debe estar plenamente demostrado el nexo causal entre la discapacidad o condición de debilidad manifiesta del trabajador y la desvinculación laboral.

Posteriormente, a través de la sentencia SU-049 de 2017, señaló la Corte que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Señala textualmente la providencia en mención, *“Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.”*

Conforme el desarrollo jurisprudencial que sobre la materia han realizado la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de

Justicia, es dable colegir que no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y, por tanto, beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece es notoria, evidente y perceptible y, además, le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. Y si bien la Sala de Casación Laboral prescribía que la limitación del trabajador debía ser superior al 15 %, es decir, al menos moderada, también ha reconocido que para acreditarse tal aspecto no es necesario un dictamen de calificación, sino que el mismo puede probarse con otros elementos de juicio.

En esos términos, tenemos que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: **I)** debe padecer una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo; **II)** dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; **III)** el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y; **IV)** la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio que, demostrada la situación de discapacidad del trabajador, se presuma que la terminación del contrato tuvo génesis en esa circunstancia.

Descendiendo al caso concreto, la parte demandante solicita el reintegro a la empresa COONALTA DE OCCIDENTE LTDA aduciendo que para la fecha del despido se encontraba con recomendaciones laborales debido al accidente de trabajo sufrido el 22 de agosto de 2014.

El accidente de trabajo -como se ha dicho-, es un hecho aceptado por la empresa COONALTA DE OCCIDENTE LTDA, además de, encontrarse acreditado documentalmente con el formato de informe para accidente de trabajo expedido por Positiva Compañía de Seguros S.A (f. 8).

En la foliatura 9-10 se encuentra acta de reintegro de fecha diciembre 11 de 2014 en el que se le otorgan recomendaciones al demandante por el periodo de seis meses, vale decir hasta el 01 de junio de 2015.

Se acompaña historia clínica de los folios 11 a 33 en los que se relacionan:

- Atenciones médicas en el período de agosto a diciembre de 2014, consignándose como motivo de la consulta el accidente de trabajo acaecido el 22 de agosto de 2014.
- Una atención al actor el 11 de febrero de 2017 (fl.11) con motivo de consulta: siniestro y valoración por secuela, en el que se hace un recuento de los procedimientos que le fueron realizados al usuario como resultado del siniestro reportado 22 de agosto de 2014, sin que se concluya en dicha revisión médica nuevos estudios o exámenes al valorado, pues por el contrario en el acápite examen físico se registró evaluación funcional y mecanismo de desplazamiento: *sin alteración*.
- Incapacidad por 20 días inicia 05 de septiembre de 2014 (fl. 23).
- Relación de terapias por fisioterapia desde el 24 de octubre de 2014 al 22 de enero de 2015.

Ahora bien, valorando las recomendaciones laborales a las que hace alusión el demandante, se concluye que se encontraban ya vencidas para la fecha de culminación del contrato de trabajo, como quiera que fueron otorgadas por un período de seis meses, siendo el último día el 01 de junio de 2015 y la fecha de terminación del contrato, el 14 agosto de 2015, es decir dos meses después de que se terminaran las recomendaciones laborales, sin que se avizore en el expediente que al trabajador le fueron dadas nuevas restricciones o que éste continuara luego bajo tratamiento médico, pues dicha situación fáctica no se logra establecer de la historia clínica, al hacerse mención en ella solo a las consultas médicas y exámenes que se realizó el actor para los meses de agosto de 2014 a diciembre del mismo año, y la efectuada en el año 2017 es muy posterior a la finalización del contrato, esto es dos años después, además de no evidenciarse en dicha consulta secuelas en el actor, determinándose por el contrario de los exámenes físicos que se encuentra en parámetros de normalidad.

Del mismo modo, las incapacidades que se le otorgaron al demandante fueron en el año 2014 (fl 25) sin que existan incapacidades para el año 2015 o después de que acabaron las recomendaciones laborales.

En cuanto a las terapias de fisioterapia estas fueron hasta el 22 de enero de 2015.

Las anteriores precisiones del estado de salud del demandante para el momento del despido, se refuerzan con la declaración del testigo EDUARDO HERRERA LÓPEZ traído por la demandada COONALTA DE OCCIDENTE LTDA., cuando de manera coherente y sin contradicciones depuso que el demandante el día que se le terminó su contrato de trabajo estaba en su turno de trabajo normal con él, sin ninguna restricción pues era su supervisor.

Colofón de lo anterior, debe señalar este Cuerpo Colegiado que, para el 14 de agosto de 2015, fecha de terminación del contrato de trabajo, en cabeza del demandante no se configuran los presupuestos para considerarlo beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que pregon, en razón a que no existen elementos de juicio que permitan colegir que el accidente de trabajo que sufrió el 22 de agosto de 2014 le hubiera dejado una secuela, limitación o siquiera una debilidad manifiesta que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se itera, no se encontraba con recomendaciones laborales para ese día, no estaba tampoco incapacitado para esa calenda o en tratamiento médico o de calificación ante la EPS, ARL ni ante la junta Regional de Calificación de Invalidez.

Ahora, en lo que respecta al estudio de la indemnización por despido injusto abordada de forma oficiosa por el juzgado de primera instancia y que fue resuelta de manera desfavorable se debe decir que este juez colegiado comparte dicha absolución por las siguientes razones:

De conformidad con la pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, reiterada, entre otras, en la Sentencia SL3278-2022, cuando en juicio se estudia la viabilidad de la indemnización por despido injusto, corresponde al trabajador demandante demostrar el hecho del despido y al empleador demandado, que aspire a salir adelante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa.

En el caso bajo estudio, los hechos que se endilgan al trabajador se extraen de la carta de despido (fl. 20 y 50) en el siguiente tenor:

“El día 05 de agosto del año en curso usted cargó tres vehículos de placas VEN 640, SRE 781 UPS 915, (680-340 y 680 QQ- compos) se negó a tramitar el documento de descargos cometiendo una FALTA GRAVE, al cargar dichos vehículos sin autorización y sustraerse el dinero producto de dicho cargue, por lo expuesto le damos por notificado que damos por terminado su contrato de trabajo por justa causa.

Esta terminación se hará efectiva a partir del día 16 de agosto de 2015.

Tomamos esta decisión teniendo en cuenta el delito por usted cometido como es el de HURTO al sustraerse el dinero de dicho cargue.

En derecho fundamentamos esta terminación en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, terminación del contrato por justa causa son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo literal a):

Num. 5° Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.”

El accionante -en su interrogatorio de parte- aceptó el cargue de los vehículos en mención y que el dinero obtenido por dicha carga fue repartido entre sus compañeros y él, y aunque haya expresado que consideraba que esos dineros prácticamente eran de ellos por haber realizado la labor de descargue por fuera de la jornada laboral y de la malla que rodea al Ingenio del Cauca S.A, dicho argumento no es de recibo por esta Sala para esa conducta tan delicada, máxime cuando no aportó ningún elemento de juicio que demuestre sus afirmaciones.

Contrario a lo anterior, quedó demostrado del testimonio del señor EDUARDO HERRERA LÓPEZ que el señor YAIMIR JIMÉNEZ COLLAZOS no contó con su autorización para quedarse con los valores recibidos, pues estos debían serle reportado, y el demandante no lo hizo.

Conclusión de todo lo anterior, es claro que, en el presente proceso, se configuró la justa causa determinada en el artículo 62 numeral 5 del CST y que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral.

Ahora sobre las afirmaciones del actor de que nunca fue llamado a descargos, sin quedar claro para él la proporcionalidad entre la supuesta falta cometida y la sanción que se le impuso, desconociéndosele el debido proceso, frente a este aspecto tanto la Corte Suprema de Justicia⁴ como la Corte Constitucional⁵, tienen determinado que el despido con justa causa

⁴ SL 2351 de 2020

⁵ SU 449 de 2020, **TERMINACIÓN UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA**-Alcance de la condición resolutoria tácita. “La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial ...”

no es una sanción disciplinaria sino una facultad del empleador y su ejercicio no requiere de «un procedimiento disciplinario previo», a menos que este procedimiento se encuentre establecido en cualquiera de los instrumentos normativos reguladores de la relación laboral, tales como el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, pacto o convención colectiva. En ambas corporaciones lo que se tiene establecido es que se le permita al trabajador ser escuchado antes de la terminación del contrato de trabajo.

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 2351 de 2020 sobre la garantía de escuchar al trabajador frente a las causales contenidas en el artículo 62 del CST dispuso lo siguiente:

*“En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. **Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°.** (Lo subrayado y en negrita por esta Sala).*

En el caso bajo estudio se encuentra demostrado que la demandada COONALTA DE OCCIDENTE LTDA llamó para escuchar en descargos al demandante, pero éste se negó a dar explicación, tal como emerge de la documental acompañada con la contestación de la demanda de este extremo de la litis visible a folio 175, en la que se lee: *NOTA. “EL SR YAIMIR JIMÉNEZ NO DIO NINGUNA EXPLICACION”*. Documento del que, se debe resaltar está firmado por dos testigos: Heriberto Lasso Valor, en su calidad de gerente y por el supervisor Eduardo Herrera, por lo que si el actor no rindió versión de las conductas imputadas se debió exclusivamente a razones de su voluntad, sin que pudiera ser obligado o compelido a hacerlo por la empresa.

Para mayor ilustración,

CONALTA
Código: F40-02
Versión: 01

FECHA: 06/07/17
SUPERVISOR: EDUARDO HERRERA
NOMBRE DEL TRABAJADOR: YAIMIR JIMENEZ
CARGO: BARRECA LUGAR DONDE LABORA: BOGOTÁ DE CALI
FALTA A LABORAR EL DIA: _____
FALTA A LABORAR SIN CAUSA JUSTIFICADA: _____
PRESENTA DOCUMENTOS SOPORTANDO SU FALTA: SI _____ (SE ANEXA) NO _____
AGRESION VERBAL: _____
SE PRESENTO A LABORAR EN ESTADO DE ALICORAMIENTO: _____
ABANDONO SU PUESTO DE TRABAJO SIN PERMISO: _____
LLEGA TARDE A TRABAJAR: _____
OTROS: CARGUE CARROS VENTANA GREGOL-UPA 918- (600-340-600 000) DESCARGOS
EXPLICACION DEL TRABAJADOR: Y NO FIRMAR DESCARGOS

POR LO ANTERIOR LE ESTAMOS HACIENDO CONOCER QUE POR SU FALTA ESTA INCUMPLIENDO CON SUS LABORES CONTRAIDAS AL FIRMAR EL CONTRATO DE TRABAJO CON CONALTA DE OCCIDENTE LTDA, QUE SE SANCIONARA DE ACUERDO AL REGLAMEN TO INTERNO DE TRABAJO, ESTO SE LE HARA SABER POR MEDIO DE UNA CARTA QUE SE LE ENTREGARA PROXIMAMENTE.

ATENTAMENTE,

HERIBERTO LASSO VALOR
GERENTE

SUPERVISOR

NOTA: AL CA. YAIMIR JIMENEZ
NO DIO NINGUNA EXPLICACION

FIRMA DEL TRABAJADOR
C.C. No _____

17 JUL 2017

No sobra resaltar que, el supervisor Eduardo Herrera que fue escuchado como testigo en el proceso y sobre los descargos, refirió: “cuando yo me di cuenta del cargue de esos insumos yo los llamé y le hice los descargos para que me los llenaran y él no los llenó ni firmó, yo si no estoy mal puse una notica de que no quiso diligenciar los descargos y anexé una copia”.

Se reitera -además- que el demandante al rendir interrogatorio de parte ante el juzgado cognoscente aceptó la conducta que dio origen al despido y constitutiva de justa causa, tal como ya se analizó.

Finalmente, el mencionado documento, visible arriba, no fue tachado de falso por la parte demandante y por tanto cuenta con plena validez para ser tomado como prueba de que la empresa sí llamó a su trabajador para escucharlo, dándole la oportunidad de defenderse y fue éste quien no lo hizo, ergo se le garantizó su derecho a dar explicaciones y ser oído, por lo que esta instancia, comparte el análisis efectuado por la a quo y confirmará íntegramente la sentencia conocida en consulta.

Sin costas en esta instancia por conocerse en Consulta.

En mérito de lo expuesto, la SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

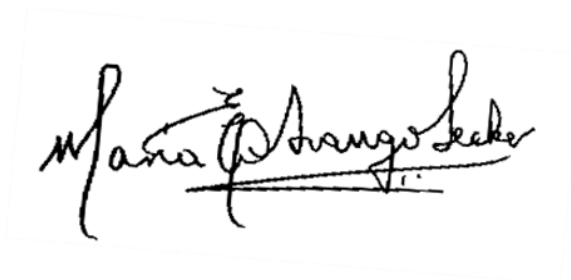
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia No. 179 del 16 de julio de 2019.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO