



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto :	Apelación y consulta
Proceso:	Ordinario laboral
Radicación Nro:	66001-31-05-002-2019-00494-01
Demandante:	William Ramírez Vargas
Demandado:	Municipio de Santa Rosa de Cabal
Juzgado de Origen:	Segundo Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:	Inmediatez del despido – reintegro convencional

Pereira, Risaralda, veintiocho (28) de julio de dos mil veintiuno (2021)
Acta número 118 de 23-07-2021

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a resolver el recurso de apelación y desatar el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 24 de febrero de 2021 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **William Ramírez Vargas** contra el **Municipio de Santa Rosa de Cabal**.

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

William Ramírez Vargas pretende que se declare que fue trabajador oficial del Municipio de Santa Rosa de Cabal y despedido sin justa causa; en consecuencia, se ordene su reintegro y se condene al Municipio al pago de los salarios dejados de percibir desde el 16-06-2017, así como las cesantías, prima de navidad, prima convencional de vacaciones, prima de antigüedad, prima convencional, intereses a las cesantías, subsidio de transporte convencional, aportes a pensiones, indexación y las costas procesales.

Fundamenta sus aspiraciones en que: i) el **12-01-2010** comenzó a laborar al servicio del Municipio mediante un contrato de trabajo a término indefinido en calidad de obrero; luego, el **23-11-2010** pasó a conductor de volqueta en la Subsecretaría de Obras, último cargo que ocupó hasta la fecha de su despido y con un salario de \$1'992.145.

ii) El **27-01-2013** tuvo un accidente de tránsito, por lo que por medio de fallo disciplinario de segunda instancia del **24-12-2015** fue suspendido del cargo dos meses; iii) el **27-05-2016** el Juzgado Penal del Circuito de Santa Rosa lo declaró culpable de los delitos de homicidio culposo y lesiones personales culposas; razón por la cual, lo condenó a 24 meses de prisión, le prohibió conducir vehículos e inhabilitó para ejercer cargos públicos por 24 meses, pero le “(...) otorgó a mi mandante el subrogado penal de suspensión de la ejecución de la pena”.

iv) el **15-06-2017** el Municipio demandado mediante Resolución No. 1546 de 2017 dio por terminado el contrato de trabajo alegando justa causa, porque la suspensión de la pena de prisión no implicaba la “suspensión” de las sanciones accesorias; decisión contra la cual interpuso recurso de reposición, la que fue confirmada por medio de la Resolución No. 1853 de 2017.

v) El Municipio no tuvo en cuenta que ya lo había sancionado disciplinariamente y que gozaba de fuero sindical; así como tampoco que el juez penal no exigió el cumplimiento de las penas accesorias.

vi) El **07-12-2017** el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira a petición de parte, ordenó que las autoridades administrativas tuvieran suspendidas la ejecución de las penas accesorias.

vii) Pertenece al sindicato de trabajadores del Municipio, por lo que le era aplicable la convención vigente para los años 2015, 2016 y 2017.

viii) No existió inmediatez en el despido y se violó el debido proceso previsto en el artículo 2° de la convención colectiva de trabajo vigente para los años 2015, 2016 y 2017, de la cual era beneficiario, al no escucharse en diligencia de descargos.

El Municipio de Santa Rosa de Cabal se opuso a todas las pretensiones de la demanda y para ello indicó que era cierto que al momento del despido el actor gozaba de fuero sindical; sin embargo, mediante sentencia del 08-11-2018 el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira negó las pretensiones de reintegro por la condición de aforado del demandante; por lo que, había operado la cosa juzgada; aceptó que mediante la Resolución No. 1546 de 17-06-2017, que fue confirmada por la Resolución No. 1853 del mismo año, dio por terminado el contrato de trabajo del actor con justa causa, *“(…) con la aclaración que la terminación se produjo, no sólo por violación de las obligaciones laborales del ahora demandante establecidas en el código sustantivo del trabajo, sino por la prohibición de conducir vehículos automotores, inscrita en el RUNT por orden del juzgado Penal del Circuito de Santa Rosa de Cabal”*.

Agregó en las razones de derecho que *“visto entonces el acto administrativo reseñado, fácilmente se advierte que el municipio tuvo dos razones para dar por terminado el contrato de trabajo, así: La primera, la sentencia judicial proferida por el juzgado penal del circuito de Santa Rosa de Cabal. La segunda, la aplicación de una de las causales establecidas en el código sustantivo del trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, esto es, haberse comprobado que el contratista ejecutó un acto que puso en peligro a terceras personas, por transportar de manera irregular, con violación de las normas de tránsito, personas en el volvo de la volqueta que conducía, al punto que dos de ellas fallecieron y otras quedaron lesionadas”*.

De igual manera, continuó explicando que al momento de la expedición de los actos administrativos que terminaron con la vinculación del actor se encontraba vigente la orden del juez penal respecto a la prohibición de conducir vehículos automotores, como también la *“interdicción de derechos y funciones públicas”* por lo que existió inmediatez al momento del despido, pues dichas anotaciones aparecían en el RUNT y en la Procuraduría General de la Nación y que solo fueron levantadas con

posterioridad, en virtud de una decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira; sin embargo, dicha suspensión contenida en el artículo 63 del C.P. no era impedimento para que el empleador diera por terminado el contrato.

Informó que los actos administrativos derivados de la sanción disciplinaria ya se encuentran en firme, sin que hubieran sido demandados ante la jurisdicción contenciosa administrativa; no obstante, en el caso de que no se haya seguido la convención, la actuación surtida en el proceso disciplinario no se “deslegitima”, pues la convención solo dicta que debe comunicarse al sindicato para que éste realice las averiguaciones internas, pero nada dice respecto a que el empleador no pueda despedir a un trabajador sin antes ser escuchado en un comité obrero patronal, pues esa disposición solo tiene efectos disciplinarios.

Por último, ninguna excepción de fondo formuló la parte pasiva de la contienda.

2.- Crónica procesal

Mediante auto del 05-06-2019 el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas admitió la demanda y ordenó la notificación del Municipio de Santa Rosa de Cabal (fl. 104 del c. 1). Una vez contestó, el juez de conocimiento se declaró impedido para conocer del presente asunto a través de proveído del 17-09-2019, por lo que el Tribunal Superior de este distrito ordenó remitir a oficina judicial este asunto para que se sometiera a reparto entre los jueces laborales (fls. 135 y ss c.1)

Así, el 23-01-2020 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira asumió el conocimiento del presente asunto; inadmitió la contestación de la demanda concediéndole el término de 5 días al municipio accionada para subsanar la misma (fls. 139 y ss c. 1); lapso que transcurrió en silencio, por lo que mediante auto del 24-02-2020 aplicó el parágrafo 3° del artículo 31 del CPTSS y aplicó como sanción procesal, “*tener por ciertos los hechos 26, 30, 31, 32, 33 y 34 de la demanda*”, actuación que ningún efecto tiene en la medida que las entidades públicas no pueden confesar al tenor del artículo 195 del C.G.P.

2. Síntesis de la sentencia

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito declaró no probada la excepción de cosa juzgada al considerar que no había identidad de causa en el presente caso, toda

vez que el proceso de fuero sindical que adelantó el accionante tuvo como base la condición de aforado que éste tenía el momento del despido; situación diferente a lo pretendido ahora, en el que busca su reintegro por considerar que su despido fue sin justa causa.

De otro lado, condenó al Municipio accionado a reintegrar al demandante a partir del día siguiente a su despido, esto es, el 16-06-2017 conforme el artículo 5° de la Convención Colectiva vigente para los años 2015, 2016 y 2017, junto con el pago de salarios y derechos laborales convencionales dejados de percibir, salvo el auxilio de transporte.

Para arribar a dicha determinación, indicó que en el plenario no existía discusión respecto de la calidad de trabajador oficial del actor ni el contrato suscrito entre las partes, así como los extremos temporales de la relación laboral, sino que el problema jurídico estaba en determinar si el despido obedeció a una justa causa.

Así, indicó que no le asistía la razón al municipio demandado al invocar como motivos para el despido la inhabilidad para ejercer cargos públicos, pues si bien en la sentencia penal no se dijo nada sobre la suspensión de las penas accesorias, aquella situación quedó zanjada con la aclaración que realizó el Tribunal Superior, en el entendido que la subrogación penal cobijaba todas las penas.

Ahora, frente a la violación de las obligaciones contenidas en el artículo 29 del Decreto 2127 de 1945 por parte del actor, norma aplicable por ser trabajador oficial, consideró que se incumplió con el requisito de inmediatez entre el momento en que ocurrieron los hechos (2013) y la fecha de finalización del vínculo laboral (2017), en la medida que, primero, durante todo ese tiempo no se adelantó ningún trámite para verificar dicha causal y, segundo, porque se llevó a cabo un procedimiento disciplinario para establecer la gravedad de la falta cometida por el accionante, lo que efectivamente ocurrió el 24-12-2015, en la que le impuso una sanción disciplinaria; por lo que nadie podía ser juzgado dos veces por un mismo hecho, como aquí lo hizo el empleador; de ahí, que se quebrantó el artículo 29 de la Constitución Política.

3. Del recurso de apelación

La parte demandada apeló la decisión al considerar que existió inmediatez entre la falta cometida y el despido, pues en este caso, si bien los hechos ocurrieron el **23-01-2013**, la sentencia penal tan solo se profirió el **26-05-2016 (sic)**; es decir, 3 años después y, la resolución se realizó teniendo en cuenta que para ese momento todavía estaba vigente la ejecución de las medidas accesorias.

Asimismo, señaló que existió mala interpretación del artículo 29 de la C.N. porque la terminación del contrato de trabajo no es una sanción, pues si bien al actor se le impuso tanto una suspensión disciplinaria y una condena penal, el Municipio demandado solo adelantó la disciplinaria; amén de que la causal invocada, esto es, que el trabajador ponga en riesgo las personas, como en este caso ocurrió, era la justa causa para ello, por lo que no existió violación al debido proceso indicado por la *a quo*; razón por la cual solicitó la revocatoria de la decisión.

4. Del grado jurisdiccional de consulta

Al resultar adversa la anterior decisión al Municipio de Santa Rosa de Cabal, de conformidad con el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se admitió el grado jurisdiccional de consulta a favor del Municipio y que fue ordenado en la primera instancia.

5. Alegatos

Los alegatos presentados tanto por el demandante como por el Municipio de Pereira coinciden con los temas a tratar en esta providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Como quiera que en este caso está probada la calidad de trabajador oficial del señor William Ramírez Vargas a favor del municipio de Santa Rosa de Cabal, al suscribirse entre las partes contrato de trabajo el 12-01-2010 (fl. 27 a 28, c. 1), y la prestación efectiva de su servicio al desempeñarse para el momento en que se le despidió como conductor de volqueta como se lee en la Resolución 1546 del 15-07-2017 (fl. 30 c.1) y como se infiere de las colillas de pago de los meses de junio y octubre de 2015, junio, agosto y septiembre de 2016 y del mes de enero de 2017

que reporta el cargo “903 - *conductor*” (fl. 102, c. 1), actividad que está orientada al mantenimiento y sostenimiento de obras públicas (art. 5º, Decreto 3135 de 1968; art. 42 de la Ley 11 de 1986, reglamentada por el art. 292 del Decreto 1333 de 1986 y por último, el art. 2.2.30.2.4 del Decreto 1083/2015) y sus extremos, con esta prueba documental, la Sala se ocupará en extenso de los siguientes interrogantes,

1.1. ¿Operó en este asunto la cosa juzgada?

1.2 ¿El Municipio de Santa Rosa de Cabal acreditó la causal invocada para despedir a William Ramírez Vargas?

1.3. ¿Es incompatible la sanción disciplinaria con el despido cuando se fundamentan en el mismo hecho?

1.4. En caso de respuesta positiva ¿hubo inmediatez en el despido?

1.5 ¿Operaba el reintegro en este asunto?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1. De la cosa juzgada

2.1.1. Fundamento normativo

El artículo 303 del C.G.P. aplicable a los asuntos laborales por reenvío del artículo 145 del C.P.L. y de la S.S. dispone para la configuración de la *res iudicata* cuatro elementos concomitantes entre sí, esto es, *i*) decisión judicial anterior en firme, *ii*) identidad jurídica de las partes, *iii*) identidad de objeto y por último, *iv*) identidad de causa; elementos que al concurrir impiden al juez de la segunda causa resolver el asunto puesto bajo su conocimiento, todo ello porque las sentencias judiciales se caracterizan por ser inmutables y en ese sentido, las decisiones en ellas impuestas imprimen de seguridad jurídica a las controversias que dirimen, imposibilitando el resurgimiento de litigios futuros bajo los mismos postulados. Lo contrario, permitiría una cadena inacabable de pretensiones hasta que la acción invocada saliera adelante para su solicitante.

2.1.2. Fundamento fáctico

Previamente a esta contienda, William Ramírez Vargas inició un proceso especial de fuero sindical de reintegro contra el Municipio de Santa Rosa de Cabal, Risaralda, asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira radicado al número 2018-00536, como se desprende tanto del escrito de demanda (fls. 1 a 147 c. 3.1) y las providencias de primera y segunda instancia proferidas dentro de tal proceso (fls. 165 a 176, c. 3.1. y 12, c. 3.2).

Proceso especial en el que se pretendió el reintegro de William Ramírez Vargas al amparo de la protección foral derivada de su pertenencia a la junta directiva del sindicato de trabajadores de dicho municipio, y la ausencia de haber solicitado el permiso para despedirlo ante la autoridad ministerial pertinente (fl. 1 a 147, c. 3.1).

Trámite que culminó con sentencia de segundo grado proferida el 28/11/2018 (fl. 12, c. 3.2) que denegó las pretensiones del demandante ante la caducidad de la acción, pues contaba hasta el 15/08/2017 para su presentación ante la justicia, pero lo hizo el 27/08/2018.

En el proceso de ahora, William Ramírez Vargas pretende el reintegro pero por haber sido despedido sin justa causa y estar consagrado tal hecho como supuesto para que opere el reintegro de conformidad con la convención colectiva, esto es, sin parar mientes en su condición de aforado o no (fl. 7, c. 1).

El cotejo del anterior derrotero evidencia *i)* la presencia de una decisión pretérita en firme, pues el proceso incoado en el pasado alcanzó su oclusión para el 28/11/2018; *ii)* la identidad de partes, esto es, tanto William Ramírez Vargas como el Municipio de Santa Rosa de Cabal, Risaralda integran la parte activa y pasiva de las contiendas de antes y de ahora.

En cuanto a *iii)* la identidad de propósito y *iv)* recuento fáctico, no se cumple pues aunque ambas acciones deben compartir algunos de los mismos hechos, pues surgen con ocasión a un despido, entre unas mismas partes, y tienen la misma finalidad, esto es, obtener el reintegro, lo cierto es que ambas acciones ocurren por motivos diferentes y un hecho principal distinto, esto es, en la primera por ostentar la calidad de trabajador aforado y en esa medida su desvinculación de la entidad territorial reviste ciertas garantías que deben ser cumplidas para rescindir dicho contrato, como era tener autorización ministerial para su despido, mientras que la

segunda se fundamenta en la ausencia de una justa causa para terminar su contrato.

En consecuencia, no operó la cosa juzgada en el presente evento y por tanto, acertó la a quo al decidir en dicho sentido la misma.

2.2. Despido del empleador – justas causas para terminarlo

2.2.1 Fundamento jurídico

Cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia¹ ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar **la justa causa** que invocó para exonerarse del pago de la indemnización².

Para ello, necesariamente deben concurrir: i) la comunicación al trabajador con los motivos y razones concretos por los cuales se decide finalizar el vínculo, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; ii) la inmediatez que consiste en el tiempo prudencial o próximo que debe concurrir desde que el empleador tuvo conocimiento de los hechos y el momento del despido, pues un empleador prudente analiza si la conducta supone un juicio de valor para establecer la gravedad y así adoptar esa determinación; caso contrario, se entenderá condonado y, por lo tanto, no podrá ser enjuiciado por esa situación³; iii) que los hechos se configuren en alguna de las causales previstas en la ley; iv) el procedimiento previo al despido, en caso de que así lo hayan pactado las partes y; v) la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos (SL2351 de 08-07-2020).

Lo anterior, con la salvedad que no es obligatorio que el empleador invoque una determinada norma, pues le corresponde al juez establecer si los hechos invocados por él, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo.

¹CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [U](#) CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

² Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

³ CSJ SL2757 de 2020, SL2351 de 08-06-2020, SL1523 de 2020, SL1433 de 2020, SL3108 de 2019, SL18085 de 2016 y SL10137 de 2015, entre otras.

En esa medida, el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945 contempla las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, tanto por el trabajador como por el empleador. En este último caso, prevé como causales las contenidas en los numerales 1 a 8, de las que se destaca, la 8° que reza “*Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 28 y 29 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se sigan las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento interno*”.

De otro lado, cumple advertir que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1981 de 29-05-2019 con ponencia del Dr. Gerardo Botero Zuluaga, que rememoró las providencias proferidas con radicados Nros. 18823 de 25-11-2002 y 21120 de 28-08-2003, refirió que no existe violación al principio *non bis in idem* toda vez que una misma conducta puede generar diversas consecuencias jurídicas y, por ello, ser objeto de la investigación disciplinaria y, a su vez, ser reprochada por el empleador como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, “*en la medida que la causa y finalidad son diversas, puesto que protegen intereses claramente diferenciables*”; además, recordó que el Código Disciplinario Único no derogó expresa ni tácitamente el Decreto 2127 de 1945.

Entonces, si un trabajador oficial, luego del proceso disciplinario se le tipifica que su conducta fue gravísima, procede la terminación del contrato, “*como también si incurre en una conducta calificada como justa causa de despido en el Decreto 2127 de 1945, y en este último caso no se requiere agotar los trámites previstos en el Código Disciplinario*”.

De manera puntual, la Corte dijo:

“Por eso se concluye que las justas causas previstas en el Decreto 2127 de 1945 para terminar el contrato de trabajo, por parte del trabajador o del empleador, continúan vigentes y frente a ellas, se mantiene la misma regulación y el tratamiento que ha sido identificado por la jurisprudencia, que ha reiterado que el despido partiendo de las causales previstas en el Decreto 2127 de 1945, como también de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con estas no procede la aplicación del trámite contemplado en el Código Disciplinario, el cual, por ser propio de tal estatuto, opera solo frente a las conductas tipificadas en el mismo como configurantes de faltas gravísimas y como tales, de justas causas, también, de terminación de los contratos de trabajo. Además, como ya lo ha señalado esta Sala, frente a las faltas gravísimas, que también configuran justas causas de despido,

solo procede el trámite previsto en la ley 200 de 1995, a la que hacen expresa referencia estas consideraciones, por lo que en consecuencia, el procedimiento previsto en ella, desplaza cualquier trámite convencional establecido como previo para terminar el contrato por justa causa, originada en el acaecimiento de una falta calificada en él como gravísima”.

2.2.2. Fundamento fáctico

William Ramírez Vargas prestó sus servicios al demandado desde el 12/01/2010 hasta el 15/06/2017, como se infiere de las colillas de pago de nómina para algunos meses del año 2015, 2016 y 2017 y se corrobora con la certificación laboral emitida por la subsecretaria de recursos humanos el 14/02/2019 (fl. 29, c. 1), vinculo que finalizó mediante Resolución No. 1546 de **15-06-2017**, en el que el Municipio de Santa Rosa de Cabal dio por terminado el contrato de trabajo del señor William Ramírez Vargas, bajo el siguiente argumento:

“Que el día 27 de enero de 2013 el señor WILLIAM RAMÍREZ VARGAS, desempeñándose como trabajador oficial “CONDUCTOR” del vehículo automotor con placas OVI-270 de propiedad del Municipio de Santa Rosa de Cabal, se accidentó cuando transportaba de forma irregular en la parte trasera de la volqueta a particulares, lo que ocasionó el fallecimiento de dos de ellos.

Que, en virtud de dicho accidente, el señor WILLIAM RAMIREZ VARGAS, fue hallado culpable de los delitos de Homicidio Culposo y Lesiones Personales, los cuales se encuentran tipificados en la Ley 599 de 2000, mediante providencia proferida por el Juzgado Penal del Circuito de Santa Rosa de Cabal, de fecha de 27 de mayo de 2016.

Que se encuentra anotación en el Sistema de Información de Registro de Sanciones y Causas de inhabilidad SIRI de la Procuraduría General de la Nación, las siguientes sanciones e inhabilidades:

SANCION	TERMINO	CLASE	SUSPENDIDA
PRISION	24 MESES	PRINCIPAL	SI
INHABILIDAD PARA EL EJERCICIO DE DERECHOS Y FUNCIONES PUBLICAS	24 MESES	ACCESORIA	NO

SIRI	MODULO	INHABILIDAD LEGAL	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN
200990628	PENAL	INHABILIDAD PARA CONTRATAR CON EL ESTADO LEY 80 ART. 8 LIT D	27/05/2016	26/05/2021

(...)

Que el subrogado penal de suspensión de la pena de prisión no implica las sanciones accesorias, pues al tenor de la norma citada, es claro que solo aplica en la ejecución de la pena de prisión (...).

Que, en virtud de lo anterior, se puede establecer que el señor WILLIAM RAMIREZ VARGAS, se encuentra vinculado a la administración del Municipio de Santa Rosa de Cabal como TRABAJADOR OFICIAL, por tanto, le son aplicables las normas establecidas en el Decreto 2127 de 1945.

Que el artículo 28 del Decreto 2127 de 1945 establece: "ARTÍCULO 28. Son obligaciones especiales del trabajador: (...) 6o. Cumplir fielmente las disposiciones del reglamento de trabajo aprobado por las autoridades del ramo (...).

Que de igual manera el Artículo 29 ibidem dispone: "ARTÍCULO 29. Queda prohibido a los trabajadores: 1o. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del patrono o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o la fábrica, establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe (...).

Que el Decreto 2127 de 1945 establece como causales de terminación del contrato CON JUSTA CAUSA, las siguientes: "ARTÍCULO 47. El contrato de trabajo termina: (...) h. por sentencia de autoridad competente ...".

Que de conformidad con el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, son justas causas para terminar el contrato de trabajo por parte del patrono las siguientes: (...) 8o. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 28 y 29 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y en la aplicación de la sanción se signa las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento.

Que el señor WILLIAM RAMIREZ VARGAS, incurrió en una violación grave de lo preceptuado en el artículo 28 y 29 del decreto 12127 de 1945, así: ARTÍCULO 28. Son obligaciones especiales del trabajador. 6o. Cumplir fielmente las disposiciones del reglamento de trabajo aprobado por las autoridades del ramo; ARTÍCULO 29. Queda prohibido a los trabajadores: 1o. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del patrono o la de terceras personas, o que amenace

o perjudique las máquinas, los elementos o la fábrica, establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe.

Que como consecuencia de las actuaciones realizadas por el señor WILLIAM RAMIREZ VARGAS, de (sic) inhabilitado para el ejercicio de derechos y funciones públicas por un término de 24 meses a partir del 27 de mayo de 2016, por tanto, se debe dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo”.

Por último, el promotor del litigio se notificó personalmente de la mencionada resolución el 16-06-2017 (fls. 33 doc. 01 del índice electrónico del c. 1); que no fue repuesta por la Resolución No. 1853 de 25-07-2017 (fls. 34 del documento 01 del índice electrónico del c. 1); por lo que, el demandante William Ramírez acreditó que fue despedido unilateralmente por su empleador, correspondiéndole a este demostrar que estaba amparado en la ley para ello.

De la resolución en comento, emerge que fueron dos los motivos por los cuales el Municipio accionado dio por terminado el contrato de trabajo del señor William Ramírez Vargas, el primero, la sentencia penal que impuso como pena accesoria la inhabilidad para ejercer cargos públicos y, el segundo, la violación de las obligaciones y prohibiciones que tienen los trabajadores oficiales, esto es, fundamentado en una justa causa; más no la prohibición de conducir vehículos públicos como dijo la parte demandada en la contestación de la demanda.

Este aparte de la decisión se contraerá al segundo motivo, esto es, a la justa causa invocada para finalizar el contrato.

Así, rememórese que la misma se fundamentó en la violación grave de una prohibición - numeral 8° del artículo 48 Decreto 2127 de 1945 -, concretamente ejecutar actos que pongan en peligro, entre otros, al trabajador, terceros - numeral 1° del artículo 29 ib -, se acreditó que el Municipio realizó un procedimiento disciplinario al demandante, porque el 27-01-2013 se extralimitó en sus funciones en tanto que transportó personas en la parte posterior de la volqueta que conducía y en la que llevaba afirmado, conducta por la que fue sancionado al estar acreditada con la prueba testimonial y documental - informe de accidente de tránsito-. En el disciplinario se da cuenta de que 5 de estas personas resultaron heridas y 2 fallecieron (doc. 01 del índice electrónico del c. 1).

Descripción fáctica que se subsume en la causal invocada, en la medida que por un acto del trabajador puso en peligro, no solo su vida, sino la de terceras personas, al punto que se produjo la muerte de 2 de ellas y se lesionados 5; por lo que, se tiene acreditada la justa causa que dio lugar al despido; pues la prohibición incumplida apenas requería la ejecución del acto o la mera conducta, más no la obtención de un resultado dañoso o que el resultado fuera imputable al trabajador a título de culpa o dolo en un proceso penal.

Ahora bien, se encuentra acreditada la comunicación al trabajador de los motivos del despido (requisito i), así como se acreditó la justa causa (requisito iii); por lo que, corresponde analizar los restantes requisitos para terminar un contrato.

En cuanto a la inmediatez (requisito ii), auscultado en detalle el expediente se advierte que el empleador no la acreditó en la medida que el conocimiento que tuvo el empleador de la comisión por parte del trabajador de una prohibición se contrae al momento en que impuso la sanción disciplinaria definitiva, esto es, el **24-12-2015**, pero solo despidió al mismo el **15-06-2017**, a través de la Resolución No. 1546 (fl. 30, c. 1), confirmada el **25-07-2017** en Resolución No. 1853 de **25-07-2017**, esto es, 1 año y 7 meses después de constatado el hecho originario de despido; tiempo que no aparece prudencial ni próximo en los términos que tiene decantado la Corte Suprema de Justicia para dar por finalizado el vínculo laboral.

Lo anterior, si en cuenta se tiene que el empleador no requería esperar la sentencia penal para dar por terminado el contrato, pues el hecho generador del despido apenas lo constituía poner en peligro su seguridad y la de terceras personas, acto que se verificó con la conducta que llevó a la sanción disciplinaria, en tanto que la sentencia penal por el delito de lesiones y homicidio, daba un resultado diferente, como es calificar el resultado de la conducta como imputable a título de culpa o dolo a su autor; por lo tanto, una vez culminado el proceso disciplinario, el empleador conocía la causal para finalizar el contrato de trabajo, de ahí que su demora impide ahora tener por justificado el despido por parte del empleador; razón por la cual, aun cuando se acreditó la existencia de la justa causa, no se colmó el restante requisito para despedir al amparo de tal causa, como es la inmediatez entre el conocimiento del acto que da lugar al despido, y el despido mismo; por lo que, se confirmará en este aspecto la decisión aludida, pero por los motivos aquí expuestos.

Por otro lado, y de cara a la apelación, tampoco legítima su tardanza en el despido, la suspensión de las penas accesorias de prohibición para conducir vehículos automotores por el término de 36 meses e “*inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término*” (fl. 50, c. 1), en la medida que el conocimiento y constatación de la realización de una prohibición por parte de William Ramírez ocurrió mucho antes de su imposición y posterior suspensión; por lo que, la ocurrencia de la prohibición era más que suficiente para finalizar el vínculo contractual.

Tampoco la sanción disciplinaria impedía al municipio adoptar la decisión de despedir al actor, pues ello no viola el principio *non bis in idem* como erradamente lo indicó la *a quo*, en tanto que un mismo hecho puede generar consecuencias jurídicas diferentes; por lo que, en este punto le asiste la razón al recurrente, sin que por ello haya lugar a revocar la decisión.

Ahora, si lo anterior no fuera suficiente para confirmar la decisión de que el despido fue sin justa causa, ante la omisión de acreditar el requisito de inmediatez, se analizarán las modalidades de terminación invocadas en la Resolución de despido.

2.3. Modalidades de terminación del contrato de trabajo

2.3.1. Fundamento normativo

El artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 señala cuáles son las **modalidades** de terminación del contrato de trabajo, entre ellas, están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo pactado, despido con justa causa y por sentencia de autoridad competente.

Frente a esta última modalidad, el Tribunal Supremo de Trabajo en la sentencia proferida el 15-06-1951 estableció el alcance de tal precepto, en el sentido de indicar que cuando se invoca el numeral h del artículo 47 ib.; esto es, por sentencia de autoridad competente, es la decisión judicial que se profiera fuera de los casos que se encuentran en dicha disposición “*y, que como es obvio, supone la ejecución o vigencia del contrato*”; en otros términos, que exista otra providencia en firme que

haya declarado que el contrato de trabajo expiró. En este mismo sentido se ha pronunciado la doctrina⁴.

2.3.2. Fundamento fáctico

Rememórese que la Resolución de despido invocó además de una justa causa para terminar el contrato, la existencia de una modalidad de terminación como era “*por sentencia de autoridad competente*”; sin embargo, cumple advertir que los hechos expuestos frente a la sentencia proferida que dio lugar a la terminación del contrato de William Ramírez no se subsumen en esta, pues en sentir de nuestra superioridad para acudir al literal h) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 es necesario que en la providencia judicial se haya dispuesto que el contrato de trabajo feneció, esto es, una decisión judicial completamente diferente a la sentencia penal que resolvió sobre la comisión de una conducta ilícita efectuada por el trabajador; por lo que, no se puede dar por probada esta razón para dar por terminado el contrato de trabajo.

No obstante, y bajo una interpretación extensa de la causa que motivó la terminación del contrato al amparo de una decisión judicial penal, en la que el 27/05/2016 el Juzgado Penal del Circuito de Santa Rosa de Cabal, Risaralda condenó a William Ramírez en calidad de autor de la conducta de homicidio culposo a la pena de 24 meses de prisión, multa de 20 S.M.L.M.V. y la prohibición para conducir vehículos automotores por 36 meses, así como la inhabilidad para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo tiempo; pero, seguidamente dispuso la suspensión condicional de la ejecución de la pena (fl. 52, c. 1).

Luego, tal como se adujo en la resolución de despido, consultado por la administración municipal el sistema de información de registro de sanciones y causas de inhabilidad de la Procuraduría General de la Nación, la única pena que aparecía suspendida era la principal de prisión, más no la accesoria de inhabilidad para ejercer la función pública y contratar con el estado.

De manera tal que, al tenor del artículo 6º de la Ley 190 de 1995, el Municipio de Santa Rosa de Cabal se encontraba en la obligación legal de retirar del servicio al trabajador, pues dicha normativa tiene por finalidad preservar la moralidad de la

⁴ Cadavid, I. y Arenas, E. Cartilla del Trabajo 2016, Edit. Sello. Pp 269 “*es ejemplo de este modo de terminación, aunque no se presente en la práctica, por ser un camino engorroso, cuando el juez del trabajo (en sentencia definitiva) declara que el contrato de trabajo ha terminado por incumplimiento del trabajo de sus obligaciones o violación de sus prohibiciones, o por haber incurrido en una justa causa de terminación*”.

administración pública y fijar las disposiciones para erradicar la corrupción administrativa; por lo que, cuando sobrevenga alguna inhabilitada o incompatibilidad sobre el servidor público, se procederá a su retiro inmediato, a menos que dentro de los 3 meses siguientes, el servidor finalice la situación que dio origen a la inhabilitación o incompatibilidad.

Puestas de este modo las cosas, la terminación del contrato de trabajo de William Ramírez en principio se encontraba conforme a la ley que así disponía tal rescisión del vínculo laboral.

Sin embargo, auscultado en detalle el expediente milita decisión del 07/12/2017 mediante la cual la Sala Penal del Tribunal Superior de Pereira resolvió el recurso de apelación contra el auto proferido el 08/03/2017 dentro del proceso penal seguido en contra del demandante, concluyó que había lugar a revocarlo para ordenar al *a quo* que oficiara a la Procuraduría General de la Nación, a la Secretaría de Tránsito Municipal de Santa Rosa de Cabal y al Ministerio de Transporte que *“las penas de inhabilitación en el ejercicio de derechos y funciones públicas y privación para conducir vehículos automotores que fueron impuestas a William Ramírez Vargas en la sentencia proferida por ese juzgado en mayo 27 de 2016, se encuentran suspendidas”* (fl. 55, c. 1).

Decisión judicial a partir de la cual, quedó claro que la situación fáctica que daba lugar a la terminación del contrato de trabajo de William Ramírez nunca existió, ya que las penas principal y accesoria impuesta en la sentencia judicial proferida por el Juzgado Penal del Circuito de Santa Rosa siempre estuvieron suspendidas en la medida que dicho juez no limitó la suspensión únicamente a la pena principal y no como equivocadamente se plantea en la apelación que la suspensión solo se dio a partir del auto del Tribunal; por lo que, si la condena dispuesta en la sentencia que ordenaba su inhabilitación para desempeñar una función pública se encontraba suspendida desde el mismo momento en que se profirió -27-05-2016-, entonces no había inhabilitación que obligara al municipio a desvincularlo laboralmente de la administración al tenor de la Ley 190 de 1995; por ello, también fracasa la apelación en este punto, pues dicha pena accesoria no podía ejecutarse.

2.4. Reintegro convencional

2.4.1. Fundamento normativo

El artículo 467 del C.S.T. define a la convención colectiva como aquella que celebran los empleadores y los sindicatos para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo, durante la vigencia de la convención.

En tanto que la convención colectiva se convierte en la fuente del derecho reclamado o de la obligación a pagar, el artículo 469 *ibidem* determinó que para que dicho instrumento tenga efectos, debe celebrarse por escrito y depositarse necesariamente ante la autoridad ministerial del trabajo, a más tardar dentro de los 15 días siguientes a su firma.

Ahora bien, el artículo 470 del C.S.T. determinó que las convenciones colectivas aplican a los miembros del sindicato que las hayan celebrado y a quienes se adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

2.4.2. Fundamento fáctico

En este asunto se allegó la convención colectiva suscrita entre el Sindicato de trabajadores Oficiales del Municipio de Santa Rosa de Cabal y el citado municipio vigente para los años 2015 a 2017, que contiene la nota de depósito en tiempo (fl. 65 a 96 vto.).

Además, se aportó certificación del presidente del Sindicato de Trabajadores Oficiales del Municipio de Santa Rosa de Cabal emitida el 25/04/2019 en el sentido que William Ramírez Vargas fue integrante del sindicato desde el 11/02/2011 hasta el 15/06/2017, fecha en que fue desvinculado del Municipio (fl. 61, c. 1).

En consecuencia, el demandante es acreedor de los beneficios convencionales allí contenidos.

Así, revisada la misma se advierte que el artículo 5° de la convención colectiva suscrita vigente para el año 2017 dispuso: *“En caso de despido sin justa causa el trabajador tendrá derecho a ser reintegrado en las mismas condiciones laborales y salariales que tenía al momento de ser despedido, reconociéndole además los salarios dejados de percibir durante el tiempo de desvinculación. No procederá el despido sin el lleno de los siguientes requisitos: El debido proceso, el derecho a la defensa y la plena prueba”* (fls. 68 y ss del documento 01 del índice electrónico del cuaderno de primera instancia).

En ese sentido, en tanto que el despido realizado al trabajador William Ramírez fue sin justa causa, en la medida que no se cumplió con el requisito de inmediatez, tal como se analizó en el primer acápite de esta decisión y la inhabilidad para el ejercicio de derechos y funciones públicas, sobreviniente, impuesta como pena accesoria se le suspendió desde que se le dio, segundo punto analizado en esta decisión, se cumple el requisito de la convención que da lugar al reintegro del demandante al cargo que venía ocupando al momento del despido, esto es, conductor de volqueta, y por ello se confirmará la decisión de reintegro junto a las consecuencias que ello apareja.

3. De los medios exceptivos

No hay lugar a estudiarlos en la medida que el Municipio de Santa Rosa de Cabal al no subsanar el escrito de contestación se dio por no contestada.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se confirmará la decisión. Costas en esta instancia a cargo del Municipio de Santa Rosa de Cabal por no salir avante el recurso de apelación conforme el numeral 1° del artículo 365 del CGP.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 24 de febrero de 2021 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **William Ramírez Vargas** contra el **Municipio de Santa Rosa de Cabal**.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de esta instancia al Municipio accionado y a favor del demandante.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Risaralda**

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:

901bbdab92093337a0c716e23257e7f602b3061fd394e2797704bff089011b56

Documento generado en 28/07/2021 06:59:19 AM