

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, treinta (30) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE : **JORGE ENRIQUE DURANGO CARDONA.**
DEMANDADO : **G4S SECURE COLOMBIA S.A**
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO DE ÚNICA INSTANCIA
RADICADO : 05-001-41-05-**007-2019-00598-01**
PROVIDENCIA : SENTENCIA **343** DE 2022
TEMAS : LABORAL INDIVIDUAL
DECISIÓN : CONFIRMA

En la fecha, siendo las nueve en punto de la mañana (9:00 a.m.), oportunidad procesal previamente señalada, el **JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, se constituyó en audiencia pública para revisar la sentencia de única instancia proferida por el **JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN**, por la vía jurisdiccional de la consulta en cumplimiento a lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-424/2015, por resultar adversa a los intereses del pensionado.

ANTECEDENTES

Pretende **JORGE ENRIQUE DURANGO CARDONA** que se declare que entre el demandante y demandado existió una relación laboral

regida por un contrato de trabajo a término indefinido cuyos extremos temporales fueron **11 de mayo del 2011** al **30 de abril del 2019**, el cual fue terminado de manera unilateral por parte de **G4S SECURE COLOMBIA S.A**, sin justa causa, por lo que solicita la indemnización por despido injusto e indexación de la condena y las costas procesales.

Para fundamentar sus pretensiones, en síntesis, expuso que inició labores en **G4S SECURE COLOMBIA S.A**, el **11 de mayo del 2011** mediante contrato de trabajo a término indefinido hasta el **30 de abril de 2019**; que como último cargo tuvo el de Vigilante, con un salario mensual de **\$1.094. 472.00**; que, mediante comunicación del **09 de abril del 2019**, la empresa le notificó la terminación del contrato aduciendo una justa causa para ello, afirma el demandante que si había elevado una petición ante **COLPENSIONES** solicitando el reconocimiento y pago de la pensión de Vejez pero que al momento de la notificación de la terminación del contrato no ostentaba la condición de pensionado y tampoco había sido ingresado a Nomina de pensionados.

Que el demandante elevo derecho de petición ante la demandada solicitando la respectiva indemnización por despido injusto, aportando certificado de **COLPENSIONES** donde consta que aún no había sido incluido en nómina, que para enmendar su error la demandada, le informo que continuaba trabajando, que el demandante no acepto dicha situación, puesto que había sido despedido y que no estaba obligado a ello.

Que **G4S** mediante comunicado del **24 de mayo del 2019**, le informó que el contrato de trabajo se encontraba activo y vigente ante la solicitud radicada allí para certificar la fecha de terminación del contrato, aduciendo que el demandante había incurrido en falta

grave a sus funciones y deberes contractuales puesto que su contrato continuo activo.

Que el **27 de mayo del 2019**, lo citan para diligencia de descargos, informando que la empresa nota nuevamente ausencia en sus labores del **22 al 27 de mayo del 2019** a pesar de haber incurrido anteriormente, que si no presentaba oportunamente las excusas **G4S** entendería que la ausencia al trabajo carece de justificación, que a la fecha no le han pagado indemnización por despido injusto.

Una vez notificada la sociedad demandada del auto admisorio de la demanda, oportunamente a través de apoderado procedió a darle respuesta, Escrito en el cual acepta la existencia de la relación laboral que uniera a las partes, no acepta lo que se refiere a la terminación del contrato ya que afirma que la fecha real de terminación es **4 de junio de 2019**, por haber incurrido el demandante en faltas calificadas como graves y haber incumplido con sus obligaciones laborales,

Que el **9 de abril de 2019**, remitió al demandante comunicación, por medio de la cual le informó la decisión de finalizar el contrato de trabajo con justa causa, atendiendo la comunicación remitida por éste, el **28 de noviembre de 2018**, en el cual le indicó que, esta se haría efectiva hasta el **30 de abril del 2019**, que antes de materializarse el despido y, aún, encontrándose vigente el contrato de trabajo, **G4S** evidenció que, el demandante no se encontraba todavía incluido en nómina de pensionados; por lo que en un acto de buena fe, decide dejar sin efectos la terminación del contrato de trabajo, y notifica a **Jorge Durango** que, la relación laboral sigue sin solución de continuidad, dejando incólume y vigente el contrato de trabajo a término indefinido suscrito por las partes el **14 de mayo de 2011**.

Que, la notificación es oponible únicamente cuando se trata de un contrato a término fijo y la carta notifica al trabajador la decisión de no renovar el contrato de trabajo. Que en este caso la fecha de notificación del despido podía dejarse sin efectos, en la medida que, la desvinculación aún no se había materializado; que, la decisión de dejar sin efectos, el despido, tuvo fundamento en la salvaguarda de los derechos fundamentales del demandante.

Que, la Compañía inicia proceso disciplinario en contra de **Jorge Durango** por su inasistencia a laboral desde el **1 de mayo de 2019**, citándolo a diligencia de descargos el **9 de mayo de 2019**. Que el demandante no se hace presente a la diligencia de descargos, por lo cual el **13 de mayo de 2019** notifican la suspensión del contrato de trabajo por el periodo comprendido entre el **14 de mayo de 2019** hasta el **21 de mayo de 2019**, debiendo reincorporarse a sus labores el **22 de mayo de 2019**; que así mismo en la comunicación le notifica al demandante, la programación de la jornada laboral una vez se reintegrara.

Que Seguidamente, y ante la continua y reiterada ausencia de **Jorge Durango**, la compañía el **27 de mayo de 2019**, remite citación a diligencia de descargos para el **31 de mayo de 2019**, que a dicha citación el demandante tampoco asiste. Que, de acuerdo a lo anterior, y conforme a lo ya explicado, **G4S** decide dar por terminado el contrato con justa causa el **4 de junio de 2019**.

Al final se opone a las pretensiones de la demanda y propone como excepciones las que denominó: inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, enriquecimiento sin causa de la demandante, pago, compensación, prescripción y buena fe.

El **JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN** puso fin a la instancia en sentencia del 03 de mayo del 2022, donde negó las pretensiones del demandante y lo condenó en costas.

En tal providencia, para arribar a su decisión, luego de un análisis sobre el tema, indicó que no encuentra elementos fácticos que conlleven a determinar que el señor **JORGE ENRIQUE DURANGO CARDONA** tenga derecho a los conceptos demandados, por cuanto la prueba recopilada, la llevaron a dicho convencimiento.

En cumplimiento a lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia **C-424/2015**, se remitió a éste Despacho la anterior decisión para ser revisada por la vía jurisdiccional de la consulta.

ALEGATOS

En la oportunidad legalmente concedida en consulta, la parte demandante presentó alegatos de conclusión, en los que señala que el error o negligencia que se imputa a **G4S SECURE COLOMBIA S.A.** y por el cual se reclama la respectiva indemnización, no es que haya omitido agotar un procedimiento especial para el despido -caso en el cual sería válido el retracto- sino haber alegado una justa causa falsa o inexistente para el momento de la notificación del despido, sin haber desplegado una labor mínima tendiente a verificar la inclusión del señor **Durango Cardona** en nómina de pensionados, ya que cuando el trabajador le notificó a la empresa que había radicado su solicitud pensional por vejez, la organización empresarial demandada lo tomó como si ya existiera una resolución de reconocimiento e inclusión en nómina, procediendo a alegar la mencionada justa causa en el comunicado de terminación de contrato emitido **el 09 de abril de 2019.**

Que la organización empleadora no probó que previa la notificación del despido efectuada el **09 de abril de 2019** existiere una resolución de pensión y la inclusión en nómina del demandante, que incluso aceptó su error, sin que pueda predicarse la validez del retracto, que tal como lo explicó la Sala Permanente de Casación Laboral únicamente permite el retracto del acto de despido cuando dicho acto nació viciado o carece de validez por no haber agotado los procedimientos especiales para su adopción, situación que no acaeció en el caso bajo análisis, en el cual no era necesario efectuar ningún procedimiento convencional para terminar el contrato, e igualmente se emitió y notificó en debida forma la carta de terminación de contrato con fecha del **09 de abril de 2019**.

Que, tras haberse notificado válidamente la terminación unilateral del contrato bajo una justa causa inexistente, y dado que no hubo acuerdo de voluntades o consensualidad para la reactivación del mismo, solicita revocar la decisión del a-quo y en su lugar conceder las pretensiones elevadas en el escrito de demanda.

Por su parte la demandada se pronunció afirmando que tal y como lo indicó la **Juez séptima de Pequeñas Causas Laborales de Medellín**, el contrato de trabajo del demandante fue terminado con justa causa, ante el grave incumplimiento del actor en sus obligaciones legales, contractuales y, por haberse configurado una falta grave, catalogada por las partes como tal con fundamento en lo establecido en la cláusula novena del contrato de trabajo literal b), así como lo indicado dentro del RIT, lo anterior en concordancia con los artículos 58, 60 y 62 del C.S.T.

Que Tal y como quedó probado a lo largo de todo el proceso, fue la continua, desobligante y reiterada inasistencia al sitio de trabajo durante todo el mes de **mayo de 2019**, lo que conllevó que, **G4S**, diera por terminado el contrato de trabajo con el demandante, por

lo que solicita que se confirme en su integridad la sentencia de única instancia proferida por el **Juzgado 07 de Pequeñas Causas Laborales de Medellín**.

Remitido el expediente a ésta Entidad y agotado el trámite de Consulta, se pasa a decidir lo cuestionado.

CONSIDERACIONES

Tiene éste Despacho competencia para conocer de esta vía jurisdiccional conforme el **art. 69 del CPT y de la SS**, y lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia **C-424/2015**, por haber resultado adversa la decisión a los intereses de la demandante.

El problema jurídico luego de analizadas la demanda como su contestación, se contrae concretamente en determinar, si la terminación del contrato de trabajo que los unía, se dio por causa imputable al empleador, y que, como consecuencia, se le debe reconocer y pagar al actor la indemnización por despido injusto.

Ahora, de cara al análisis de la sentencia objeto de revisión, se tiene que, luego de realizar un examen no sólo del acervo probatorio recaudado sino de los razonamientos del A quo, éste Despacho llega a la convincente conclusión, que la sentencia objeto de revisión habrá de mantenerse, al identificarse plenamente con lo resuelto en ella, puesto que muestra ser producto de una adecuada comprensión de lo cuestionado, de atinada ubicación de la carga probatoria, de apropiada valoración de los elementos de juicio con que se cuenta en el plenario, toda vez que fuera de realizar una adecuada interpretación y aplicación de la ley, realizó un debido análisis del acervo probatorio.

Ya que, frente a la normatividad que regula la carga de la prueba, es necesario precisar, que es a la parte actora a quien le correspondía

demostrar tanto como la existencia de un vínculo contractual, el despido del que alega fue víctima, y el análisis y aplicación obedeció al libre convencimiento que sobre el Juez de Única Instancia le causó, ello en aplicación a las disposiciones de los **164** del código general del proceso en alianza con el artículo **1757** del estatuto civil aplicado a este procedimiento por conducto de la analogía al procedimiento laboral por remisión del Art. 154 del C. P. Laboral y de la S.S. los cuales nos señalan:

“Art. 164. Necesidad de la prueba. Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas del pleno derecho.”.

“Art. 167. Carga de la prueba. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

(.....)

“Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba.”.

Además, adopta el **PRINCIPIO DE LA LIBRE APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS**, plasmado en el artículo 61 del C.P. del T. y de la S.S., que reza:

“El juez no está sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”.

En el caso de autos, como lo indicó la Juez de conocimiento, a lo largo del desarrollo del debate probatorio, se logró establecer la comisión de las conductas que en la carta de terminación del contrato de trabajo del actor, se le imputaron, faltas que por demás se encuentran tanto en contrato de trabajo (cláusula 9ª) y del Reglamento Interno de Trabajo (Art. 50, 58, 60 Y 62), se encuentran calificadas como graves que conllevan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin que ello obligue al empleador al pago de la indemnización deprecada, al efecto en lo que tiene que ver con las formalidades de la carta de despido, la Jurisprudencia en lo Laboral, ha sostenido:

“Obligación de manifestar el motivo para terminar el contrato.

“Obliga, en el momento de la extinción, expresar la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos del que manifestó como justificativo de la terminación. El incumplimiento de esa obligación, bien sea por omisión total o manifestación extemporánea o invocación de una causa distinta a la alegada inicialmente, le quita toda validez a esos motivos y hace posible que la parte que así termina unilateralmente su contrato, deba reconocer a la otra la indemnización correspondiente por ruptura ilícita, pues, ésta equivale a un incumplimiento del contrato, que da origen a

ejercitar la acción resolutoria con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable”.

“En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe “en el momento de la extinción”, de aquí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo, esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así:”

“a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita;”

“b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o innovación normativa, y”

“c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa”.

“En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva”.

“Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocadas, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico. De otra parte, si el asunto se somete al escrutinio judicial, compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda”.

Y en lo concerniente a la imposibilidad que tiene el Juez para entrar a calificar una falta disciplinaria, cuando ésta ha sido calificada como grave que conlleve a la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin lugar al reconocimiento y pago de la indemnización, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia con Radicación Nro. **39518** del **14 de agosto de 2012**, M. P. **CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE**, manifestó:

“Pues bien, sobre la hermenéutica de los citados textos normativos ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta

Corporación, entre otras, en las sentencias que a continuación se memoran:

“a) En la dictada el 18 de septiembre de 1973, se dijo:

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos ...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

“‘El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo

violación como <infringir> o quebrantar una ley o precepto'.

“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

“‘En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...’

“b) Siguiendo esa misma línea, ha enseñado la Corte que:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en

aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. 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” (providencia del 19 de septiembre de 2001, radicación 15822)

“c) En la sentencia del 7 de julio de 1958, el extinto Tribunal Supremo de Trabajo, razonó:

“La conexidad entre el hecho grave y los perjuicios no puede erigirse en predicado universal. Lo que es grave no siempre produce perjuicios, y en cambio lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos. La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso - y que resulta de tan difícil medida para el juzgador, suele ser, como en el caso del acuerdo 8° del art. 62 del C.S. del T., el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos: la mala conducta del trabajador como causante de la terminación del contrato, etc., sin que ello necesariamente envuelva que tal hecho (mala conducta) haya producido perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan por las partes contratantes en causales eximentes de cumplir el

contrato, ni que puedan usarse por una de ellas en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra. Y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido. Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen el juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa. En casos como los referentes a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador a que aluden los arts. 58 y 60 del C. S. del T., y su violación grave, expresada así por el ord. 8º del art. 62 ibídem, el juzgador califica, con plena libertad, pero mediante el justiprecio de las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos." (GJ. LXXXVIII, números. 2199, 2200, 2a parte, página 819).

"d) También ilustra la cuestión debatida, la doctrina recibida por esta Sala de la Corte en providencia del 13 de noviembre de 1964, en la que se dispuso:

"Conviene, sin embargo, para efectos de la unificación jurisprudencial encomendada a la Corte, rectificar la tesis demasiado absoluta del ad quem respecto de la aplicación del ordinal 8º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y que habla de <violencia grave> o <falta grave>, y no de <culpa grave>. No es exacto que la facultad consagrada en esa norma esté condicionada al <animus nocendi> del infractor, esto es, a su intención de causar daño a la contraparte. Cumplidos los presupuestos que allí se determinan

(gravedad objetiva de la violación legal o previa calificación de la gravedad de la falta en pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o reglamento y agotamiento del respectivo procedimiento convencional o reglamentario), puede sobrevenir lícitamente la extinción del nexo jurídico-laboral a causa de negligencia o descuido culposo y no necesariamente por dolo del inferior”.

“Del análisis de la recensión jurisprudencial en precedencia, emergen consiguientemente, las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6° de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; (ii) en el segundo supuesto la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta; (iii) para que se configure la falta grave así como como la grave negligencia no se requiere que efectivamente se haya ocasionado un daño, perjuicio o beneficio para el dador del laborío, y (iv) la falta grave y la grave negligencia no se encuentra condicionada al “animus nocendi” (intención de causar daño) del trabajador”.

Descendiendo al caso de autos, encuentro correcto la apreciación que le hiciera el A quo a las pruebas allegadas al plenario, ya que las valoró en el sentido de que la demandada logró probar las justas causas que llevaron a la decisión de fulminar el contrato que unía a las partes, conductas que por demás se encuentran calificadas como graves y en las que como lo indicó la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el Juez no puede entrar a valorarlas o mejor calificar.

Lo anterior obedeció dado que a **página 14** del folio digital 1 denomina **“01ExpedienteDigital”**, el actor aporta el derecho de

petición radicado ante la demandada el **29 de abril del 2019**, a través del cual le da a conocer a la demandada que a la fecha del despido esto es al **30 de abril del 2019**, el mismo no se encontraba incluido en nómina de pensionados de **COLPENSIONES**, supuestos de hechos a partir del cual no se configuraba la justa causa para despido consagrada en el **artículo 62 numeral 14** del código sustantivo del trabajo y que por ello reclamaba su respectiva indemnización por despido sin justa causa, en dicho derecho de petición veo que el demandante al momento del despido no se encontraba en desacuerdo con el hecho de ser despedido sino más bien porque no se había indemnizado.

En el audio que reposa en el expediente digital denominado **“007-2019-00598 INDIVIDUAL (JCAH)-20210921_100441-Grabación de la reunión”** en el **minuto 33 con 48 segundos**, el demandante señala lo siguiente “a mí me mandó llamar la empresa allá para que yo desistiera de de de lo que me habían dicho de la carta y yo le dije que no, que no, yo desistí de eso”.

Dado lo anterior, me encuentro ante la figura jurídica de la retractación del despido sin justa causa, toda vez que el empleador un día antes de la fecha en que se iba a materializar el despido sin justa causa, se retractó de su decisión de dar por terminado el vínculo laboral y al no existir causa para terminar el mismo, le dio a conocer al señor **JORGE ENRIQUE DURANGO CARDONA**, que el vínculo laboral que tenía con la demandada seguía vigente, supuestos a partir del cual según lo dispuesto por la corte Suprema de justicia sala de casación laboral en la sentencia citada por la Juez de instancia **SL 223 del 07 de febrero del 2022** señala, que la retractación del despido de un trabajador hace improcedente el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa.

En cuanto a la retractación por despido sin justa causa que no es aceptada por el trabajador, la **Corte Suprema de Justicia** bajo radicado **30854** del **24 de febrero del 2009** señala que cuando el empleador se retracta de un despido no es necesario contar con el consentimiento del trabajador para que su vínculo laboral continuara vigente, sino apenas reconocer su error, por lo que no encuentro razonable lo pretendido por el actor, máxime si se tiene en cuenta lo afirmado por el demandante en **minuto 33 con 48 segundos** ya citado, en el que reconoce que tenía conocimiento de la retractación de la empresa demandada y aun así decide no asistir a trabajar del **01 al 08 de mayo de 2019**, por lo que fue suspendido del **14 al 21 de mayo del 2019**, página **46 del folio digital 07** denominado **"07Contestación4S"** y al no haber asistido a trabajar los días **22 a 31 de mayo del 2022**, configurando con ello una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

En consecuencia, con lo anterior, el **Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín** procede a **CONFIRMAR** la sentencia objeto de revisión por vía jurisdiccional de consulta.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, el **JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR EN TODAS SUS PARTES la sentencia de la fecha y origen conocidos.

SEGUNDO: Sin costas en ésta instancia.

Déjese copia de lo resuelto y previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Lo resuelto se notifica en **ESTRADOS**.

Se declara cerrada la audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Firmado Por:
Edison Alberto Pedreros Buitrago
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 016
Medellin - Antioquia

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: **ee3efb7f6e27d98c15a54857d4b7ace4fafdadfab787635d5b334839514b17c4**

Documento generado en 30/09/2022 09:49:28 AM

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