

TEMA: DESPIDO INJUSTO - Ningún trabajador en situación de discapacidad puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo, además que, a quienes fueran despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin contar con la autorización citada, tendrían derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario. / **JUSTA CAUSA**- Tal decisión no puede considerarse discriminatoria, pues el empleador en todo caso, conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo, pues el referido trámite administrativo se requiere cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables. /

HECHOS: El demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada, misma que terminó sin justa causa por parte del empleador, y que, le asiste derecho a la indemnización por despido sin justa causa en estado de debilidad manifiesta y estando incapacitado; solicita la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas procesales. El a quo condenó a SEGURIDAD ATLAS LTDA., a pagar al demandante indemnización de que trata los artículos 64 del CST, y 26 de la Ley 361 de 1997, debidamente indexadas; declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada. El problema jurídico se circunscribe a establecer, el tipo de vínculo laboral que unió a las partes, definido lo anterior, se pasará a estudiar si la terminación del contrato estuvo ajustada a derecho, y si, es viable o no imponer la condena.

TESIS: (...) basta decir que le asiste razón a la apoderada recurrente, pues si bien con la contestación de la demanda fue allegado en primera instancia, un documento denominado “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR LA DURACIÓN DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA”, lo cierto es que dicho documento, solo da cuenta de 1 folio que se encuentra incompleto y sin la firma de sus suscritores. (...) No obstante, (...) milita el mismo contrato suscrito por el empleador y el trabajador y consta de dos folios, documental que fue debidamente incorporada al expediente y decretada por el Despacho de Instancia como prueba trasladada del proceso. (...) Así las cosas, considera la Sala necesario MODIFICAR la sentencia de primera instancia, en el sentido de indicar que la modalidad contractual convenida entre las partes fue por obra o labor contratada y no mediante contrato laboral a término indefinido, pues en la demanda no se explica por qué a pesar de haber sido suscrito por obra o labor contratada, se debe declarar que fue a término indefinido, ni tampoco se ejerció despliegue probatorio para tal fin. (...) Para establecer si hay lugar o no al reconocimiento de la indemnización por despido injusto y a la contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de las que se produjo la condena, se debe señalar que esta última norma fue expedida para prevenir la discriminación de los trabajadores en situación de discapacidad, señalando que ningún trabajador en situación de discapacidad puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo, además que, a quienes fueran despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin contar con la autorización citada, tendrían derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario. (...) En este caso se encuentra acreditado que SEGURIDAD ATLAS LTDA., dio por finalizado de manera unilateral el contrato de trabajo suscrito con el demandante. Así da cuenta el expediente digital de primera instancia en el puede verse que el empleador le indicó de manera clara al trabajador el motivo por el cual de manera unilateral daba por terminado el contrato de trabajo, citando para el efecto la normatividad contemplada en el RIT y en el contrato de trabajo. (...) Frente al tema del despido, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1818 del 10 de mayo de 2023, rememoró lo dicho en sentencia con radicación 35105 en la que se dijo lo

siguiente. “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. (...) No se puede desconocer que el accionante sí tenía quebrantos de salud dada la gravedad del accidente de trabajo, sin embargo, también lo es que, cuando el contrato de trabajo se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión no puede considerarse discriminatoria, pues el empleador en todo caso, conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo, pues el referido trámite administrativo se requiere cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables. (...) Bajo ese panorama, no puede inferirse que el despido del accionante es como consecuencia de un evento discriminatorio por su condición de salud, sino de una situación en la que el actor obró en contravía de las disposiciones contractuales que pactó con su empleador, pues al suscribir el contrato de trabajo, el demandante conoció las faltas que se calificaban como graves y así las aceptó, de manera que el fenecimiento del vínculo de trabajo obedeció a una justa causa. (...) Conforme las consideraciones, fácticas, probatorias y de derecho expuestas en precedencia, se REVOCARÁ la decisión de primer grado para en su lugar, absolver a SEGURIDAD ATLAS LTDA. de las pretensiones incoadas en su contra por la parte actora(...)

MP. FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 06/09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El seis (06) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por el señor **GERMÁN DE DIOS RAMÍREZ RODRÍGUEZ** contra **SEGURIDAD ATLAS LTDA.**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-010-2015-00222-01**.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos.

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, el demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada, entre septiembre de 2009 y el 16 de febrero de 2012, que terminó sin justa causa por parte del empleador, y que como consecuencia, le asiste derecho a la indemnización por despido sin justa causa en estado de debilidad manifiesta y estando incapacitado. También solicita la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas procesales.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones, relata el demandante que fue vinculado por la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA., mediante contrato de trabajo a término indefinido el 01 de septiembre de 2009, el cual terminó sin justa causa el 16 de febrero de 2012 por terminación unilateral por parte del empleador.

Afirma que la labor desempeñada fue la de vigilante o custodio, devengando un salario mínimo para el año 2009. Dice que fue contratado para desarrollar la labor en el predio de la finca Villa Manuela ubicada en Puerto Salgar-Cundinamarca de propiedad del señor CARLOS FERNANDO AMADOR CHARTANO, y en cuyo interior

se encuentra la antena de telecomunicaciones de señal celular de la empresa TELEFÓNICA, a la que SEGURIDAD ATLAS LTDA., prestaba seguridad, vigilancia, mantenimiento, operación y control de señal.

Señala, que prestaba sus servicios en la finca Villa Manuela, cuando tuvo un accidente laboral el 21 de abril de 2010, y que como consecuencia de ello, el 14 de septiembre de 2011, la ARL COLPATRIA le generó una serie de recomendaciones médicas.

También afirma que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, le calificó una Pérdida de Capacidad Laboral en (adelante PCL) del 37.93%.

Aduce que actualmente se encuentra en estado de debilidad manifiesta, debido a su precario estado de salud, lo que le ha dificultado trabajar y sostener económicamente a su familia, debido a que el accidente le ocasionó un trauma lumbar con desarrollo de fractura vertebral L1 por aplastamiento, lo que lo ha tenido incapacitado para laborar y no obstante ello, la empresa demandada lo despidió sin justa causa encontrándose incapacitado y sin haber solicitado permiso al Ministerio de Protección Social.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

El *a quo* mediante sentencia del 13 de septiembre de 2022, condenó a SEGURIDAD ATLAS LTDA. a pagar al demandante la suma de \$1'086.175 por la indemnización de que trata el artículo 64 del CST y \$3'400.200 por la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sumas que ordenó indexar al momento del pago. Declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada y la condenó en costas en cuantía de 1 SMLMV.

Para arribar a tal decisión, el juez argumentó que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, y que si bien en este caso la pasiva afirma que se trató de un contrato por obra o labor determinada y aporta copia de un documento que en su sentir es el contrato escrito, lo cierto es que tal documento no aparece suscrito por el demandante, siendo ello suficiente para concluir que no medió la voluntad del trabajador, por lo que al no estar acreditada la suscripción del contrato, pero sí aceptada la prestación personal del servicio entre las partes, se concluye que lo que en realidad ocurrió fue un contrato de trabajo a término indefinido que se ejecutó entre el 1 de septiembre de 2009 y el 16 de febrero de 2012.

Seguidamente, expuso que para dar solución al segundo problema jurídico que tiene que ver con la justa causa de finalización del contrato, que si bien la accionada terminó el contrato aduciendo el abandono del cargo del accionante, lo cierto es que en el ordenamiento jurídico dicho actuar no está contemplado como una justa causa de despido, no obstante, puede eventualmente configurarse la causal del numeral 10 del art. 62 del CST, esto es, la sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales, sin embargo, en este caso, la causal aducida por la entidad accionada, tenía como fundamento una supuesta falta grave calificada como tal en el contrato de trabajo, lo que le permitió la toma de la decisión notificada al trabajador el 16 de febrero de 2012.

De esta manera, dijo que en este caso no hay discusión entre las partes que el trabajador demandante dejó de prestar sus servicios a la empresa demandada desde septiembre de 2011 sin ninguna justificación aparente, dado que no se encontraba incapacitado o por lo menos ello no fue demostrado, en tanto la empleadora se enteró de la falta de incapacidades del demandante y del certificado de reintegro laboral emitido el 14 de septiembre de 2011 por la entonces ARP Colpatria, según el cual, el demandante no continuó incapacitado después de la data referida, debiendo reintegrarse a su labor con recomendaciones y restricciones médicas, sin que el accionante hubiera retomado sus labores durante los días que transcurrieron entre septiembre de 2011 y el 16 de febrero de 2012, no obstante, afirma que frente a este tipo de casos, la jurisprudencia especializada ha adocinado que no basta con la sola inasistencia del trabajador a su lugar de trabajo o ejecutar la labor, sino que es necesario por temas de justicia, que el empleador deba dar la oportunidad al trabajador para que si existe justificación alguna para su inasistencia, la demuestre.

Manifiesta que, en este caso, no puede darse lugar a la justificación del despido con base en la denominada falta grave, porque ella se deduce de un contrato de trabajo que no contiene la firma del trabajador, de manera que, ante la inasistencia del empleado a sus funciones, la empresa debió requerirlo, contactarlo y citarlo a efectos de darle la oportunidad que justificara su conducta, hechos relevantes sobre todo en casos como el presente, en el que el demandante se trata de una persona que padeció un accidente de trabajo, que estuvo sometido a diversas incapacidades hasta agosto de 2011, que tuvo una PCL conocida por su empleador y que además recibió el concepto de la ARP el 14 de septiembre de 2011, en el que si bien se ordena su reintegro, ello se hizo con recomendaciones médicas que debían acatarse por la compañía, lo que demuestra que la condición de salud del ciudadano no era

óptima, y pese a que no contaba con una incapacidad médica, el tiempo que dejó de prestar el servicio, pudo corresponder a esa situación de salud especial que pudo haber corroborado el empleador, pero no lo hizo.

En cuanto a la presunción de despido, señala que la misma puede desvirtuarse, no obstante, lo que considera se debe demostrar, es el hecho de padecer una situación de salud que impida el desarrollo normal de sus funciones, por lo que cuando se está ante una situación en la que existen recomendaciones, incapacidades, un diagnóstico de una enfermedad causada por accidente que genera constantes incapacidades, una calificación de PCL que tiene lugar antes del despido, son circunstancias que si se presentan, permiten al juzgado determinar si el demandante es beneficiario del fuero de salud.

Estimó que en este asunto, es evidente que el demandante se encontraba en situación de debilidad manifiesta que le impedía sustancialmente la ejecución de sus funciones, lo que se demuestra con el simple hecho que fue calificada su PCL según la calificación, conocida por su empleador realizada en vigencia del contrato, y al no haberse acreditado la justa causa de despido siendo esta una causal objetiva, es evidente que la finalización del contrato ha de presumirse discriminatoria por razón de la salud del demandante.

Finalmente, declaró no probadas las excepciones propuestas por la accionada e indicó que no había lugar a hacer pronunciamiento alguno en cuanto a la prescripción, ya que dicha excepción no fue propuesta en la contestación de la demanda.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

No conforme con la decisión, la apoderada de la parte accionada la apela, manifestando en primer lugar en cuanto al contrato de trabajo declarado por el juez de instancia como un contrato a término indefinido, que una vez se hace la revisión del expediente, se constata que sí reposa en el plenario el contrato de trabajo con la firma del demandante, que da cuenta que entre las partes, se suscribió un contrato por obra o labor determinada, siendo este un primer yerro en la sentencia, es decir, la no verificación completa del expediente digital, máxime que el demandante, confesó haber firmado y entendido el contrato de trabajo.

Seguidamente, expone en lo que tiene que ver con la justa causa de terminación del contrato de trabajo, que la jurisprudencia ha señalado que cuando las faltas han sido catalogadas previamente en pactos, convenciones y contratos como lo es en este caso, el juez no deberá calificar la justa causa, sino que lo único por determinar, es si en efecto ocurrieron o no los hechos que se le endilgan al trabajador, por manera que, como el juez en la sentencia acepta que no hay discusión en cuanto a que el demandante no se presentó a trabajar y que no hubo justificación para ello, en ese sentido sí se encuentra probado tal hecho, y el mismo se encuadra en la justa causa que fue previamente calificada y catalogada como grave dentro del contrato de trabajo.

Manifiesta que el juez de instancia incurre en varios yerros de interpretación, no solo del contrato, sino también de la carta de terminación del mismo, ya que el despacho solamente verificó la primera causal que está en la cláusula 5 del contrato, dejando a un lado la segunda causal, es decir, que el contrato en su clausulado, trae las justas causas de terminación del contrato, mismas que fueron aducidas en la carta de terminación, en la que se le endilga al demandante, su falta de cumplimiento en los términos establecidos de su labor, cumplir y acatar las normas de su empleador, faltar al trabajo sin justa causa omitiendo el permiso, retirarse del trabajo durante las horas de trabajo, es decir, todas las de la cláusula 5 y todas las que están dispuestas en el contrato de trabajo.

Por lo anterior, estima que el empleador no tenía la obligación de llamar, revisar o presionar al demandante para que hiciera su trabajo, porque es el trabajador quien debe cumplir sus deberes, e incluso su único deber era hacer la labor para la cual fue contratado, la cual de manera completamente voluntaria dejó de hacer, situación que está probada y ni siquiera se discute en el proceso. Además, refiere que en este caso el despido no es una sanción disciplinaria y por ello no era necesario seguir un trámite para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes así lo hayan pactado expresamente, como por ejemplo en el contrato, caso que no es el actual, porque no existen esos pactos, de manera que como se trata de una terminación con justa causa demostrada, no tenía necesidad de escucharlo, llamarlo o hacerle un trámite disciplinario.

Aduce, que en lo que refiere al estado de indefensión del demandante, también existen bastantes yerros en la sentencia, el primero, es que no existía incapacidad alguna del demandante al momento de la terminación del contrato, el segundo, es

que con la verificación del proceso homólogo que presentó el demandante contra su otro empleador el señor Carlos Amador, se demuestra que el accionante estuvo laborando para éste en el tiempo en que no prestó servicios para su representada, y adicional, en ninguna parte se encuentra señalado que la terminación del contrato del demandante hubiera sido por su estado de salud, por lo que el despido no puede generarse como un despido discriminatorio, porque no tiene nada que ver con el estado de salud del demandante, sino lo contrario, estaba esperando que volviera a trabajar y no lo hizo, y tampoco lo justificó de ninguna forma, por tanto, también es un yerro indicar que la terminación del contrato tiene que ver con el estado de salud porque la terminación fue con justa causa.

Finalmente, en lo que tiene que ver con las excepciones propuestas, refiere que si bien el Despacho dijo que no se pronunciaría sobre la excepción de prescripción, la Corte ha dicho que este tipo de excepciones pueden ser estudiadas de oficio y definidas en la sentencia, situación que tampoco ocurrió, por lo que solicita a este Tribunal verificar este aspecto puntual y hacer referencia a la tacha de la testigo (esposa del demandante), dado que tampoco fue resuelta en la sentencia.

4. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, la apoderada judicial de la parte demandada presentó alegatos anotando resumidamente lo siguiente:

Respecto de la **apreciación fáctica** derivada de las pruebas arrojadas al proceso, se puede concluir que la sentencia tiene los siguientes yerros:

- A. Ausencia de valoración del contrato por obra o labor que reposa en el expediente a folio 255 suscrito por el demandante. (el Juez no reviso el expediente completo)
- B. Indebida valoración de las documentales y del mismo contrato en el cual se encuentran las justas causas para dar por terminado el contrato.
- C. Al estar calificadas como graves las causas no le era dable al juzgador determinar su gravedad, solo establecer si los hechos existieron.
- D. En el proceso se demostró con suficiencia que el demandante dejó de laborar 151 días sin justificación.
- E. El despido no es una sanción razón por la cual no era necesario iniciar el proceso disciplinario para terminar el contrato por justa causa.

- F. El demandante no era una persona en estado de indefensión, en la medida que no se encontraba incapacitado, como tampoco con restricciones vigentes y la calificación fue posterior a la terminación.

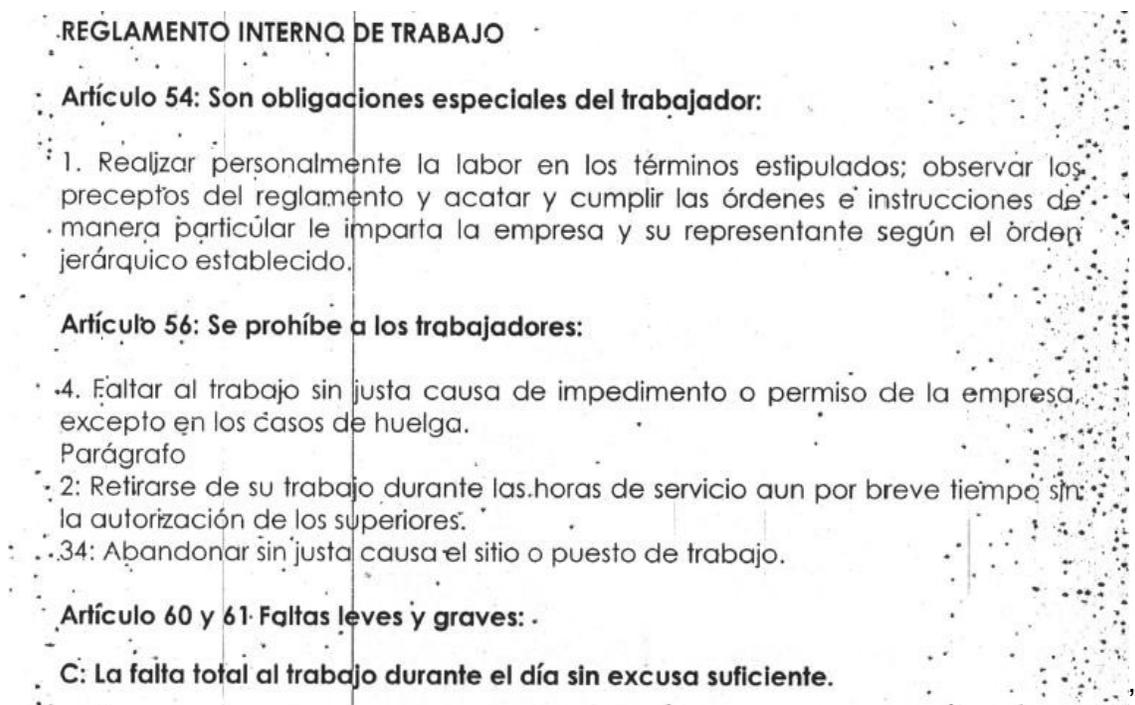
Dentro del expediente digital reposaban documentales que no fueron valoradas por el juez, como el contrato de trabajo del demandante, donde se pueden evidenciar no solo la clase de contrato si no las obligaciones y prohibiciones.

También resto validez probatoria el despacho en relación a las documentales que dan cuenta que el demandante no es una persona con estabilidad reforzada.

LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDANTE POR PARTE DE SEGURIDAD ATLAS FUE CON JUSTA CAUSA COMPROBADA:

Frente a la pretensión de indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa del demandante, esta tampoco está llamada a prosperar, pues de las pruebas documentales, quedó claramente evidenciada la justa causa que dio lugar a la finalización de este vínculo.

Causales del RIT:



Contrato de trabajo:

CLÁUSULA QUINTA: Son justas causas para dar por terminado este contrato unilateralmente, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y además por parte de EL EMPLEADOR, las siguientes faltas que para efecto se califican como graves:

- b) Abandonar sin autorización de sus superiores el sitio de trabajo que se haya asignado al trabajador, o retirarse de él sin haber sido debidamente reemplazado.
- p) El incumplimiento o negativa de EL TRABAJADOR en relación con cualquier orden impartida por EL EMPLEADOR.

Se encuentra demostrado que existe concepto de favorabilidad de ARL COLPATRIA que ordenó su reintegro desde el 14 de septiembre de 2011, por lo que el demandante debía retornar a su cargo.

El demandante no se presentó a laborar desde el 14 de septiembre de 2011, sin justificación, la última incapacidad radicada en Atlas fue del 16 de agosto de 2011, faltó 152 días.

El demandante ni fuera del proceso como tampoco en el debate probatorio demostró que se hubiese presentado a laboral, tampoco allegó prueba de encontrarse incapacitado luego del concepto de favorabilidad o de excusa válida que soportara su ausencia injustificada.

En consecuencia, se configura las justas causas endilgadas.

Ahora en relación con el estado de salud

El demandante el momento de la terminación no se encontraba incapacitado, existe concepto de rehabilitación y la calificación del PCL fue posterior a la terminación del contrato de trabajo.

Así mismo, de acuerdo con el proceso en el cual la demandante demanda a otro empleador en periodos que coinciden y superaran el tiempo de la compañía, es dable entender que no es sujeto de protección.

Importante precisar que, al establecerse que la terminación del contrato no obedeció a ninguna circunstancia de salud, es claro que no existía razón para condenar a mi representada a la indemnización de 180 días de salario, por lo que esta condena deberá revocarse.

Así las cosas, ninguna de las pretensiones de la demanda tiene vocación de prosperidad, pues carecen de todo fundamento y deberán revocarse todas las condenas.

5. PROBLEMA JURÍDICO PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer en primer lugar, el tipo de vínculo laboral que unió a las partes en contienda. Definido lo anterior, se pasará a estudiar si la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, estuvo ajustada a derecho, y si como consecuencia de ello, es viable o no imponer la condena a la indemnización por despido injusto, así como la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Arts. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

6. CONSIDERACIONES:

Se resolverá el recurso de apelación, atendiendo el principio de consonancia que establece el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 en virtud del cual las decisiones de segunda instancia se circunscriben exclusivamente a los asuntos objeto del recurso.

Antes de entrar a estudiar los asuntos objeto de apelación, se ha de manifestar que no es punto de controversia que el demandante estuvo vinculado laboralmente con SEGURIDAD ATLAS LTDA., entre el 01 de septiembre de 2009 y el 16 de febrero de 2012 prestando sus servicios como vigilante o custodio de una antena de telecomunicaciones. Que tuvo un accidente de trabajo el 21 de abril de 2010 y que producto de dicho accidente, le fue dictaminada una PCL de origen laboral. Tampoco es objeto de controversia que SEGURIDAD ATLAS LTDA., dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con invocación de una justa causa el 16 de febrero de 2012. Estos hechos encuentran en lo manifestado por las partes, las que al unísono efectuaron aceptación de estos hechos en el libelo gestor y aceptados por la accionada en la contestación de la demanda.

Dicho lo anterior, el primer problema jurídico por resolver en esta instancia, tiene que ver con la **modalidad contractual** que unió a las partes en contienda, toda vez que

el accionante afirma que se trató de un contrato a término indefinido, mientras que la demandada aduce que se trató de un contrato por obra o labor determinada.

Sea lo primero señalar que, en cuanto a la carga probatoria, el artículo 167 del CGP dispone que *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*

De esta manera, en los juicios de trabajo resulta de fundamental importancia establecer la existencia del contrato de trabajo entre las partes, como fuente de la cual devienen los derechos laborales que se reclaman.

El *a quo*, concluyó que el contrato de trabajo fue a término indefinido, por cuanto no quedó acreditado que el demandante hubiera firmado el contrato que fue allegado por la demandada con la contestación de la demanda, por lo que se entendía que el vínculo que unió a las partes fue a término indefinido, a lo que replica la accionada, que en el plenario sí reposa el contrato firmado entre las partes.

Basta decir en este punto que le asiste razón a la apoderada recurrente, pues si bien con la contestación de la demanda fue allegado a folios 96 del archivo 01 del expediente digital de primera instancia, un documento denominado “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR LA DURACIÓN DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA” con fecha de inicio el 01 de septiembre de 2009, lo cierto es que dicha documental, solo da cuenta de 1 folio que se encuentra incompleto y sin la firma de sus suscritores.

No obstante, a folios 285 a 286 *ibíd.*, milita el mismo contrato suscrito por el empleador y el trabajador y consta de dos folios, documental que fue debidamente incorporada al expediente y decretada por el Despacho de Instancia como prueba trasladada del proceso con radicado 17380-31-12-001-2013-00185-00, tramitado en el Juzgado Primero Civil de Circuito de la Dorada Caldas, dentro del proceso instaurado por el demandante contra el señor CARLOS FERNANDO AMADO CHARTANO.

Dado lo anterior, no le queda dudas a esta Sala, que el verdadero contrato que unió a las partes fue por obra o labor contratada, ya que así fue convenido por las éstos, máxime cuando el demandante en el interrogatorio de parte a pesar que manifestó que poco sabe leer y escribir, confesó que sí firmó un contrato escrito con la

demandada SEGURIDAD ATLAS LTDA., aunque no hace referencia a una modalidad contractual en específico.

Así las cosas, considera la Sala necesario MODIFICAR la sentencia de primera instancia, en el sentido de indicar que la modalidad contractual convenida entre las partes, fue por obra o labor contratada y no mediante contrato laboral a término indefinido, pues en la demanda no se explica por qué a pesar de haber sido suscrito por obra o labor contratada, se debe declarar que fue a término indefinido, ni tampoco se ejerció despliegue probatorio para tal fin.

Seguidamente se pasa a estudiar el tema de la **indemnización por despido injusto** solicitada por la parte actora, mientras gozaba de estabilidad laboral reforzada, y si de tal hecho puede derivarse la condena por concepto de indemnización deprecada, pretensión a la que accedió el juez de instancia.

Para establecer si hay lugar o no al reconocimiento de la indemnización por despido injusto y a la contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de las que se produjo la condena, se debe señalar que esta última norma fue expedida para prevenir la discriminación de los trabajadores en situación de discapacidad, señalando que ningún trabajador en situación de discapacidad puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo, además que, a quienes fueran despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin contar con la autorización citada, tendrían derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario.

Del anterior precepto normativo, se extrae que hay dos situaciones por las cuales puede haber lugar al reconocimiento de la indemnización, cuando el trabajador es despedido o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, en ambos casos se requiere indiscutiblemente que la causa del rompimiento laboral, sea la discapacidad que tiene el trabajador, por lo que se procede a revisar en el asunto de marras si se dan estos supuestos para el reconocimiento de las prestaciones solicitadas.

Pues bien, para entrar al análisis del asunto, es preciso indicar que en este caso se encuentra acreditado que SEGURIDAD ATLAS LTDA., dio por finalizado de manera unilateral el contrato de trabajo suscrito con el demandante. Así da cuenta la

documental que reposa entre folios 19 a 21 y 110 a 112 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia y que da cuenta de lo siguiente:

Seguridad Atlas, a partir del 16 de febrero del 2012 ha decidido dar por terminado por justa causa el contrato de trabajo que tiene suscrito con usted. Esta decisión se fundamenta en lo preceptuado por las siguientes normas:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Artículo 54: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de manera particular le imparta la empresa y su representante según el orden jerárquico establecido.

Artículo 56: Se prohíbe a los trabajadores:

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga.

Parágrafo

2: Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio aun por breve tiempo sin la autorización de los superiores.

34: Abandonar sin justa causa el sitio o puesto de trabajo.

Artículo 60 y 61 Faltas leves y graves:

C: La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CLÁUSULA QUINTA: Son justas causas para dar por terminado este contrato unilateralmente, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y además por parte de EL EMPLEADOR, las siguientes faltas que para efecto se califican como graves:

b) Abandonar sin autorización de sus superiores el sitio de trabajo que se haya asignado al trabajador, o retirarse de él sin haber sido debidamente reemplazado.

p) El incumplimiento o negativa de EL TRABAJADOR en relación con cualquier orden impartida por EL EMPLEADOR.

Las causales en mención se basan en los siguientes hechos:

- La ARP Colpatría emitió concepto médico de aptitud el 14 de septiembre de 2011, expresando un concepto de Apto con recomendaciones hasta el 19 de diciembre de 2011, Tipo de examen Retorno laboral, mas sin embargo, usted no retornó a sus labores.
- La última incapacidad registrada y radicada en seguridad atlas fue hasta el 16 de agosto de 2011 de ahí en adelante no se tiene soporte de ninguna incapacidad.

Por tal motivo se evidencian ausencias consecutivas por un total de 152 días.

En consecuencia y ante la grave violación de sus consignas, ordenes y obligaciones laborales y contractuales, la empresa ha decidido a partir del 16 de Febrero de 2012 dar por terminado unilateralmente y con JUSTA CAUSA su contrato de trabajo.

Dando cumplimiento al Artículo 29 de la ley 789 de Diciembre de 2.002 (Nueva Reforma Laboral) que modificó el artículo 65 del Código sustantivo de trabajo, **SEGURIDAD ATLAS** ha cumplido satisfactoriamente con los pagos de Seguridad Social y Parafiscalidad durante toda su relación laboral. Para cumplimiento de la norma se entregan constancias de los pagos sobre los salarios de los últimos tres (3) meses anteriores a su retiro. Anexamos fotocopias.

La Empresa, sus directivos y personal le agradece la colaboración y servicios prestados durante su permanencia y le desea toda clase de éxitos en sus nuevas actividades.

Sírvase devolver prendas y demás distintivos que lo acrediten como empleado nuestro, para dar trámite a la liquidación de sus prestaciones sociales.

Conforme a lo anterior, puede verse que el empleador le indicó de manera clara al trabajador el motivo por el cual de manera unilateral daba por terminado el contrato de trabajo, citando para el efecto la normatividad contemplada en el RIT y en el contrato de trabajo.

Ahora bien, frente al tema del despido, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1818 del 10 de mayo de 2023, rememoró lo dicho en sentencia con radicación 35105 en la que se dijo lo siguiente:

“sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual 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 violar 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...”

Según lo indicado en precedencia, la falta endilgada al trabajador debe ser grave para que la finalización del despido con justa causa produzca sus efectos, pues no le es dable al juzgador, calificar la gravedad de la falta, si ella ha sido establecida en el contrato de trabajo o el reglamento.

Para determinar si la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA., estuvo o no ajustada a derecho, se haría necesario acudir a lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo y en el contrato de trabajo, no obstante, al expediente no fue allegado el RIT, de lo que deviene que no pueda constatar en primer término si lo aducido en la carta de terminación constituye una falta catalogada como grave según dicha normativa.

Pese a lo anterior, aunque el Juez no hizo el análisis de lo dispuesto en el contrato de trabajo por no haber encontrado el documento que lo soportaba, esta Sala analizará la documental obrante en folios 285 a 286 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, que sí se encuentra suscrito por el accionante, con el fin de constatar si lo aducido por la empresa demandada, es suficiente para dar por finalizado el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo suscrito entre las partes, consagra en la cláusula 5° las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral en los siguientes términos:

QUINTA. Son justas causas para dar por terminado este contrato unilateralmente, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y además por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves:

- a) La violación o incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, en especial las estipuladas en la CLAUSULA PRIMERA DE este contrato.
- b) Abandonar sin autorización de sus superiores el sitio de trabajo que se haya asignado a EL TRABAJADOR, o retirarse de el sin haber sido debidamente reemplazado.

- c) No avisar a EL EMPLEADOR oportunamente antes del inicio de turno o labor cualquier impedimento que tenga EL TRABAJADOR para no presentarse al servicio.
- d) Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante el ejercicio de sus labores o con motivo y por causa de estas.
- e) Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma, EL TRABAJADOR contra los bienes y propiedades de EL EMPLEADOR, como también contra los del cliente al cual presta sus servicios SEGURIDAD ATLAS LTDA. sin perjuicio en tales casos, de que contra el responsable se ejerciten las acciones legales y judiciales a que haya lugar.
- f) Cometer cualquier acto de crueldad, violencia moral, desobediencia, insubordinación u ofensa contra sus superiores o contra alguno de los miembros o compañeros del puesto de trabajo asignado en que se hallare laborando EL TRABAJADOR.
- g) Presentarse al trabajo embriagado o bajo la influencia de estupefacientes y tóxicos, o consumir EL TRABAJADOR tales bebidas o narcóticos durante el desempeño de sus labores.
- h) Permitir que se cometan delitos contra las propiedades de EL EMPLEADOR o a la persona o empresa a la cual se le presta el servicio de seguridad y vigilancia o tener conocimiento EL TRABAJADOR de la ocurrencia de tales hechos y no informarlos oportunamente a EL EMPLEADOR o sus representantes.
- i) Rendir informaciones falsas o mentirosas ante EL EMPLEADOR o sus representantes.
- j) Quedarse dormido EL TRABAJADOR durante la prestación de servicio de seguridad y vigilancia u otro oficio encomendado.
- k) Buscar EL TRABAJADOR la influencia o los favores de terceras personas, ya sean estos funcionarios administrativos al servicio de EL EMPLEADOR o clientes de SEGURIDAD ATLAS LTDA. para obtener ventajas y soluciones en la definición de su situación personal laboral frente a la empresa de que depende.
- l) Permitir EL TRABAJADOR que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias o tener conocimiento de tales irregularidades o no informarle oportunamente a EL EMPLEADOR o a sus representantes.
- m) Exhibirse EL TRABAJADOR con uniformes y sin causa justificada en bares o cantinas y prostibulos o usar el uniforme, prendas y armas de dotación de la empresa en contra de los reglamentos y prohibiciones de esta.
- n) Negarse EL TRABAJADOR a aceptar los traslados y destinaciones que EL EMPLEADOR o sus representantes le asignen para la prestación del servicio de vigilancia.
- ñ) Revelar o suministrar sin autorización de EL EMPLEADOR o de sus superiores, a la prensa o terceras personas, cualquier información o dato que EL TRABAJADOR haya obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones en la empresa.
- o) Violar cualquier consigna especial que EL TRABAJADOR haya recibido para prestación del servicio en determinados lugares o establecimientos confiados a su vigilancia tales como las de abstenerse de fumar cuando le corresponda, custodiar bombas de gasolina, laboratorios, depósitos con materiales inflamables, etc.
- p) El incumplimiento o negativa de EL TRABAJADOR en relación con cualquier orden impartida por EL EMPLEADOR.
- q) No colaborar o apoyar a las autoridades competentes en las diligencias que a ellos les corresponde por razón de sus funciones.
- r) Ejecutar, así sea por primera vez cualquier caso de trabajo remunerado o no, por cuenta propia o ajena durante la jornada laboral que sea diferente a las actividades, servicios o labores señaladas por la empresa.
- s) Dejar ingresar al puesto de servicio a personas extrañas, sin autorización de ninguna naturaleza.
- t) El trabajador que le sea solicitado el cambio, por incumplimiento de ordenes, consignas, normas establecidas por la empresa o el cliente o hechos que atenten con la seguridad del puesto de trabajo o la empresa que representa.

En principio, la falta enrostrada al accionante, no se encuadra en las indicadas en el referido contrato de trabajo, consistente es retirarse del puesto de trabajo sin autorización, pues no es que el demandante haya estado laborando y haya dejado su puesto de trabajo, o que habiéndosele asignado un turno no se haya presentado a cubrirlo, sino que lo sucedido fue que una vez cesaron las incapacidades y se dispuso que podía seguir laborado aunque con algunas restricciones, no se presentó a la empresa a ponerse a disposición remunerado o prestar el servicio, sino que simplemente no se presentó, dándose cuenta la empresa de tal hecho más varios meses después, por informe de la ARL en la que indicaba lo antes enunciado.

Lo anterior se encuentra acreditado en el proceso, con la confesión del demandante en el interrogatorio de parte, pues éste manifiesta que una vez le fueron dadas las recomendaciones médicas por parte de la ARL COLPATRIA, él no se las dio a ningún superior, y aunque afirma que fue porque ningún superior se presentó al predio donde él trabajaba, esta excusa es peregrina, toda vez que el demandante debía saber perfectamente dónde quedaban las instalaciones de la empresa, y la forma de comunicarse con ella.

Dicha declaración guarda coherencia con las recomendaciones médicas que fueron expedidas por la entonces ARP COLPATRIA, que reposa en folios 98 y 163 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, expedidas el 14 de septiembre de 2011, con fecha de vigencia hasta el 19 de diciembre de la misma anualidad y que consisten en lo siguiente:

**ARP COLPATRIA CONCEPTO
MÉDICO DE APTITUD LABORAL**



Datos de Impresión		
Fecha	Hora	Usuario
2011/09/14	11:38:46	NGUERRAC
REGIONAL BOGOTA		

BOGOTA 2011/09/14
D.C.

Empresa Nit
Trabajador Documento

Concepto Tipo Examen
Vigencias Recomendaciones

Observaciones

Trabajador que como consecuencia de accidente laboral, ocurrido el 2010/04/21, debe realizar su labor teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ** DURANTE SUS LABORES SE DEBE PROCURAR MANTENER LA COLUMNA LUMBAR DENTRO DE LOS ANGULOS DE CONFORT (0 A 20 GRADOS DE FLEXION).
- ** ALTERNAR POSTURA SEDENTE CON LA DE PIE MINIMO CADA HORA.
- ** CAMINAR MAXIMO 60 MINUTOS CADA 4 HORAS.
- ** PUEDE REALIZAR DESPLAZAMIENTOS PUNTUALES POR TERRENOS IRREGULARES TOMANDO LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA EVITAR LESIONES SOBRE LA PARTE DEL CUERPO AFECTADA.
- ** EVITAR SUBIR Y BAJAR ESCALERAS U OTRAS SUPERFICIES EN FORMA HABITUAL.
- ** MANIPULACION DE CARGA SIN ADECUADAS AYUDAS MECANICAS HASTA 5 KGS.
- ** LEVANTAMIENTO DE CARGA SIN ADECUADAS AYUDAS MECANICAS HASTA 5 KG.
- ** TRANSPORTE DE CARGA SIN ADECUADAS AYUDAS MECANICAS HASTA 5 KG.
- ** REALIZACION DE MOVIMIENTOS SUAVES DE COLUMNA LUMBAR ENTRE 120 A 180 VECES HORA.
- ** PAUSAS ACTIVAS CADA 2 HORAS POR 10MINUTOS.
- ** CONTROL POR FISIATRIA PARA MANEJO DE DOLOR.

**RECIBIR INDUCCIÓN O REINDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO DE ACUERDO A LOS PLANES ESTABLECIDOS POR LA EMPRESA, CON ÉNFASIS EN SALUD OCUPACIONAL.

**CUMPLIR CON LAS NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE SE HAN ESTABLECIDO POR LA EMPRESA DE ACUERDO AL PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO.

**UTILIZAR TODOS LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDOS PARA EL CARGO DE ACUERDO AL PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO.

**EXTENDER EL CUMPLIMIENTO DE ESTAS RECOMENDACIONES A LAS ACTIVIDADES REALIZADAS FUERA DEL TRABAJO.

Esta versión, también encuentra respaldo probatorio en el plenario, pues de ello da cuenta la documental de folio 99 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, en el que se aprecia una carta dirigida por un médico asesor de la ARP, que pone en conocimiento del Jefe de Servicio al Cliente de ATLAS LTDA., las recomendaciones médicas del accionante, con carta dirigida el 03 de noviembre de 2011, pero con fecha de recibido del 18 de enero de 2012.

Así entonces, la omisión del actor de ponerse a disposición de la sociedad demanda, después de haber cesado las incapacidades, se adecúa a la figura del abandono del cargo, respecto del cual la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha indicado en la sentencia SL1051-2020 lo siguiente:

“Aquí debe precisarse que el *abandono del cargo* al que se refiere la recurrente no

constituye propiamente un modo de terminación del contrato laboral ni una justa causa de despido; ya que tal figura no existe en la legislación laboral, pero si se enmarca dentro de la causal 6 del artículo 62 del CST, al referir la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador. Así se expuso en sentencia CSJ SL 5861-2015 reiterada en la decisión CSJ SL 1531-2019:

Y aunque, tal como lo expone el apelante en el escrito de la alzada, la jurisprudencia de esta Corte, en materia de abandono de cargo, ha indicado que el mismo no constituye una justa causa para dar por terminado el contrato, ni un modo de fenecimiento de éste, lo cierto es que también se ha precisado que si la falta de prestación del servicio por parte del trabajador no se encuentra soportada de manera justificada en razones atendibles, razonables y de peso, puede ser utilizada por el empleador para tales efectos. Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 36902, esta Sala se pronunció así:

“La terminación unilateral del contrato de trabajo, se produjo por “abandono del cargo”, que si bien en los términos definidos por la jurisprudencia “no corresponde propiamente a un modo de terminación del contrato laboral ni, literalmente, a una justa causa de despido”, y que tal figura no existe en la legislación laboral, también se ha precisado que en esos casos se debe imponer “el realismo”, porque la injustificada falta de prestación del servicio, puede ser utilizada por el empleador para tales efectos. (ver sentencias de 29 de octubre y 16 de diciembre de 1992, 15 de abril de 1996 y 5 de diciembre de 2001, Radicados 5190, 5115, 8078 y 17215, respectivamente.

Esta Sala de la Corte en sentencia reciente, 9 de marzo de 2010 Radicado 35940, en un caso de contornos similares al aquí examinado, inclusive contra el mismo fondo demandado sostuvo:

“Ahora bien, está claro que no se discute la ausencia del demandante a su trabajo por el término de 90 días, y pese a que intentó justificar tal inasistencia, supuestamente por un permiso no remunerado que le otorgó el gerente y la jefe de personal, ello no aparece demostrado por aquel en el proceso, quien era el que debía asumir esa carga probatoria. En ese orden se concluye, que el actor no acreditó la motivación que adujo para sustraerse del cumplimiento de la primera obligación que emerge del contrato de trabajo, cual es la prestación personal del servicio para el que fue contratado.

*“Así las cosas, el retiro sin previo aviso que dispuso la entidad demandada, mediante el boletín de personal número 00434 del 5 de marzo de 1969, motivado en el “ABANDONO DEL CARGO” del demandante, encaja perfectamente en la justa causa de despido prevista en el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, pues, sin duda alguna, la falta al trabajo durante 90 días, constituye un reiterado y sistemático incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones del trabajador, consignadas en los artículos 28 y 29 *ibídem*”.*

De otro lado, según el artículo 62 del CST, el preaviso que reclama la parte recurrente solamente es exigible al empleador cuando pretende sustentar la terminación del contrato en las causales señaladas en los numerales 9 a 15 de dicha disposición,

entre las que no se encuentra la violación grave de las obligaciones, que fue la que el Tribunal encontró acreditada, al establecer que la demandante faltó al trabajo sin justificación, pues encontró desvirtuada la explicación dada por la trabajadora al respecto. En ese orden, al margen de que en la carta de terminación del vínculo también se hubiese invocado la causal referida en el numeral 10 de la norma mencionada, lo cierto es que no fue este motivo el que se demostró en el proceso, por lo que nada logra la censura, formulando un reproche frente a una causal del despido distinta a la que sustentó la decisión del colegiado.

Es más, al formular las anteriores acusaciones, que resultan desenfocadas e improcedentes, la recurrente deja de controvertir en debida forma el verdadero soporte de la decisión del Tribunal, esto es, que la ausencia del sitio de labores no estuvo justificada en la autorización de vacaciones a la que se refirió la trabajadora, pues encontró que, por el contrario, la empresa de manera expresa le informó que no aprobaba el tiempo de descanso que había solicitado.”

En ilación con lo anterior, el artículo 62 del CST establece lo siguiente:

“ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

De esta manera, el abandono del cargo que protagonizó el actor por largo tiempo, se enmarca dentro de la causal 6 del artículo 62 del CST, al referir la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador, pues el actor aceptó la incursión en las conductas endilgadas, esto es, el abandono del cargo desde el momento en que la ARP COLPATRIA dio la orden de reintegro al puesto de trabajo con recomendaciones el 14 de septiembre de 2011.

Ahora el *a quo* argumentó que el despido fue ilegal por cuanto no se citó al trabajador a escucharlo sobre las razones que pudo haber tenido para que una vez le cesaron las incapacidades no se haya presentado a prestar el servicio.

Frente al anterior tema, es pertinente traer a colación la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien en reciente sentencia SL339-2023 indicó lo siguiente:

“Con todo, frente a esta temática la Corporación ha reiterado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021).”

Ahora, no desconoce la Sala la Sentencia SU-449 de octubre 15 de 2020, de la Corte Constitucional, en la que se definió con certeza jurisprudencial, que en cualquier caso de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, se debe escuchar en descargos al trabajador, sin embargo el despido del actor ocurrió el 16 de febrero de 2012 antes de la emisión de la referida sentencia, por lo que no le era exigible a la sociedad demandada en el momento del despido escuchar al trabajador sobre las razones de su omisión de ponerse a disposición de la empresa accionada después de haber cesado las incapacidades.

Y es que antes de la emisión de la sentencia de unificación antes referida en la Sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional, estudió entre otras normas legales, la exequibilidad del Art. 115 del CST, subrogado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. Que establece: *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el {empleador} debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”* Aspecto que es muy distinto a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, que es un asunto reglado en el Art. 62 del CST que también fue objeto de pronunciamiento por la Corte Constitucional en la Sentencia C-299 de 1998 antes referida, que es la que se debe aplicar a este caso, sin que sea de recibo el argumento que a la terminación del contrato de trabajo por justa causa calificada como grave en pactos, el reglamento de trabajo se le debe aplicar la preceptiva del procedimiento disciplinario que regula el Art. 115 del CST, pues tal norma está prevista en el Nral 8 del Art. 62 del CST y no en el 115.

Conforme lo explicado, concluye la Sala que no es viable acceder las pretensiones de la demanda de indemnización por despido injusto, ya que la narración fáctica contenida en la carta de despido se encuentra plenamente demostrada, esto es, el abandono del cargo por largo tiempo, lo que a juicio de la Sala, constituye falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Ahora, en lo concerniente a la indemnización por violación a la figura de la protección laboral reforzada, de la que se produjo también condena, el accionante en el hecho noveno de la demanda afirma que para el momento del despido contaba con tal protección laboral reforzada, de un lado, porque tenía una pérdida de capacidad laboral sufrida con ocasión del accidente de trabajo y de otro, porque tenía incapacidades médicas vigentes, sin que se hubiese solicitado permiso para el despido por parte del Ministerio de la Protección Social.

Al respecto, debe decirse que en este caso se encuentra acreditado que el demandante cuenta con una PCL del 19.60% de origen laboral, dictaminada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen del 27 de julio de 2012 (ver folios 197 a 205 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia), es decir que dicha calificación fue emitida con posterioridad a la terminación del vínculo laboral del accionante, por lo que no pudo haber sido conocida por la empresa demandada al momento del despido.

Por su parte, en lo que respecta a las incapacidades que aduce el señor RAMÍREZ RODRÍGUEZ se encontraban vigentes para el momento de terminación del contrato, ello no se encuentra probado, porque con la demanda únicamente fueron aportadas las incapacidades que se generaron desde el momento del accidente de trabajo ocurrido el 21 de abril de 2010, hasta el 16 de agosto de 2011, sin que con posterioridad existan nuevas incapacidades. (Ver folios 33 a 44, 100 a 109 y 157 a 162 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia).

Ahora, a pesar que el Despacho de primera instancia le dio la posibilidad al demandante de allegar las incapacidades que no fueron aportadas con la demanda y para ello no solo reabrió el debate probatorio, sino que también se permitió oficiar a distintas EPS con el fin de poder hallar la verdad real, ya que el accionante afirmó contar con las pruebas que daban cuenta que para el momento del despido sí se encontraba incapacitado, lo cierto es que dicha carga no la cumplió el demandante, pues no allegó ninguna nueva incapacidad, además de las que ya reposaban en el plenario, de lo que deviene que, para el momento en que fue despedido el actor, esto es, 16 de febrero de 2012, no tuviera incapacidades médicas recientes, tampoco recomendaciones médicas vigentes, ni dictamen de PCL, pues como se indicó en precedencia, el dictamen emitido por la JNCI, fue proferido con posterioridad al despido.

No obstante, tampoco se puede desconocer que el accionante sí tenía quebrantos de salud dada la gravedad del accidente de trabajo, sin embargo, también lo es que, cuando el contrato de trabajo se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión no puede considerarse discriminatoria, pues el empleador en todo caso, conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo, pues el referido trámite administrativo se requiere cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables. (Ver al respecto sentencia SL1818 del 10 de mayo de 2023).

Bajo ese panorama, no puede inferirse que el despido del accionante, es como consecuencia de un evento discriminatorio por su condición de salud, sino de una situación en la que el actor obró en contravía de las disposiciones contractuales que pactó con su empleador, pues al suscribir el contrato de trabajo, el demandante conoció las faltas que se calificaban como graves y así las aceptó, de manera que el fenecimiento del vínculo de trabajo obedeció a una justa causa, conforme se indicó en líneas precedentes y por ello no le asiste derecho a la indemnización por despido injusto, ni la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Conforme las consideraciones, fácticas, probatorias y de derecho expuestas en precedencia, se REVOCARÁ la decisión de primer grado para en su lugar, absolver a SEGURIDAD ATLAS LTDA. de las pretensiones incoadas en su contra por la parte actora, declarando probada la excepción propuesta por la accionada denominada “BUENA FE EN LAS ACTUACIONES DEL EMPLEADOR”, de manera que, por sustracción de materia, se hace innecesario pronunciamiento sobre los demás puntos de la apelación impetrados por la apoderada de la parte accionada.

Costas en primera instancia a cargo del demandante y a favor de la demandada SEGURIDAD ATLAS LTDA., las que fijará el *a quo*.

Sin costas en esta instancia por haber prosperado el recurso de apelación.

7. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR íntegramente la sentencia del 13 de septiembre de 2022 proferida por el JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por **GERMÁN DE DIOS RAMÍREZ RODRÍGUEZ** contra **SEGURIDAD ATLAS LTDA.**, para en su lugar **ABSOLVER** a la accionada de todas las pretensiones incoadas en su contra por la parte actora por la prosperidad de la excepción de “BUENA FE EN LAS ACTUACIONES DEL EMPLEADOR”.

SEGUNDO: Costas en primera instancia a cargo del demandante y a favor de la demandada SEGURIDAD ATLAS LTDA., las que fijará el *a quo*.

Sin costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado

Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De 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: **bd93f4df0725abec0e60f1bdd5170beca1d9bfc3bf49cffceaf01fc483547144**

Documento generado en 06/09/2024 01:42:54 PM

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