



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DECISION: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-001-2015-00133-01
DEMANDANTE: JOSÉ MAURICIO RANGEL MUÑOZ
DEMANDADA: MAYORAUTOS S.A.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, treinta (30) de marzo dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver el recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia proferida el 9 de noviembre de 2016, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar en el proceso ordinario laboral promovido por José Mauricio Rangel Muñoz en contra de la empresa Mayorautos S.A.

ANTECEDENTES

1.- Pretende la parte demandante que se declare que entre él y la empresa Mayorautos S.A. existió un contrato de trabajo; que se declare que dicha empresa lo despidió sin previa autorización por parte del Ministerio de Trabajo, siendo una persona limitada físicamente. En consecuencia, solicita se ordene a la citada empresa el reintegro y reubicación laboral del demandante en el cargo de técnico mecánico automotriz. Asimismo, se le ordene pagar la indemnización equivalente a 180 días de salarios mínimos legales mensuales vigentes, los salarios dejados de percibir desde la fecha de terminación de la relación laboral, como también activar la afiliación, y consignar los aportes correspondientes a salud y pensión.

2.- Para pedir así relató el apoderado que, el 1º de febrero de 2005 el señor José Mauricio Rangel Muñoz suscribió con la empresa Mayorautos S.A. contrato de trabajo escrito a término indefinido; que la labor desempeñada era la de técnico mecánico automotriz en las instalaciones de la sucursal en la ciudad de Valledupar; que el salario asignado por la empresa demandada fue la suma de \$3.120.501; que la labor encomendada fue ejecutada de manera personal atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario de trabajo en turnos diurnos de 7:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Refirió que, el 16 de septiembre de 2014, la pasiva a través del gerente regional en la ciudad de Valledupar le hizo entrega a su poderdante de la carta de citación a descargos para el mismo día por escrito y sin previo aviso para que ejerciera su derecho a presentar pruebas que le permitieran controvertir los cargos imputados, como tampoco citaron testigos. En este sentido precisó que, una vez terminada la diligencia, le hicieron entrega al actor de la carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa, de manera unilateral, produciéndose el despido ante una labor que se mantuvo por el término de 9 años, 7 meses y 14 días.

Esgrimió que, el extremo demandado siempre estuvo informado del estado de salud del señor Rangel Muñoz, debido a que, en el transcurso o ejecución de las labores asignadas, dicho señor sufrió varios accidentes laborales que fueron reportados ante la A.R.L. Colpatria S.A.S.

Informó que, el 5 de abril de 2005 sufrió un accidente de trabajo cuando se encontraba debajo de un vehículo purgando el sistema de frenos y de pronto se le incrustó una partícula en el ojo, presentando daño en el mismo.

Que el 1º de octubre de 2007, sufrió una torcedura en su rodilla derecha cuando se encontraba dentro del habitáculo y se resbaló.

Que el 1º de junio de 2009, fue atendido a través de la E.P.S. Salud Total, debido a una lesión del ligamento cruzado anterior en rodilla izquierda, con esguince y torceduras por accidente de trabajo.

Que el 22 de julio de 2010, sufrió un nuevo accidente de trabajo, ya que, dando torque a llantas y al hacer presión, sintió un fuerte dolor en la palma de la mano derecha.

Que el 16 de marzo de 2012, una llanta de una camioneta minera al momento de desmontarla cayó sobre su rodilla derecha ocasionándole un fuerte dolor por rotura del ligamento cruzado anterior, por lo que requirió artroscopia, la cual fue realizada en el mes de julio del año 2013 y posteriormente le fue ordenado plan de rehabilitación y 15 sesiones de fisioterapia.

Informó que, en el mes de septiembre del año 2013 el demandante fue reintegrado a sus labores con orden de restricciones laborales y fue reubicado.

Afirmó que, la empresa enjuiciada a través de su gerente de turno, al prescindir de los servicios personales brindados por el señor Rangel Muñoz, a pesar de su discapacidad y estado de debilidad manifiesta, no solicitó la autorización ante el Ministerio de Trabajo, para despedirlo.

Agregó que, el 26 de septiembre de 2014, le fue practicado al actor examen de egreso, cuya observación fue “examen de retiro no satisfactorio, continuar control y tratamiento médico y fisioterapéutico ordenado por ortopedia en el certificado de aptitud firmado por médico cirujana.”

TRÁMITE PROCESAL

3.- La demanda fue admitida mediante providencia de fecha 27 de julio de 2015 (fl.103). Se dispuso notificar y correr traslado por el término de 10 días a la parte demandada; entidad que fue notificada tal como consta en el folio 103 reverso del cuaderno de primera instancia.

4.-La empresa Mayorautos S.A., elevó contestación a través de apoderado judicial manifestando que, se opone a la totalidad de las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de cobro de lo no debido, buena fe del empleador, pago, compensación, ausencia de hecho y de fundamento legal para reclamar el reintegro y la indemnización derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, prescripción sin aceptación de la obligación y genérica.

4.1.- Sostuvo que, al momento de la desvinculación, el accionante no se encontraba incapacitado, por ello, es claro que no era sujeto de protección por la Ley 361 de 1997. Acotó que, es absurdo que se considere que el señor Rangel Muñoz tuviera disminución alguna en su estado de salud, por cuanto solo presentó incapacidad en septiembre de 2013, lo que significa que varios meses antes de ser desvinculado no tenía incapacidades.

4.2- Por su parte llamó en garantía a la sociedad A.R.L. Axa Colpatria Seguros de Vida S.A. manifestando que celebró contrato de afiliación con dicha aseguradora con el fin de cubrir el riesgo profesional de todos sus trabajadores, entre estos el demandante.

5.- La llamada en garantía Axa Colpatria Seguros de Vida S.A., contestó que se oponen a la genérica y abstracta pretensión del llamamiento en garantía, ya que gran parte de las pretensiones de la demanda obedecen a obligaciones contractuales ajenas a la A.R.L., del resorte exclusivo del demandando, y además porque no se ha demostrado ningún evento por

el que deba responder legalmente. Propuso las excepciones de falta de legitimación en la causa por activa de Mayorautos S.A. para impetrar llamamiento en garantía, cumplimiento total y completo de las obligaciones a cargo de la A.R.L., inexistencia de pérdida de capacidad laboral con ocasión de los accidentes de trabajo reportados a la A.R.L. y genérica.

6.-Posteriormente se citó a las partes para que asistieran a la celebración de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo.

7.-Luego entonces, surtidas las etapas procesales pertinentes, se llevó a cabo la de trámite y juzgamiento consagrado en el artículo 80 ibídem. Por lo tanto, evacuada la etapa de alegatos, se profirió la decisión de fondo respectiva, oportunidad en la que la juez de conocimiento declaró que entre el señor José Mauricio Rangel Muñoz y la demandada Mayorautos S.A. existió un contrato de trabajo. Por su parte, absolvió a la demandada y a la llamada en garantía de las pretensiones de la demanda y condenó en costas al extremo demandante.

LA SENTENCIA APELADA

8.-Así decidió la juez después de examinar las pruebas, de las cuales concluyó que, en el caso de marras analizadas las evidencias probatorias que reposan en el plenario, no existe prueba que revele que el demandante cuando la empresa dio por terminado su contrato de trabajo se encontraba discapacitado en estado de debilidad manifiesta, es más no aparece que en las fechas próximas a ese suceso hubiese estado por lo menos incapacitado, por el contrario reposan las nóminas de pago de salarios visibles a folios 232 a 250, que denotan que el demandante se encontraba desempeñando su cargo, además el despido fue por hechos ocurridos el día 30 de agosto de 2014, lo que

indica que prestaba el servicio de jefe de taller o supervisor como lo dijo uno de los testigos normalmente.

Precisó que, también se aprecia en el comprobante de nómina visible a folio 250 que se le pagó la primera quincena del mes de septiembre en su integridad, lo que indica que el demandante se encontraba en cumplimiento de las labores para las cuales fue contratado o por lo menos las que estaba desempeñando en el momento de la terminación del contrato de trabajo.

Argumentó que, en cuanto a la condición de salud que relata por los accidentes que sufrió según las mismas afirmaciones del actor, ocurrieron tiempo atrás y por ellos no tuvo pérdida de la capacidad laboral, por lo menos, no se trajo al proceso ninguna prueba que evidenciara que el demandante por los accidentes que sufrió en el año 2013, hubiera sido calificado y eso hubiera arrojado una pérdida de la capacidad laboral de las que consagra la ley como condiciones, para que se pueda garantizar la estabilidad laboral reforzada.

Concluyó que, el demandante no presentó las pruebas de los supuestos facticos que exige el artículo 26 de la Ley 361 para tener derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, la empresa demandada no tenía restricción alguna, para dar por terminado el contrato de trabajo, por ello, consideró que, no hay lugar a declarar la ineficacia del despido, negando de esta manera el reintegro reclamado y las demás pretensiones de la demanda.

Acotó que, por sustracción de materia resulta inútil el estudio de las excepciones propuestas por la parte demandada y por la llamada en garantía.

EL RECURSO DE APELACIÓN

9.-Inconforme con la sentencia proferida en primera instancia, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación señalando que, los derechos de su poderdante deben ser reconocidos por la justicia laboral, porque la sentencia de primera instancia además de desconocer la condición de persona de especial protección constitucional por ser un trabajador en estado de debilidad manifiesta, no hizo mención de la violación al debido proceso a la hora de desarrollar la diligencia de descargos al actor, por tanto, trajo a colación la sentencia de constitucionalidad C-598 de 2014 (sic), en donde se declaró exequible el artículo 115 del C.S.T. que contempla el proceso sancionatorio y disciplinario haciendo referencia a que no puede ser tratado el trabajador arbitrariamente dentro de los entes privados y que se le deben respetar los derechos fundamentales dentro de un debido proceso como es notificarle en debida forma, el derecho a la controversia, las pruebas que pueda presentar e incluso ir acompañado de su abogado, y todo ello se irrespetó.

Esgrimió que, en lo que tiene que ver con el Bloque de Constitucionalidad y el convenio 158 de la OIT, la Corte se pronunció porque decía que no era supletorio del ordenamiento jurídico interno, pero aclaró que esos parámetros no aplicaban en los casos de trabajadores que tuvieran especial protección constitucional, luego entonces las exigencias del debido proceso aún en los procedimientos disciplinarios interno de los entes privados, es para toda actuación administrativa, el ordenamiento jurídico constitucional no hace excepción.

Agregó que, la sentencia de constitucionalidad 744 del 2012 dice que se extiende la protección especial aún sin haber una calificación previa de pérdida de capacidad laboral.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

10.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia de primera instancia, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte y para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, se procede a decidir de fondo.

11.-Antes de entrar al análisis jurídico del asunto, es conveniente dejar establecido que en el caso *sub examine* se encuentra fuera de discusión que el señor José Mauricio Rangel Muñoz suscribió con la empresa Mayorautos S.A. contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 1º de febrero de 2005 y finalizó el 16 de septiembre de 2014.

12.-Decantado lo anterior, se debe dilucidar si la decisión adoptada por la juez de primer grado fue acertada, para lo cual se tiene que, revisadas las argumentaciones, la Sala encuentra que el problema jurídico a resolver es establecer si a la terminación del vínculo laboral el actor se encontraba en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, deberá analizarse si en este caso se configura la protección especial o estabilidad laboral reforzada que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por su parte, deberá determinarse si el empleador al momento del despido desconoció el derecho fundamental al debido proceso del trabajador.

13.-Con el propósito de dar solución al problema jurídico planteado, esta Corporación Judicial considera necesario precisar los siguientes aspectos:

13.1.-El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

13.2.-Esa norma ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, que implica que:

“(…) aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía

constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.”¹

13.3.- Es menester precisar que para que tal prerrogativa sea aplicable al caso de marras, debe demostrarse que para el momento en que se terminó la relación laboral, el trabajador se encontraba en situación de discapacidad en los términos de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, lo que implica que dicha condición deba estudiarse con la visión constitucional que dispuso la Ley 1618 de 2013, la cual de acuerdo a la Sentencia CSJ SL3610-2020, involucra lo siguiente:

“(…) La discapacidad hoy se define desde el marco normativo de derechos humanos y, por tanto, es un concepto universal y transversal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social.

En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

En su preámbulo, tras reconocer que la discapacidad es un concepto que evoluciona, prescribe que es producto de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. En la misma dirección, el artículo 1.º señala que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras,

¹ T-041 de 2014

puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

13.4.-En concordancia con lo anterior, la Corte ha determinado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, debido a que lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.² Lo que implica que, prima el principio de libertad probatoria para la formación del convencimiento.

14. Revisadas las pruebas que obran en el plenario se constata lo siguiente:

i). A folio 23 del expediente se avista que el señor José Mauricio Rangel Muñoz sufrió accidente de trabajo, debido a que “se encontraba debajo de un vehículo purgando el sistema de frenos y de pronto se le metió una partícula en el ojo”.

ii). El 2 de octubre de 2007 dicho señor sufrió accidente de trabajo que le produjo una torcedura en su rodilla izquierda. (fl.24)

iii). De acuerdo al informe obrante a folio 26 del cuaderno de primera instancia, se tiene que el actor el 22 de julio de 2010 “dando torque a llantas sintió dolor fuerte en la mano derecha”.

iv). El 16 de marzo de 2012, el demandante sufrió otro accidente de trabajo, pues al desmontar una llanta ésta por el peso cayó sobre su rodilla derecha causándole un fuerte dolor, por lo que le fue ordenada restricción laboral por el término de 10 días (fls.28 y 63). Posteriormente,

² CSJ SL11411-2017.

en el año 2013, le fue practicado un procedimiento médico denominado Artroscopia Quirúrgica (fl.80)

v). A folio 81 del expediente reposa historia clínica en la que se le ordena al demandante una incapacidad laboral por el término de 30 días a partir del 9 de agosto de 2013.

vi). El 10 de septiembre de 2013, en cita de control le fueron ordenados al señor Rangel Muñoz, otros 15 días de incapacidad (fl.84).

vii). El 16 de enero de 2014, el médico tratante en cita de control dispuso cerrar el caso relacionado con las afectaciones que sufrió el actor en su rodilla derecha, tal como consta en el folio 85 del expediente. Asimismo, se determinó que el señor Rangel Muñoz tenía un pronóstico funcional bueno; que no requería asistencia para sus actividades cotidianas y que el diagnóstico laboral era bueno (fl.86).

viii). Mediante escrito de fecha 15 de septiembre de 2014, la empresa demandada solicitó al demandante que se presentara el 16 de septiembre de 2014 en la oficina de la gerencia regional, a fin de rendir descargos sobre los hechos relacionados con facturar a su nombre un servicio realizado a un cliente particular (fl.19).

ix). El 16 de septiembre de 2014, se llevó a cabo la diligencia de descargos tal como consta en el acta visible a folio 194 del expediente, en la que se escuchó al señor José Mauricio Rangel Muñoz sobre los hechos ocurridos el 30 de agosto de 2014, relacionados con facturar a su nombre un servicio realizado a un cliente particular (fl.194).

x). Seguidamente, se vislumbra que en esa misma calenda la empresa demandada informó al demandante que daba por terminado por justa causa imputable a él como trabajador, el contrato de trabajo a término indefinido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T.,

subrogado por el artículo 7º del D.L. 2351 de 1965, en su literal a), numeral 6º, en concordancia con los artículos 55, 56 y 58 numeral 1º, y los correspondientes preceptos del Reglamento Interno de Trabajo previsto por Mayorautos S.A.

En la carta de terminación obrante a folio 20, se dejó consignado entre otros apartes, lo siguiente:

“Dicha terminación se basa en el informe presentado para tal efecto, por el Gerente Regional Jorge Vega, el cual manifiesta la siguiente: El señor Mauricio Rangel Muñoz, sin tener vehículo Mazda, aprovechándose de su condición de Jefe de Taller ordenó factura según FSV-11930 por valor de \$485.197; un trabajo realizado a la camioneta BT50 placas VAS 403, lo cual no está dentro de sus potestades, convirtiéndose esto en un abuso de funciones por parte del trabajador, que consiste en otorgar créditos a cliente de manera aparente, utilizando el nombre de la empresa.”

xi). Posteriormente le fue realizado al actor el examen médico de egreso, en el cual se indicó como observación:

“(…) Examen de retiro no satisfactorio. Continuar control y tratamiento médico y fisioterapéutico ordenado por ortopedia.”

15.-Así planteado el asunto, de las pruebas analizadas por esta Corporación y tal como lo indicó la juez de primera instancia, no se observa que el actor al 16 de septiembre de 2014, contara con alguna restricción médica o tuviera una situación de discapacidad en un grado igual o superior a la moderada, por lo que no se desprende del plenario que el empleador hubiere incurrido en prácticas discriminatorias con el demandante, ya que no se acreditó que al momento de comunicársele al entonces trabajador sobre la terminación del contrato, éste se

encontraba en un estado de debilidad manifiesta o con algún tipo de discapacidad conocido por la empresa demandada.

16.- Debe resaltarse que, no basta con el hecho que el actor haya tenido quebrantos de salud producto de los accidentes de trabajo sufridos en el transcurso de su contrato laboral, sino que se debe demostrar que aquellos hayan sido suficientes para evidenciar que en el instante de la terminación traducían en una limitación ostensible que ubicaba al trabajador en un contexto de protección especial, situación que no se presenta en caso *sub judice*, toda vez que, de acuerdo a las documentales que obran en el proceso no se logra determinar que durante la vigencia de la relación laboral, la situación de salud del actor hubiera generado una discapacidad significativa que impidiera el ejercicio normal de sus labores, lo que lo sustrae de la calidad de ser sujeto amparado por la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

17. Ahora bien, la parte recurrente alega que la empresa encartada desconoció el derecho al debido proceso del actor al momento de realizar la diligencia de descargos; no obstante, es preciso resaltar que, el despido no tiene carácter sancionatorio, por ello el empleador no está obligado a seguir un procedimiento disciplinario, salvo que las partes lo hayan pactado en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. Sobre el derecho al debido proceso al momento del despido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3742-2021 reiterando lo dicho en la sentencia SL496-2021, ha precisado que:

“(…) Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con 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, y

que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, las sentencias CSJ SL1524-2014, CSJ SL 3691-2016 CSJ SL 1981-2019, reiterada en CSJ SL 2351-2020.

En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. (CSJ SL 2351-2020).

Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que

los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos³; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos.”

Así las cosas, en el caso *sub examine* considera la Sala que al no acreditarse que dentro de la empresa Mayorautos S.A. existía un procedimiento previo al despido (pues no obra en el contrato de trabajo ni en el reglamento interno de trabajo tal prerrogativa), ninguna violación al debido proceso puede endilgársele a la mencionada empresa, máxime que en esta asunto quedó demostrado que al demandante se le dio la oportunidad de ser escuchado en descargos, para que expusiera su versión de los hechos.

³ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

Por su parte, conviene destacar que lo anterior no desconoce los preceptos establecidos por la OIT y la jurisprudencia de la Corte Constitucional al estudiar la exequibilidad del artículo 115 del C.S.T, toda vez que, el alcance fijado se circunscribe específicamente a la facultad disciplinaria del empleador. Luego entonces, dicha posición resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o imponga una sanción de tal naturaleza. La norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador⁴.

18.-Así las cosas, concluye esta Colegiatura que fue ajustada a derecho la decisión emitida por la juez de primer grado al denegar las pretensiones invocadas por el extremo activo, por lo que la misma será confirmada en esta sede judicial.

Costas a cargo de la parte demandante.

DECISIÓN

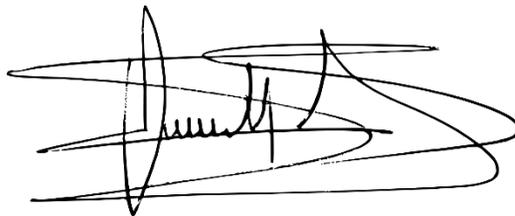
Por lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia de fecha 9 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar.

CONDENAR EN COSTAS a la parte demandante y a favor de la parte demandada en la suma de 1 SMLMV, las cuáles serán liquidadas de forma concentrada por el juzgado de origen.

⁴ SL496-2021.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado Ponente



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado