

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL.

Siete (07) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Sentencia aprobada y discutida mediante Acta No. 0139 del 07 de marzo de 2024

RAD: 20-001-31-05-002-2020-00188-01 proceso ordinario laboral promovido por LUIS ANTONIO SUÁREZ CASTRO contra la empresa ASEO DEL NORTE S.A E.S. P

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Tercera Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la apelación interpuesta por el demandado, en contra de la sentencia proferida 14 de julio de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1. HECHOS.

2.1.1.1. El señor **LUIS ANTONIO SUÁREZ CASTRO**, en su calidad de demandante, alega haber mantenido una relación laboral con la empresa **ASEO DEL NORTE S.A E.S. P**, mediante contrato de trabajo a término fijo, con inicio el 06 de noviembre de 2014, desempeñando funciones como operador de barridos. Este contrato fue inicialmente establecido por un período de seis (6) meses, el cual fue prorrogado automáticamente en tres (03) ocasiones por periodos iguales, y posteriormente, por

una cuarta vez, por un término adicional de un (01) año, comprendido desde el seis (06) de noviembre de 2018 al seis (06) de noviembre de 2019.

2.1.1.2 De igual modo, expresó que el día 21 de enero de 2017, sufrió un accidente laboral ocasionándole daños en la mano izquierda.

2.1.1.3 Asimismo, señaló que, durante el mes de febrero del año 2017, un intermediario presunto le entregó a él y a otros 107 compañeros de trabajo un documento que autorizaba el retiro parcial de sus cesantías. No obstante, el 04 de abril de 2017, observó que había sido engañado, dado que el mencionado documento carecía de autenticidad.

2.1.1.4. El señor Suárez Castro indicó que el 04 de abril de 2017, el representante legal de **ASEO DEL NORTE**, su apoderada judicial, el presidente del sindicato SINALTRASER, el tesorero del sindicato, un representante de la CUT y funcionarios del Ministerio de Trabajo, celebraron una reunión durante la cual se suscribió un acta. A través de la cual, la empresa se comprometió a revisar la hoja de vida de cada trabajador con el objetivo de aplicar criterios conforme al Reglamento Interno de Trabajo (RIT), con el fin de evitar la terminación del contrato laboral debido a la presunta falsificación de documentos privados.

2.1.1.5. El actor relata que fue convocado el 04 de abril de 2017, para pronunciarse sobre el trámite que realizó para el pago de las cesantías, negando tener conocimiento al respecto. El 06 de abril del mismo año, ASEO DEL NORTE lo notifica de la terminación de su contrato por justa causa, una vez desaparecido su fuero especial por motivos de salud.

2.1.1.6. Refirió que la accionada, a través de su representante legal, solicitó al Ministerio de Trabajo Territorial Cesar la autorización para finalizar el contrato laboral. Sin embargo, dicha solicitud fue rechazada mediante la Resolución 094 del 22 de febrero de 2019, en sustento la entidad argumentó que la solicitud no se basaba en el estado de salud del trabajador, sino en una presunta justa causa. En el plazo legal correspondiente, el actor presentó un recurso de reposición y apelación contra esta resolución. A pesar de esto, el Ministerio de Trabajo Territorial Cesar reiteró que, para demostrar la justa causa, la parte afectada debía acudir a la justicia laboral ordinaria.

2.1.1.7. Finalmente, añadió el demandante, que fue llamado el día 14 de febrero de 2019, para reintegrarse a laborar, sin embargo, en fecha simultanea le comunican el inicio de su periodo de vacaciones, relata que, al finalizar dicho periodo, el día 08 de marzo de 2019, la accionada, le hizo entrega de la misiva de terminación del contrato con justa causa.

2.2. PRETENSIONES.

2.2.1. Que se declare que existió un contrato de trabajo a término fijo entre LUIS ANTONIO SUÁREZ CASTRO y ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P., desde el 11 de noviembre de 2012, prorrogado hasta el día 08 de marzo de 2019.

2.2.2. Que se declare que la empresa ASEO DEL NORTE despidió sin justa causa al demandante, a su vez, solicita que se declare ineficaz la terminación del contrato de trabajo.

2.2.3. Que, en consecuencia, de lo anterior, se condene a la demandada a las sumas deprecadas.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1 ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P

En relación con los hechos, el demandado reconoce la veracidad de los hechos 1° a 4°, los cuales se refieren existencia del contrato de trabajo entre el demandante y ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P., aclara respecto a los extremos laborales que, si bien el vínculo debía prolongarse hasta el día 06 de noviembre de 2019, tuvo una terminación anticipada por una alegada justa causa, el día 08 de marzo de 2019.

Luego, en el caso que ocupa, argumenta respecto al salario devengado por el demandante, que el mismo correspondía a la suma de OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$836.400), lo cual se acompasa con la liquidación de prestaciones judiciales.

Asimismo, sostiene que el demandante fue despedido con justa causa, sustentado en la evidencia obtenida a través de un proceso de descargos. Indica que, mediante una mesa de trabajo, se acordó verificar si el empleado tenía antecedentes disciplinarios que justificaran su continuidad laboral. No obstante, tras analizar detenidamente el historial del demandante, se identificaron múltiples incidencias y sanciones disciplinarias, lo que condujo a la decisión de rescindir el contrato de trabajo.

Destaca que se le notificó de manera oportuna y con la debida fundamentación sobre la decisión de no dar continuidad a su contrato laboral, el día 06 de abril de 2017, sin embargo, en procura de salvaguardar los derechos del trabajador y considerando los registros médicos presentados por él mismo, se optó por recurrir al Ministerio de Trabajo para que esta entidad determinara la procedencia de ratificar o no la decisión contractual y que, hasta tanto la misma entidad no se pronunció no pudo hacer efectivo el despido. Por lo anterior, solicitó ser absuelta de los emolumentos deprecados por el accionante.

Formuló en el mismo curso de la *litiscontestación*, la excepción de mérito de “*justa causa en la terminación del contrato*”, “*Inexistencia de nexo de casualidad entre la decisión contractual y el estado de salud del demandante*”, “*Inexistencia de los*

derechos y las obligaciones pretendidas en la demanda”, “cobro de lo no debido” “Compensación”, “Buena fe”, y “Ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante”

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante proveído de fecha 14 de julio de 2023 el *a quo* declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P, así mismo declaró el despido sin justa causa y, en consecuencia, condenó a la demandada a pagarle al señor LUIS ANTONIO SUÁREZ CASTRO la indemnización correspondiente por despido injusto, absolviendo las demás pretensiones de la demanda y condenando en costas y agencias en derecho al demandado.

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

“Determinar cuál fue la modalidad, los extremos temporales y causa de terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes”

Establecer si le asiste derecho al demandante al reintegro, y al pago de prestaciones sociales y salarios desde que fue despedido hasta que sea reintegrado

Determinar, si la demanda debe cancelar al demandante la indemnización por despido encontrándose el trabajador en debilidad manifiesta, y por consiguiente si le asiste derecho al demandante al pago de la indemnización por despido injusto”

El a-quo, al analizar los presupuestos para la existencia de un contrato de trabajo, encontró que el demandante prestó personalmente sus servicios a **ASEO DEL NORTE S.A E.S.P.** como operador de barridos, en virtud de un contrato de trabajo a término fijo por seis meses, desde el 6 de noviembre de 2014, hasta el 8 de marzo de 2019, en virtud de lo plasmado en el contrato suscrito por las partes y en la certificación suscrita por el director de gestión de talento humano de la empresa demandada, devengando un salario de OCHOCIENTOS VEINTIOCHO MIL CIENTO DIECISEIS PESOS (\$828.116).

En lo concerniente a la estabilidad laboral reforzada, el juzgador apoyó su tesis en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece que ninguna limitación de una persona debe ser motivo para impedir su vinculación laboral, a menos que sea demostrada como incompatible con el cargo a desempeñar. En la sentencia fustigada, al valorar la calificación realizada por AXA COLPATRIA, debidamente aportada al proceso, el juez de primera instancia precisó que la pérdida de capacidad laboral del 8.1%, del actor, no cumple con el requisito del 15% establecido por la jurisprudencia, en razón a ello, el togado de instancia no concedió las pretensiones de indemnización y reintegro laboral.

En relación con la justa causa invocada por parte del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, el juez de primera instancia fundamentó su decisión en jurisprudencia pertinente, incluyendo la sentencia SL2384-2019, la

sentencia 665 del 2021, la sentencia 12110 del 2016 y la SL2351 del 2020, las cuales proporcionan orientación sobre los principios de inmediatez y las acciones que debe tomar el empleador en concordancia con dicho principio para garantizar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores. En consonancia con estos lineamientos, el juez determinó que procedía declarar y condenar a la empresa **ASEO DEL NORTE** al pago de una indemnización por despido injusto, conforme a lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta conclusión se sustentó en las pruebas documentales presentadas en el expediente, que corroboran que la empresa no actuó de manera inmediata ante la falta cometida por el señor **LUIS ANTONIO SUÁREZ**.

2.5. RECURSO DE APELACION.

2.5.1 DE LA PARTE DEMANDADA.

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandada presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo los siguientes tópicos.

El recurrente argumentó que el despido se fundamentó en una causa justa, específicamente la falsificación de un documento para solicitar el retiro parcial de las cesantías.

Además, sostuvo que existió inmediatez entre la notificación de la decisión contractual de terminar la relación laboral y su ejecución, ya que esta última se llevó a cabo dos días después de la diligencia de descargos, supeditada al mejoramiento del presunto estado de salud del trabajador. Asimismo, destacó que en el oficio del 8 de marzo de 2019 no se mencionaron nuevas causales de despido, sino que se ratificó la decisión previamente tomada por la entidad, luego de realizar el procedimiento administrativo correspondiente ante el Ministerio del Trabajo.

Por lo anterior, solicita que se revoque la condena a la empresa al pago de la indemnización por despido injustificado y la confirmación de la providencia en los demás aspectos. Finalmente, argumentó que el juez no evaluó la conducta de la empresa bajo el principio de buena fe, la cual estuvo orientada a proteger la salud y los derechos del demandante.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.6.1. DE LA PARTE RECURRENTE

Mediante auto de 1° de marzo de 2022, notificado por Estado 31 el día 02 de marzo del 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2021 a fin de que presentara los alegatos de conclusión, sin embargo, no fueron allegados de conformidad con la constancia secretarial del 15 de marzo de 2022.

2.6.2. DE LA PARTE NO RECURRENTE

Mediante auto de 16 de marzo de 2022, notificado por Estado 40 del día 17 de marzo del 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2021 a fin de que presentara los alegatos de conclusión, sin embargo, no fueron allegados de conformidad con la constancia secretarial del 31 de marzo de 2022.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia del que trata el artículo 66 del Código de Procedimiento laboral.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Acreditada la existencia del contrato entre la actora y el demandado, y atendiendo a que dicha disposición no fue objeto de recurso, corresponde a esta colegiatura, determinar si:

Una vez configurada la justa causa para finiquitar el nexo de trabajo, ***¿faltó la demandada al principio de inmediatez al supeditar la ejecución n del despido al mejoramiento del estado de salud del demandante?***

En caso afirmativo ***¿hay lugar al pago de los emolumentos reclamados?***

3.3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS.

3.3.1. CODIGO SUNTANTIVO DE TRABAJO.

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su*

familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

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

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.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. *Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.*
6. *El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.*
7. *La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y*
8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

- a) *Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*
 1. *Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*

3.3.3. Código Procesal Del Trabajo y de la Seguridad Social

Artículo 61. Libre Formación Del Convencimiento

El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

3.4 Código General del Proceso.

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

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar

determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACION LABORAL

3.4.1.1 En cuanto a la carga de la prueba de la justa causa del despido, la sentencia SL2432-2022 del 28 de junio de 2022 Radicación N.º 91386 M.P. Dra. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA:

“Sobre este asunto es preciso indicar que la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otro documento que regule la relación entre las partes”.

3.4.1.2 Respecto al despido con justa causa la Sentencia SL3048-2023 del 4 de diciembre de 2023, M.P. Dr. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO Radicación No. 97902 advierte que para su configuración debe concurrir los siguientes elementos:

“a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato [...] 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 [...] 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”

3.4.1.3 Respecto a la oportunidad de despido y la inmediatez la Sentencia SL2646-2023 del 31 de octubre de 2023, M.P. Dra. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA Radicación No. 96219 indica:

“Así, la oportunidad o inmediatez no implica simultaneidad ni aplicación inmediata de la decisión de despedir, dado que, por la trascendencia de tal determinación, se suele requerir una investigación para la comprobación de las faltas que se le endilgan al trabajador, y una vez establecidas, se hace necesario calificarlas, lo que demanda un tiempo prudencial, dependiendo de la complejidad del caso, y así, constatar las conductas reprochadas y garantizar el derecho de defensa del trabajador”

3.4.1.4 Respecto al procedimiento disciplinario en eventos de despido con justa causa la sentencia SL3036-2023 del 05 de diciembre de 2023, M.P. Dra. ANA MARIA MUÑOZ SEGURA Radicación No. 95989 indica que:

“las empresas no están obligadas a iniciar un proceso disciplinario en los casos de terminación de la relación laboral con justa causa, toda vez que el despido no se constituye como una sanción para el trabajador. Lo dicho, sin perjuicio de que las partes hayan decidido hacerlo voluntariamente a través del contrato de trabajo o de una convención colectiva”

4. CASO EN CONCRETO.

En el presente asunto, se tiene que la parte demandante pretende que se declare que, entre el señor LUIS ANTONIO SUÁREZ CASTRO y ASEO DEL NORTE S.A E.S.P., existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 06 de noviembre de 2014 al 06 de noviembre de 2019. Aunado a ello, solicita que se declare un despido sin justa causa y, como consecuencia, le sean otorgadas las indemnizaciones solicitadas.

En contraposición de lo indicado por el demandante, la pasiva menciona que el demandante fue despedido con justa causa, respaldado por evidencia obtenida durante un proceso de descargos. Alegó que se constató que el individuo transgredió el reglamento interno al presentar documentos falsos ante la entidad bancaria, con el fin de obtener el retiro parcial de sus cesantías y destacó que se le notificó oportunamente y con la debida fundamentación sobre la decisión de no dar continuidad a su contrato laboral, sin embargo, le aclaró que la misma se haría efectiva una vez cesara la afección a su salud causada por el accidente laboral sufrido el día 21 de enero de 2017.

El juez de primer grado declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P, así mismo declaró el despido sin justa causa en el entendido que la empresa no actuó de manera inmediata ante la falta cometida por el señor y, en consecuencia, condenó a la demandada a pagarle al señor LUIS ANTONIO SUÁREZ CASTRO la indemnización correspondiente por despido injusto, absolviendo las demás pretensiones de la demanda y condenando en costas y agencias en derecho al demandado.

Verificado el material probatorio aportado al dossier, se acreditó lo siguiente:

- ✓ Carta de terminación del contrato emitida el 06 de abril de 2017, por ASEO DEL NORTE S.A E.S. P dirigida al actor, mediante la cual le informan la decisión de dar por terminado y que la misma quedaba supeditada a que su fuero de salud desapareciera. (Archivo digital 03, FL 26 a 27- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Acta de acuerdo entre el sindicato SINALTRASER y ASEO DEL NORTE de data 04 de abril de 2017 en el que se acordó la posibilidad de verificar cada caso en particular para una decisión (Archivo digital 03, FL 28 a 31- Cuaderno Principal Primera Instancia)

- ✓ Carta de ratificación del contrato de trabajo, emitida por la demandada el día 08 de marzo de 2019 (Archivo digital 03, FL 32 a 33 - Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Acta de reunión de descargos de fecha 22 de marzo de 2016, en la que consta la versión del trabajador respecto a los hechos relacionados con la falsificación del documento presentado ante la entidad bancaria (Archivo digital 03, FL 34 a 38 - Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Resolución N° 094 del 22 de febrero de 2019, expedida por el Ministerio De Trabajo Territorial Cesar en el que niega autorización para despedir, teniendo en cuenta que el motivo de terminación del contrato era la justa causa alegada y no el estado de salud del actor (Archivo digital 03, FL 39 a 42- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Resolución N° 215 del 13 de mayo de 2019, expedida por el Ministerio De Trabajo, mediante el cual resuelve recurso de reposición contra la resolución N° 094 del 22 de febrero de 2019. (Archivo digital 03, FL 43 a 45- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Dictamen N° 18233 de AXA COLPATRIA de data 12 de diciembre de 2017, en el que se evalúa la pérdida de capacidad laboral y ocupacional del actor, y se avizora una dificultad leve en levantar y cargar y realizar actividades domésticas. (Archivo digital 03, FL 52 a 53- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Concepto médico de aptitud laboral para reintegro al trabajador, del 21 de junio de 2017 en el que se determina que se encuentra apto, pero con recomendaciones. (Archivo digital 03, FL 55- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Epicrisis N° 32387 del 22 de enero de 2017 emitida por la CLINICA ERASMO LTDA, por ingreso a urgencias del actor a causa de un accidente laboral, y se le genera una incapacidad por tres (03) días (Archivo digital 03, FL 62- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Epicrisis N° 32639 del 30 de enero de 2017, emitida por la CLINICA ERASMO LTDA, por ingreso a urgencias del actor a causa de exacerbación del dolor en sitio quirúrgico en consecuencia se le genera una incapacidad por tres (03) días (Archivo digital 03, FL 55- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Historia clínica de consulta externa N°1065610385 del 14 de febrero de 2017 (Archivo digital 03, FL 69- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Epicrisis N° 39116 del 18 de agosto de 2017, emitida por la CLINICA ERASMO LTDA, por ingreso a urgencias por dolor en mano izquierda, en la que conceden incapacidad por 1 día. (Archivo digital 03, FL 59- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Informe del tratamiento fisioterapéutico del 04 de septiembre de 2017 emitido por el Centro de Terapia Integral (Archivo digital 03, FL 57- Cuaderno Principal Primera Instancia)

- ✓ Epicrisis N°41472 del 19 de octubre de 2017, emitida por la CLINICA ERASMO LTDA por ingreso a urgencias por dolor en sitio operatorio, en la que conceden incapacidad por 1 día (Archivo digital 03, FL 58- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Epicrisis N°42743 del 23 de noviembre de 2017, emitida por la CLINICA ERASMO LTDA por ingreso a urgencias por exacerbación del dolor. (Archivo digital 03, FL 63- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Reporte de TRIAGE con fecha del 18 de enero de 2018, emitido por la clínica ERASMO, por ingreso a urgencias por dolor de mano con manejo ambulatorio (Archivo digital 03, FL 70- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Control de evolución N° 004366 del 30 de enero de 2018, expedido por PARCONT (Archivo digital 03, FL 71- Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Actas de liquidación definitiva de prestaciones sociales con fecha de 09 de marzo de 2019. (Archivo digital 14, FL 46- Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Convención colectiva de trabajo registrado entre el ministerio de trabajo el día 11 de enero de 2018, suscrita entre ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P y SINALTRASER en la cual se establece el procedimiento a seguir en los casos de despido con justa causa (Archivo digital 03, FL 88 a 89 - Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Interrogatorio de parte rendido por el demandante, el señor LUIS SUÁREZ identificado con cedula de ciudadanía, mediante el cual detalla su versión de los hechos (Archivo digital 13. Audiencia de trámite y juzgamiento - Escuchar minuto 26:00 a 29:00)

Conforme a lo anteriormente expuesto, corresponde a este despacho determinar:

¿Faltó la demandada al principio de inmediatez al supeditar la ejecución del despido al mejoramiento del estado de salud del demandante?

Previo a resolver el problema jurídico, es conveniente precisar que no existe duda alguna que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término fijo, de igual modo, que este contrato se renovó en cuatro (4) oportunidades, estableciendo como extremos temporales desde el 6 de noviembre de 2014 hasta el 8 de marzo de 2019; dicho esto, la discusión se centra en definir si el mencionado despido se dio con justa causa obedeciendo al principio de inmediatez.

Es imperativo precisar que, tal como lo ha reiterado la Corte Suprema de justicia¹ las empresas no están legalmente obligadas a iniciar un procedimiento disciplinario en los casos de terminación de la relación laboral por causa justificada, dado que el acto de despido no constituye una medida sancionadora dirigida al trabajador. Esta afirmación se sostiene sin menoscabo de que las partes hayan decidido someterse

¹ Sentencia SL3036-2023 del 05 de diciembre de 2023, M.P. Dra. ANA MARIA MUÑOZ SEGURA Radicación No. 95989

voluntariamente a un proceso disciplinario mediante disposiciones contractuales o en virtud de una convención colectiva.

En el asunto sub examine se constata la existencia de una norma convencional (visible a folio 89, archivo digital 03) suscrita entre el empleador y el sindicato al cual estaba afiliado el demandante, y que delineaba el procedimiento disciplinario a seguir en situaciones de despido con justa causa, que consiste en que:

“Dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha en que la empresa tenga conocimiento de la presunta falta, citará al trabajador a diligencia de descargos mediante una comunicación en los que se especificará la conducta imputada La diligencia debe llevarse a cabo dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la citación, en ella el trabajador tendrá derecho a conocer y controvertir las pruebas que se aduzcan sobre su responsabilidad en los hechos por los cuales fue citado y podrá estar acompañado hasta por dos miembros de la junta directiva del Sindicato.

[...]La empresa notificará la decisión adoptada al trabajador y al sindicato si así lo petición el colaborador, dentro de los nueve (09) días hábiles siguientes a la fecha de la diligencia”

En consecuencia, era imperativo para la entidad en cuestión adherirse a dicho procedimiento conforme a lo establecido. Tal cumplimiento se evidencia claramente en el conjunto de pruebas presentadas, dado que, una vez constatada la presunta falta cometida, la empresa procedió a citar al trabajador para descargos el 04 de abril de 2017, seguido por la notificación de la decisión de dar por finalizado el contrato laboral el día 06 de abril de 2017.

En punto de la conducta, se tiene que, las disposiciones que se alegaron como vulneradas de la convención colectiva de trabajo, la calificaron como falta grave. Asimismo, se establece que el actor, en diligencia de descargos, al ser increpado sobre el suceso de la siguiente forma: *“¿Es usted consciente de lo que representa la falsificación de documentos privados y las implicaciones legales que tiene esta conducta?”* respondió: *“No sé, primera vez que yo hago eso, esa es la verdad”*. Por demás, como se advierte del contenido del acta referida, el actor reconoció haber realizado la conducta en cuestión. A partir de lo anterior, se encontró demostrado el hecho constitutivo de despido que fue endilgado en la carta de terminación del vínculo laboral, esto es, la violación grave de obligaciones legales y contractuales. De ahí, deviene en incontrastable, que de conformidad con la norma convencional la empleadora estaba habilitada para finalizar el contrato de trabajo, porque, se itera, su empleado, incurrió en una falta grave.

En relación con, el principio de inmediatez alegado por el recurrente este tribunal considera que la investigación adelantada por el empleador para constatar la verdadera ocurrencia de la falta, así como su gravedad y la responsabilidad de la

trabajadora, no desvirtúa el requisito de la inmediatez del despido, máxime que el lapso de tal indagación se apreció razonable por el colegiado.

Aunado a ello se tiene que la empleadora demostró buena fe, al considerar la condición de salud del demandante, y supeditar el despido al mejoramiento de esta, quien allegaba, tal como obra en los anexos de la demanda, historias clínicas que indicaban una afección a su mano izquierda, causada por un accidente laboral, que se prolongó durante el tiempo. Razón por la cual, pese a estar acreditada la justa causa, la demandada solicitó permiso para despedir al Ministerio de Trabajo. Se resalta además que la demora en la ratificación del despido se atribuye al tiempo que tomó al Ministerio emitir una resolución para resolver el conflicto laboral presentado a su consideración. Esta resolución fue emitida el 22 de febrero de 2019, a pesar de que el conflicto fue planteado el 30 de julio de 2018.

Por tanto, la cuestión de oportunidad o prontitud no implica necesariamente la simultaneidad o aplicación inmediata de la decisión de despido. Dada la importancia de esta determinación, demanda un tiempo razonable dependiendo de la complejidad del caso, con el fin de corroborar las conductas reprochadas y garantizar el derecho de defensa del trabajador.

En ese orden, la sola contabilización del tiempo entre el momento en que el empleador conoció la posible falta o los hechos atribuidos al trabajador y la decisión de despido, al margen de las actuaciones adelantadas por la empresa para no perjudicar al trabajador, tal como lo es el pago del salario sin prestación de servicio, y la solicitud de permiso para despedir ante la autoridad correspondiente, no es suficiente para determinar si la finalización del contrato de trabajo fue oportuna, esto es, si respetó la relación de causalidad o inmediatez entre uno y otro momento.

En el caso concreto, si bien ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P. conoció de las faltas cometidas el 04 de abril de 2017 cierto es que, le notificó de la decisión de terminación del contrato el día 06 de abril de 2017, y le informó que la misma de haría efectiva una vez cesara su condición de salud. Aunado a ello en el interregno previo a la ratificación del despido (8 de marzo de 2019) no mostró una actitud pasiva ni mucho menos tendiente a eximirlo de responsabilidad, sino que, por el contrario, adelantó una serie de investigaciones y protocolos internos que garantizaran la justeza de la finalización del vínculo laboral, los cuales fueron puestos en conocimiento al trabajador y en los que a su vez se le hizo partícipe.

Por lo anterior, esta instancia jurídica advierte que se encuentra debidamente acreditada la justa causa para finiquitar el vínculo laboral, circunstancia suficiente para negar la indemnización por despido de que trata el artículo 64 del código Sustantivo del Trabajo. En este sentido se modificará el numeral segundo de la sentencia de primera instancia, absolviendo al demandando del pago de la

indemnización por despido sin justa causa y en su defecto se confirmarán en su integridad los restantes numerales.

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Tercera Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el numeral segundo de la sentencia del catorce (14) de julio de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Valledupar que en consecuencia quedará así:

*“PRIMERO: ABSOLVER a ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P. del pago en favor del demandante **LUIS ANTONIO SUÁREZ CASTRO** de la indemnización por despido injusto.*

SEGUNDO: Los demás apartes de la sentencia proferida el trece (14) de julio de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Valledupar, quedarán incólumes.

TERCERO: Sin condena a costas en esta instancia.

CUARTO: NOTIFICAR por estado, para tal fin remítase a la secretaría de este Tribunal.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
MAGISTRADO

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO
(Con ausencia justificada)