

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

**REFERENCIA: RECURSO DE APELACIÓN EN SENTENCIA PROFERIDA EN PROCESO ORDINARIO
LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE HECTOR SEGUNDO FERNANDEZ LERMA CONTRA EL BANCO DE
LA REPÚBLICA SUCURSAL CALI
Radicación: 76-001-31-05-003-2019-00621-01**

A los ocho (08) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el fin de dictar sentencia escrita; en atención a Descongestión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali; en la que se resuelve el recurso de apelación, que obra frente a la sentencia de primera instancia; en conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

SENTENCIA No. 014

APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 008

ANTECEDENTES

Demanda

EL señor HÉCTOR SEGUNDO FERNANDO LERMA, convocó a juicio al BANCO DE LA REPÚBLICA SUCURSAL CALI, pretendiendo; 1) se ordene el reintegro sin solución de continuidad, reintegro que debe ser a partir del 26 de octubre

de 2017; 2) al ordenar el reintegro, la parte demandada debe pagar los salarios y todos los emolumentos que el actor percibía habitualmente en calidad de trabajador oficial del BANCO DE LA REPÚBLICA SUCURSAL CALI, a partir del 26 de octubre de 2017.

Los hechos sustento de las pretensiones dan cuenta de que el demandante prestó servicios al demandado, vinculado con contrato de trabajo a término indefinido en calidad de trabajador oficial; iniciando el 21 de febrero de 1983 y finalizando el 26 de octubre de 2017, terminación que operó sin justa causa; el cargo desempeñado por el accionante fue de Auxiliar de la Sección de Servicios Internos, siendo su último lugar de trabajo la ciudad de Cali; contra el actor cursaba demanda ejecutiva de alimentos en el Juzgado Primero de Familia de Cali; en memorando del 11 de mayo de 2017, el BANCO DE LA REPÚBLICA SUCURSAL CALI, refiere al actor que debería ir al mencionado Juzgado a retirar la suma de \$625.811 presuntamente por que ellos hicieron una doble consignación; en memorando del 28 de agosto, el BANCO concede al demandante un plazo hasta el 19 de septiembre (al otro día) para que explicará porque no había entregado el dinero retirado del juzgado; lo cierto es que el BANCO DE LA REPÚBLICA para consignar el dinero, el actor tenía que aportar un número de cuenta y un recibo especial para hacer la consignación; finalmente el 26 de octubre de 2017 en memorando confidencial SCL-0006 el empleador a través del GERENTE ADMINISTRATIVO SUCURSAL CALI, le informa al

demandante la terminación del contrato de trabajo por justa causa, amparándose en el artículo 62 numerales 5 y 6 del CST; que el 31 de octubre de 2017, el BANCO a través del Departamento de Tesorería le entrega RECIBO DE CONSIGNACIÓN con el número de cuenta 27950502 código 222; ese mismo día el actor consigna en efectivo la suma de \$625.811, al número de cuenta 27950502 código 222 en el BANCO DE LA REPÚBLICA; solo el día 3 de noviembre de 2017, la entidad demandada a través de la UNIDAD DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DEL BANCO DE LA REPÚBLICA, notifica personalmente al accionante sobre la apertura de investigación disciplinaria dentro del expediente No. 2017-24; el día 12 de marzo de 2018, el actor elevó petición ante el Juzgado Primero de Familia de Cali, a fin de que expidieran constancia de los dineros descontados por el patrono y consignados al BANCO AGRARIO por concepto de embargo de alimentos; mediante auto No. 1062 del 10 de mayo de 2016, el despacho ordena entregar la relación expedida por el BANCO AGRARIO y en ella allegan al actor el extracto del BANCO AGRARIO; el día 18 de abril de 2018, el actor agotó la reclamación administrativa prevista en el artículo 6 del CPTSS y la entidad concernida, despacha desfavorablemente las pretensiones mediante Oficio DSCH-8467 del 3 de mayo de 2018 -fs. 85 a 100 expediente-.

Inadmisión y subsanación de demanda

En auto interlocutorio No. 361 del 11 de febrero de 2020 el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali inadmitió la demanda y se abstuvo de reconocer personería a la apoderada de la parte actora -fl.103 expediente-.

En documentos que obran de folios 105 a 106 del expediente se subsanaron los yeros expuestos por el Juzgado, que también fueron incorporados en la demanda -fs. 108 a 121 del expediente-.

Admisión de demanda

En auto interlocutorio No. 556 del 25 de febrero de 2020 el Juzgado de conocimiento admitió la demanda; y dispuso notificar al representante legal del demandado doctor JUAN JOSE ECHAVARRIA SOTO y a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURIDICA DEL ESTADO -fl.122 expediente-.

Contestación de demanda

Notificada de la demanda al representante legal de la accionada -fl.138 expediente-, se presentó contestación a la misma, en la que frente a las pretensiones, el demandado se opuso a cada una de ellas *“por cuanto el demandante para la época de su despido no gozaba de ninguna protección especial que le diera derecho al ejercicio de una acción de reintegro y, en todo caso porque la terminación del contrato de trabajo se dio como consecuencia de la comprobación de una justa causa prevista en los numerales 5º y 6º del artículo 62 del CST en concordancia con los*

numerales 2, 3, 4 y 9 del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo , sin vulnerar derecho alguno del ex trabajador, tal y como se explicara más adelante. En consecuencia, es completamente improcedente que se ordene al Banco de la República su reintegro” y segundo “por las razones expresadas al pronunciarse sobre la anterior pretensión, como consecuencia de lo cual, el despido produjo efectos, cesando cualquier obligación de carácter laboral o de cualquier otra índole del Banco de la República con el demandante”.

Respecto a los hechos estos se negaron: 1°, 2°, 5°, 8°, 9° 11°, 12° y 13°; se dijo que son ciertos los hechos 3°, 4°, 6°, 7°, 10°, 14°, 17° y 18°; no le constan los hechos 15° y 16°, y se propusieron las excepciones de perentorias de falta de título y causa y cobro de lo no debido; acreditación de una justa causa de terminación del contrato de trabajo; compensación; prescripción; legalidad de la actuación del Banco, y genérica -
-Copia 1 a 15 expediente-.

En auto interlocutorio No. 1514 del 03 de agosto de 2020 el Juzgado dispuso tener por contestada en tiempo y forma oportunos la demanda por parte del BANCO DE LA REPÚBLICA y fijó fecha y hora para llevar a cabo audiencia de manera virtual.

Notificado el auto No. 1514 del 03 de agosto de 2020 a los sujetos procesales, se realizó la audiencia de conciliación y trámite; declarándose fracasada la conciliación, y sin saneamiento por ajustarse a derecho; fue fijado el litigio en

reintegro por estabilidad laboral reforzada; se decretaron las pruebas pedidas por las partes.

Sentencia de primera instancia

En proveído No. 179 del 14 de agosto de 2020, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, resolvió:

RESOLVIO

PRIMERO: ORDENAR EL REINTEGRO de HECTOR SEGUNDO FERNANDEZ LERMA, sin solución de continuidad, a la empresa demandada **BANCO DE LA REPUBLICA**, a partir del 26/10/2017 a un cargo igual o superior jerarquía, teniendo en cuenta las restricciones y/o recomendaciones médicas, con los correspondientes salarios y prestaciones sociales, tales como: cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios dejados de percibir, debidamente indexados, hasta el momento en que se produzca el reintegro y, al pago de los aportes a las entidades de seguridad social en salud y pensiones al que se encuentre afiliado, con los respectivos intereses de mora de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la ley 100 de 1993, desde la fecha de terminación de su contrato hasta su reintegro, con el salario que devengaba al momento de la terminación del contrato laboral.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte vencida en juicio. Se fija la suma de CUATRO MILLONES DE PESOS MCTE (\$4.000.000) como agencias en derecho, a favor de la parte actora y a cargo de la entidad demandada **BANCO DE LA REPUBLICA**.

TERCERO: CONSULTAR la presente decisión, por resultar adverso a los intereses del **BANCO DE LA REPUBLICA**.

Recurso de apelación.

Inconforme con la decisión, la parte demandada la recurrió en apelación, expresando **(1:32:07 - 1:35:24)** que “*al momento del despido el trabajador no se encontraba incapacitado ni se encontraba con recomendaciones médicas, tal y como lo ha manifestado la Corte en distintas disposiciones*”, agregó que “*cuando hay una justa causa comprobada por el empleador se excluye la estabilidad laboral debido a que con esta estabilidad lo que se pretende es proteger al trabajador de que sea desvinculado de su puesto de trabajo como consecuencia de las limitaciones físicas que padezca, es decir, que sea víctima de discriminación y que sea en razón a sus limitaciones y a sus problemas de salud que sea*

despedido”; de esta forma, continuó el recurrente, en el caso bajo análisis se acreditó con suficiencia “*que la razón del despido no tiene absolutamente nada que ver con el estado de salud del trabajador, sino a la falta grave que él cometió, no solamente establecida en la ley laboral, sino en el reglamento interno de trabajo del BANCO como una falta grave debido a que se trata de una falta que está relacionada con la administración de recursos públicos en los cuales se espera que los funcionarios del Banco siendo esta una institución que es la BANCA CENTRAL, se espera de ellos una mayor diligencia y cuidado en el manejo de esos recursos dada la calidad en la que actúan y la entidad en que trabajan*”, por lo que el actor “*tenía una mayor obligación y se esperaba de él una mayor diligencia, una mayor honradez, una mayor transparencia en la manera de actuar, debido a que se está hablando de recursos públicos de los cuales se apropió de manera ilegítima, ocultó que había reclamado y se negó a devolver sin ningún tipo de justificación, son recursos públicos, lo que hace aún más grave, la comisión de la falta, la cual no se puede dejar de lado, teniendo en cuenta que si bien él tenía algunas patologías de tiempo atrás, estas no fueron la razón por la cual el Banco decidió dar por terminado su contrato de trabajo, sino una falta realmente grave, por la cual no es procedente que el Banco se vea obligado a reintegrar a un trabajador que cometió una falta de tal magnitud, demostrando una falta de delicadeza y de honradez en contra de las buenas costumbres tal y como está establecido no solo en el Reglamento Interno del Trabajo, sino en el CST y en su contrato de trabajo, porque como se dijo en la jurisprudencia más reciente de la Corte Suprema Justicia, la justa causa se encuentra completamente acreditada y no se vulneró ningún derecho del trabajador porque no era necesario agotar el trámite disciplinario, sin embargo se le dieron las oportunidades de*

rendir explicaciones, se le requirió en diferentes oportunidades y la falta que cometió es de gran relevancia, luego no es procedente que mi representado sea obligado a reintegrar un trabajador después de haber cometido esta falta”.

Alegaciones de segunda instancia

El BANCO demandado, presentó alegaciones a través de apoderada judicial, en los siguientes términos:

En este sentido, de manera atenta y respetuosa, solicito que la sentencia recurrida sea revocada en su integridad y, en consecuencia, se absuelva al Banco de la República de todas las pretensiones de la demanda, ya que el fallo proferido en primera instancia, desconoció abiertamente el precedente fijado por la Corte Suprema de Justicia en relación con la no aplicación de la estabilidad laboral reforzada cuando se encuentre acreditada una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Así las cosas, se encuentran plenamente acreditado dentro del presente proceso los siguientes hechos:

1. Que el señor Héctor Segundo Fernández Lerma prestó sus servicios para el Banco de la República en la sucursal de Cali, por medio de contrato de trabajo desde el 21 de febrero de 1983.
2. Que contra el demandante cursaba demanda ejecutiva de alimentos ante el Juzgado 01 de Familia de Oralidad de Santiago de Cali, bajo el radicado 2016-221.
3. Que mediante oficio JPFOSC No. 869 del 27 de junio de 2016, el mencionado despacho judicial informó a mi representado sobre el decreto del embargo del 15% del salario y prestaciones sociales devengadas por el hoy demandante.
4. Que en cumplimiento de dicha orden el día 04 de enero de 2017, mi representado descontó y consignó la suma de \$625.811 correspondiente al 15% del valor de las cesantías liquidadas al 31 de diciembre.

5. Que debido a un error operativo, el día 27 de enero de 2017, el Banco de la República consignó nuevamente la suma de \$625.811 en el Banco Agrario, sin realizar descuento alguno en esta oportunidad, lo cual implicó un doble pago a órdenes del Juzgado mencionado por concepto de la cuota de embargo de las cesantías del demandante.
6. Que los días 10 de marzo, 20 de abril, 11 de mayo de 2017, se le solicitó de manera verbal y escrita al demandante que se dirigiera al despacho judicial para reclamar el dinero consignado de más y consignarlo en la Tesorería de la Sucursal de Cali del Banco de la República.
7. Que el Banco de la República le brindó las explicaciones solicitadas al demandante en relación con la devolución del dinero que, por error, fue consignada en dos oportunidades, prueba de ello es el memorando 0065 del 11 de mayo de 2017 y el correo electrónico por medio del cual se le remitieron las copias de las consignaciones realizadas los días 4 y 27 de enero de 2017.
8. Que el demandante, el día 28 de abril de 2017, cobró en efectivo el depósito judicial No. 469030001988761 por la suma de \$625.811, tal y como se acredita con el oficio JPFSD 1317 del 12 de septiembre de 2017 proferido por el Juzgado 01 de Familia de Oralidad de Santiago de Cali.
9. Que a pesar de que el demandante cobró en efectivo la suma de \$625.811 el día 28 de abril de 2017, para el mes de septiembre del mismo año de manera injustificada no había reintegrado dicho dinero como se le había solicitado meses atrás y ni siquiera informó de tal circunstancia al Banco.
10. Que el contrato de trabajo del demandante fue terminado con justa causa como consecuencia de los graves incumplimientos a sus deberes y obligaciones, específicamente los consagrados en los numerales 5 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 2, 3, 4 y 9 del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo del Banco de la República.
11. Que al momento de la terminación del contrato de trabajo el demandante no se encontraba ni incapacitado, ni con recomendaciones médicas, ni en tratamiento médico, ni tampoco tenía pérdida de capacidad laboral, ni ninguna otra circunstancia que permitiera inferir que era sujeto de especial protección ni mucho menos que su despido obedeció a una discriminación en razón a su estado de salud.

En este sentido, pese a que el juzgador de primer grado consideró que el demandante incurrió en actos que afectan la moral y denotan la falta de honra de este, razón por la cual encontró plenamente probada y acreditada la justa causa que trajo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo del señor Fernández Lerma y que al momento de la terminación del vínculo laboral no se encontraba en incapacidad, ni en terapias, ni tenía vigentes recomendaciones médicas, amparándose en lo señalado en la sentencia SU-049 de 2017, determinó que para la época del despido las condiciones de salud del demandante le impedían el desempeño de sus labores en condiciones regulares, razón por la cual decidió

condenar a mi representado al reintegro del demandante y al consecuente pago de salarios y prestaciones sociales desde el día del despido hasta que se haga efectivo el reintegro.

El Banco de la República, de manera respetuosa se aparta completamente de dicha posición, teniendo en cuenta que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que lo que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prohíbe es el despido del trabajador **por razón de su discapacidad**, es decir que las terminaciones del vínculo laboral motivadas en una razón objetiva como lo es la terminación del contrato de trabajo con justa causa no requieren ser autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

Lo anterior encuentra su sustento, entre otras, en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, SL1360-2018 del 11 de abril de 2018. Radicación 53394. MP. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

[...] la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

[...] Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada.

Dicha posición ha sido reiterada en varias sentencias, entre ellas la SL2249 del 29 de junio de 2022. Radicación 84345, la cual, adicionalmente, en lo que respecta al

hecho de que la discapacidad deba estar presente al momento del despido, entiéndase por discapacidad una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, argumenta que en armonía con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, cuando no se cuente con este, dicha situación se puede inferir de un estado de salud notorio, evidente y persistente. En palabras de la Corte:

“Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo. Negrilla y subrayado por fuera del texto.

De lo anterior, se puede concluir que si no se cuenta con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, se puede inferir de situaciones como las enumeradas en el aparte subrayado, el grado de limitación del trabajador, en aras de propender por la protección de este, circunstancia que no es la del presente caso, pues el demandante, durante el año inmediatamente anterior a su despido no cuenta con más de 3 incapacidades médicas de menos de 5 días, espaciadas entre ellas por periodos de más de 7 meses, no se encontraba en tratamiento médico ni terapias ni tenía recomendaciones médicas vigentes, tal y como se puede evidenciar con la documental allegada por el propio demandante y lo cual permite concluir que no se encontraba en un grave estado de salud.

Así las cosas, resulta evidente que, a la terminación del contrato de trabajo del demandante, este no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, susceptible de protección alguna.

Ahora bien, en gracia de discusión y sin que signifique aceptación de derecho alguno, lo cierto es que en el presente caso se configuró una justa causa establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo del Banco de la República y contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representado, tal y como quedo acreditado no solo con la documental aportada sino en sede de primera instancia en donde se llevó a cabo el debido debate probatorio, dentro del cual la entidad que represento probó la justa causa que conllevó a la terminación del contrato de trabajo.

En este sentido, mi representado cumplió con la carga probatoria que le asiste de conformidad con la jurisprudencia proferida por las altas cortes en el sentido de que al trabajador le basta con demostrar su limitación y debe ser el empleador quien deba demostrar en juicio el acaecimiento de una justa causa, la cual, reiteramos, se encuentra plenamente probada.

No existe entonces razón alguna para que mi representado sea condenado a reintegrar a un trabajador que no fue despedido en razón a ninguna condición de salud, sino a una justa causa debidamente comprobada y acreditada en juicio, la cual además es de gran relevancia, teniendo en cuenta que denotó una falta de honradez y un comportamiento contrario a la moral y a las buenas costumbres, al apropiarse indebidamente de un dinero que no le correspondía, omitiendo informar a su empleador sobre el retiro de dicho dinero y su devolución pese a las múltiples solicitudes que al respecto se le hicieron y, lo que es más grave aún, la connotación de recursos públicos de dicho dinero, cuya custodia le corresponde al Banco de la República, máxime si se tiene en cuenta a que los empedados de dicha entidad le asiste un mayor grado de reproche al ser precisamente colaboradores del Banco Central del país, quienes deben tener un comportamiento intachable y acorde con las leyes, especialmente en lo que respecta a administración de los recursos públicos que se encuentran en cabeza de mi representado.

Así las cosas, teniendo en cuenta que en el presente caso existió una justa causa comprobada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, lo cual desvirtúa de plano que la misma se haya dado por razones discriminatorias, siguiendo lo establecido por la jurisprudencia pacífica y reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en relación a que en este escenario no es necesario acudir al Ministerio de Trabajo, de manera atenta y respetuosa reitero mi solicitud de que sea revocada en su integridad la sentencia de primer grado y, en consecuencia, el Banco de la República sea absuelto de todas las pretensiones de la demanda.

En los anteriores términos dejo presentados mis alegatos dentro del recurso de apelación presentado en contra de la sentencia de primera instancia proferida dentro del proceso de la referencia.

Del expediente digital recibido del Tribunal de origen, no se desprende que la parte actora haya presentado alegaciones en segunda instancia.

Así las cosas, al no observarse causal que invalide lo actuado, se procede a resolver el asunto puesto a consideración, previas las siguientes

CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que la Sala cuenta con competencia para revisar la totalidad del asunto en razón a que el conocimiento se aprehende no solo en virtud a la apelación

formulada por el BANCO DE LA REPÚBLICA sino por el grado jurisdiccional de consulta que opera a favor de dicha autoridad pública.

Así, pues, el punto materia de análisis se circunscribe a determinar si el despido del señor HECTOR SEGUNDO FERNANDEZ LERMA se presentó con sujeción a la normatividad y jurisprudencia que rigen el tema, en el entendido que la parte actora afirma en su demanda que para despedir al demandante, debió agotarse previamente un proceso disciplinario al interior del BANCO DE LA REPUBLICA, el cual no se dio; a lo anterior se suma que el despido no estuvo amparado en una justa causa y finaliza señalando sobre la estabilidad laboral reforzada por salud, pues el actor alega que fue despedido sin previa autorización del Ministerio de Trabajo cuando contaba con estabilidad laboral, en atención a las restricciones médicas que tenía y hallarse en espera de un dictamen de calificación de su patología de hombro; mientras tanto, el BANCO demandado arguye que el despido se presentó con justa causa que permite obviar el permiso previo de la autoridad administrativa del trabajo para despedir, pues el finiquito de la relación laboral se produjo por una causal objetiva, no así por razones de salud del trabajador.

Es de anotar que en el caso no se presenta discusión sobre la existencia del vínculo laboral entre las partes y la fecha del finiquito del mismo, el cual se presentó alegando el empleador en su decisión unilateral, una justa causa.

Visto lo anterior, se procede con el estudio de la causa del finiquito de la relación laboral, y para ello tenemos que el accionante indica que ésta se dio en primer lugar, sin la realización de un procedimiento disciplinario previo que le garantizara el derecho de defensa y contradicción.

Sobre el particular, se tiene que el despido de un trabajador no puede considerarse como una sanción disciplinaria, a menos que el contrato de trabajo o el reglamento interno o la convención colectiva, así lo dispongan; pues ambas figuras jurídicas tienen entidad propia; de allí que no sea obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones disciplinarias, a fin de tomar la decisión de despedir a su trabajador.

En relación con el punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia con radicado 40607 del 9 de septiembre de 2015, señaló:

«El artículo 413 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que la censura sustenta parte de su argumentación, no permite la exégesis que ésta propone, sino que justamente avala la jurisprudencia de la Corte de que el despido no es una sanción disciplinaria. Y así se dice porque dicho precepto no puede examinarse aisladamente sino en el contexto integral de dicho Código. En efecto, los artículos 104 y siguientes del estatuto sustantivo laboral, regula lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa o establecimiento. Ninguna de ellas alude al despido, pero sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores. El artículo 114 dispone que no se puede imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo; y el despido, como ya se dijo, no encaja dentro de ese mandato, pues de lo contrario tendría que asegurarse, con equívoco desde luego, que si en cualquiera de los instrumentos referidos no aparece el

despido, el empleador queda imposibilitado para despedir a un trabajador.»

Y en providencia más reciente, identificada como la sentencia SL2351-2020 con radicación 53676 del 8 de julio de 2020, indicó la misma Corporación:

«La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta 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, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.»

En efecto, el despido se constituye en una sanción disciplinaria, solo cuando así se ha dispuesto expresamente por voluntad del empleador o de las dos partes, ya sea en el contrato de trabajo, en el reglamento de trabajo o en los pactos o convenios colectivos, como se ha referido por la Corte en cita, a través de la sentencia 47346 del 9 de marzo de 2016:

«Lo dicho en casación es suficiente para negarle la razón al apelante, en razón a que no cabe duda para esta corte que, en el reglamento que gobierna las relaciones laborales al interior de la demandada, el despido fue categorizado como una sanción, por tanto, al tener esta naturaleza en el caso particular, sí resulta indispensable, para su aplicación, dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 del reglamento de trabajo, en concordancia con el artículo 115 del CST».

Revisado el expediente no se halla que en el contrato de trabajo entre las partes, o reglamento interno de trabajo o convención o pacto colectivo, se haya pactado o establecido la necesidad de realizar algún tipo de procedimiento disciplinario anterior a la decisión de despedir a un trabajador, por lo que basándose en la regla general atrás expuesta y referida a que el despido

tiene autonomía propia y no puede considerarse per se, como una sanción disciplinaria; no le asiste razón al actor en su argumento sobre el punto.

De otro lado, se queja el actor en su demanda, sobre la terminación de su contrato con el BANCO DE LA REPÚBLICA CALI, pues a su juicio, el empleador debió solicitar permiso al MINISTERIO DE TRABAJO para prescindir unilateralmente de sus servicios, toda vez que para el mes de octubre de 2017, cuando finalizó el nexo social, se encontraba en debilidad manifiesta por razones de salud que ameritaban dicha autorización previa; sobre el particular el demandado argumenta que el finiquito de la relación de trabajo se presentó en atención a la configuración de una justa causa, es decir, no se presentó la decisión unilateral en atención al estado de salud del actor.

Vistas así las cosas, debe indicarse por la Sala que de la revisión minuciosa del expediente no logra determinarse que el señor HECTOR SEGUNDO FERNANDEZ LERMA, al momento de la terminación de su relación de trabajo con el BANCO DE LA REPÚBLICA se hallara en alguna situación que ameritara su protección especial en razón a su estado de salud, pues no obra en el plenario material que dé cuenta de incapacidad médica, pérdida de capacidad laboral o recomendación médica vigente al mes de octubre de 2017.

Queda pues sin piso jurídico la afirmación referida a que la terminación del nexo social se efectuó con ocasión al estado de salud del accionante, y más aún, cuando no cumple con los requisitos establecidos por la Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral en sentencia SL711 de 2021, después de haber analizado en conjunto los precedentes jurisprudenciales CSJ SL, 28 agosto 2012, Rad. 39207, reiterada en las SL10538-2016 y SL5163-2017, para ser derecho del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el entendido que se debe cumplir con el lleno de 3 requisitos *«(i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.»*

En efecto, si se observa la documental allegada, se evidencia la historia clínica del hoy demandante, la que da cuenta de varias atenciones en salud e incluso de varias incapacidades médicas concedidas al señor HECTOR SEGUNDO FERNANDEZ LERMA, por el periodo de un día, dos días y en repetidas oportunidades, pero todas ellas muy anteriores a la fecha de finiquito de la relación laboral.

Así lo revela el archivo 001 del expediente digital, en el que se consignan las historias clínicas con las anotaciones respectivas a incapacidades médicas, siendo la más cercana a la finalización del contrato, la que aparece por dos días que comprenden el 3 y 4 de enero de 2017; también se adjunta en el citado archivo, a partir del folio 66, recomendaciones médicas para el lugar de trabajo, que datan del 15 de diciembre de 2010 por 3 meses y del 27 de julio de 2011 por el término de 6 meses, por lo que a la finalización de los servicios a favor del BANCO, las mismas ya no tenían aplicabilidad.

Entonces, no se cumple ninguno de los requisitos exigidos por la jurisprudencia laboral para que el actor se haga merecedor a la especial protección que depreca por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, en los términos de la Ley 361 de 1997.

Siendo lo anterior así, se debe analizar si se presentó una justa causa para el despido del demandante, y sobre el particular la Sala anuncia que sí se probó la existencia de justificación para la decisión unilateral que tomó el BANCO DE LA REPÚBLICA, pues las diligencias informan que, en realidad de verdad, se presentó un depósito en exceso por parte del BANCO a órdenes de la jurisdicción ordinaria en la especialidad de familia, ante un embargo por alimentos que se ejecutaba en contra del señor HECTOR SEGUNDO FERNANDEZ LERMA, advirtiéndole el BANCO a su trabajador de la situación presentada, sin que

este, en oportunidad, realizara las gestiones pertinentes con el fin de devolver el monto consignado en exceso a su titular.

Es que al revisar los documentos obrantes en el plenario, se observa que en realidad de verdad el título judicial con el dinero depositado de más por el BANCO, fue cobrado por el demandante el 28 de abril de 2017, no obstante, el señor HECTOR SEGUNDO FERNANDEZ LERMA no hizo entrega de los recursos a su empleador y tan solo después de varios requerimientos verbales y escritos por la entidad demandada, el actor entregó el dinero a su empleador una vez terminado el vínculo contractual.

Así las cosas, ante la inexistencia de estabilidad laboral reforzada por salud, como quedó atrás explicado y la demostración de una justa causa debidamente conocida por el trabajador con anterioridad al finiquito de su contrato, no queda otro camino a la Sala que el de revocar la decisión de primera instancia para, en su lugar, absolver a la entidad demandada de todos los cargos incoados en su contra por el actor, imponiendo costas de primera instancia a la parte actora y vencida.

Sin costas en esta Sede por el resultado no solo del recurso sino también porque el conocimiento se dio en grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, Valle del

Cauca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

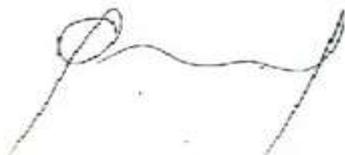
PRIMERO: REVOCAR la Sentencia No. 179 del 14 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali en el asunto de la referencia, para en su lugar **ABSOLVER** al **BANCO DE LA REPÚBLICA -SEDE CALI**, de todas las pretensiones del actor, imponiendo costas de primera instancia a cargo del demandante y vencido y a favor de la entidad demandada.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: REMÍTASE al Tribunal de origen para notificación.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
Ponente



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA

Consuelo Piedrahita D.

CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

Firmado Por:

María Matilde Trejos Aguilar

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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: **d945d6a145b8f626fa58fb50f3035295fad919cb170131bb05b2346d5a1a5fc9**

Documento generado en 08/03/2023 02:19:49 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>