



**JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO  
MANIZALES, CALDAS**



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO  
MANIZALES, CALDAS**

Veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

**Sentencia No. 005**

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA  
INSTANCIA  
**Demandante:** DUCARDO RINCÓN FLÓREZ  
**Demandada:** DIEGO ARMANDO NOREÑA  
**Radicado:** 170014105001-2022-00332-02

**OBJETO**

Procede el Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia del **25 de abril de 2023** dictada por el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas de Manizales, en favor de la parte demandante.

**ANTECEDENTES PROCESALES, DECISIÓN DE INSTANCIA**

El demandante, **DUCARDO RINCÓN FLÓREZ**, instauró demanda ordinaria laboral, buscando que se declare que no existió una justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año No. 2022-0001, por parte del empleador **DIEGO ARMANDO NOREÑA PATIÑO**, propietario del establecimiento de comercio **AREPAS DORADAS EL REY**, en consecuencia, pretende que se condene al pago de salarios desde el 6 de marzo de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2022.

Como sustento de sus pretensiones afirmó que el 05 de enero de 2022 celebró contrato de trabajo con el demandado, pactado hasta el 31 de diciembre del 2022, cuya labor a desempeñar era de auxiliar operativo.

Refiere que para el mes de febrero de 2022 contrajo Covid-19, por lo cual estuvo incapacitado por 30 días, hasta 1 de marzo de 2022, y que el 5 de



## **JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS**

marzo de 2022, el demandado decidió dar por terminado el contrato, aduciendo que el trabajador no superó el período de prueba, y argumentando ausentismo sin causa justa, falta de compañerismo para trabajar en equipo y trato irrespetuoso hacia los superiores.

El accionado, al dar contestación a la demanda, aceptó la existencia del pregonado contrato, pactado entre el 5 de enero y el 31 de diciembre de 2022, y sostiene que el despido del trabajador obedeció a una justa causa, al considerar que no superó el periodo de prueba, así mismo señaló que el trabajador se ausentó varios días del trabajo sin justa causa, por los cual le realizaron llamados de atención. En consecuencia, se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó "**INEXISTENCIA DE LA CAUSA INVOCADA POR ACTIVA**", "**TEMERIDAD Y MALA FE**" y "**BUENA FE POR PARTE DEL DEMANDADO**".

En la sentencia que ahora se revisa, el Despacho de conocimiento, absolvió al accionado de la totalidad de las pretensiones de la demanda declarando probada la excepción de **INEXISTENCIA DE LA CAUSA INVOCADA POR ACTIVA**, y condenó en costas al demandante.

Llegó a dicha conclusión, pues estimó que, una vez valorados los interrogatorios y testimonios recaudados, se logró acreditar que el accionante faltó a sus labores sin una causa justificada, circunstancia que se halla enmarcada en las prohibiciones del numeral 4 del artículo 60 del CST en concordancia con lo previsto en el artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se conocerá el asunto, tramitado como Proceso Ordinario de Única Instancia, en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, de conformidad con lo orientado por la Corte Constitucional, en sentencia C-424-15.

### **TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA.**

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a través de auto del **10 de mayo de 2023** se admitió el grado jurisdiccional de consulta.



## **JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS**

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

Las partes en el término del traslado, guardaron silencio.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y, además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra esta operadora judicial a determinar los siguientes:

#### **PROBLEMA JURÍDICO**

Establecer si la finalización del contrato del señor **DUCARDO RINCÓN FLÓREZ** estuvo revestida de una justa causa por parte de su empleador **DIEGO ARMANDO NOREÑA** o si, por el contrario, deberá accederse al reconocimiento y pago de la indemnización deprecada.

#### **CONSIDERACIONES**

A estas alturas de la litis no es objeto de debate que, entre las partes, existió el pregonado contrato de trabajo, en los extremos aducidos en la demanda, lo que se discute es la forma de terminación del mismo, tampoco se discute que la iniciativa del rompimiento provino del empleador, quien adujo en la misiva de rescisión contractual que el trabajador no habría superado su periodo de prueba y haber faltado sin justificación a sus labores.

El accionante se duele de dicha determinación porque a su juicio no se respetaron las garantías del debido proceso para proceder a la terminación de la relación de trabajo y. por ende, a su juicio es acreedor de la indemnización consagrada en el art. 64 Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, en cuanto a la carga de la prueba, debe demostrar el trabajador el despido y corresponde al empleador probar la justeza de la causa, es decir que este incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente.



## JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, que además de motivarlo en causal reconocida, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo.

El accionante cumplió con la carga que le correspondía, acreditando que la iniciativa del rompimiento contractual provino de su empleador, lo que también fue aceptado por la accionada y se desprende de la documental de folio 31 y ss archivo 14 EV, misiva de rescisión contractual de fecha 5 de marzo de 2022 en la que se le endilgan al menos 3 causales así:

Nuestra decisión se soporta en los siguientes hechos:

- Ausentismo sin causa justa, no se presentaron certificaciones de incapacidad.
- Falta de compañerismo para trabajar en equipo.
- Trato irrespetuoso hacia los superiores.

Pues bien, resulta preciso recordar que, conforme al criterio reiterado y sostenido la jurisprudencia especializada laboral, cuando el empleador ejerce la facultad de terminar unilateralmente del contrato de trabajo con justa causa, dicha determinación no constituye propiamente una sanción disciplinaria, sino la materialización de una facultad legal otorgada al patrono, y por ende, salvo que se haya pactado extralegalmente un procedimiento para el despido, el dador del empleo no está obligado en forma previa, so pena de conculcar el derecho de defensa, de citar a descargos al trabajador para que controvierta los hechos que motivan el rompimiento del nexo laboral. Dicho criterio ha sido ratificado en numerosos fallos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo, en la Sentencia CSJ SL, 2351-2020, rad. 53676, en la que se dijo:

*"esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la **terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria**, ni constituye una sanción, por regla general. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según*



## **JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS**

*posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)». Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en «liberatorias» y «sancionatorias». 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.”*

Sin embargo, tratándose de despido la 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 indemnizarlos; 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. (CSJ SL 029 -2023).

La Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL-4005 de 2022, recordó que, en la carta de despido, al empleador le basta con identificar los motivos concretos que dan lugar a ello, de manera que, en ese momento, le permita al trabajador conocer las razones que generan esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al juez de trabajo verificar si las invocadas están o no tipificadas en el ordenamiento aplicable (CSJ SL4545-2018).



## JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

A su turno el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

**"Artículo 62:** *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

(...)

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

Teniendo presente las razones de hecho que motivaron el finiquito contractual, paso obligado es determinar si tales actuaciones efectivamente se configuraron de conformidad con la prueba recaudada así:

### **INTERROGATORIO DE PARTE DEMANDANTE Y DEMANDADA**

El accionante en su diligencia de interrogatorio de parte aceptó que el 2 de marzo de 2022, no fue a laborar porque estaba lloviendo, y que para el día siguiente se presentó, pero le fue indicado por el empleador que se le autorizaba para que asistiera al seguro, empero, el 5 de marzo de 2022, recibió la notificación de su despido.

A su turno el demandado narró que el 2 de marzo de 2022 el trabajador no fue a trabajar porque estaba lloviendo, y que pese a que él lo autorizó para que fuera al seguro por cuanto se encontraba indispuesto, al día siguiente se presentó un rato, e indicó que no podía terminar la jornada, y lo autorizó para que se fuera al médico, sin embargo, no acreditó constancia de haber asistido, ni de incapacidad, y por estos motivos, el 5 de marzo de 2022, tomó la decisión de despedirlo, por las ausencias presentadas y las negativas de acudir a la EPS correspondiente.

De acuerdo a la prueba recaudada y valorada está en conjunto como lo ordena el artículo 61 del CPL y de la SS, procede el despacho a abordar el **DESPIDO**.

Luego, podría entenderse que al menos se logró acreditar que el actor incurrió en algunas de las conductas invocadas por el accionado como justa causa para dar fin al nexo de trabajo.



## JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

Ello por cuanto la jurisprudencia tiene adoctrinado que si en el acto del despido, el empleador invoca varias causales, le basta con acreditar la ocurrencia de una de ellas, siempre que posea la entidad suficiente para soportar su determinación. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 36558 reiterada en la CSJ SL3823-2020, se indicó que *«para justificar el despido, aunque concurren varias causales, basta dar por acreditada una con mérito para ser justa causa»*. Para el caso de marras se logró probar el ausentismo, como quiera que conforme el caudal probatorio tales como los interrogatorios parte y el certificado de incapacidades, se advierte que las faltas al trabajo se presentaron el 28 de febrero de 2022 y el 02 y 04 de marzo de 2022 sin que mediara permiso por parte del empleador y/o incapacidad médica.

De esta manera se da aplicación al marco legal y jurisprudencial en la materia, la cual fue aplicada por el empleador, como quiera que el despido unilateral esta cobijado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

*"Artículo 62: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*(...)*

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

A su turno el artículo 60 *Ibidem* dispone:

### **"Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores**

*Se prohíbe a los trabajadores:*

***"4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo..."***

De otro lado es importante destacar la jurisprudencia especializada laboral, cuando el empleador ejerce la facultad de terminar unilateralmente del contrato de trabajo con justa causa, **dicha determinación no constituye propiamente una sanción**



## **JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS**

**disciplinaria, sino la materialización de una facultad legal otorgada al patrono;** así las cosas, el empleador para poder despedir al trabajador no es necesario que adelante un procedimiento disciplinario al interior de la empresa.

Por tales motivos, en síntesis, como bien lo avizó el *A-quo*, no estaban dados los presupuestos para que el de origen Juzgado de declarará el despido sin justa causa y en su lugar prosperara la excepción denominada “*INEXISTENCIA DE LA CAUSA INVOCADA POR ACTIVA*”, situación que no ha cambiado durante el trámite del grado jurisdiccional de consulta, lo que resulta suficiente para concluir la imposibilidad de acceder a las pretensiones de la demanda.

No se impondrán costas de segundo nivel, toda vez que se conoce en el grado jurisdiccional de consulta.

### **DECISIÓN**

Por lo expuesto, el **JUZGADO CUARTO LABORAL CIRCUITO DE MANIZALES, (Caldas)**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas de Manizales, Caldas, el 24 de abril de 2023, por las razones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO: NO IMPONER** costas de segunda instancia.

**TERCERO: NOTIFÍQUESE** el presente fallo mediante edicto virtual, el cual se fijará por un día, de conformidad con la providencia AL2550-2021.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Firmado Por:

**Andrea Carolina Gonzalez Muñoz**

**Juez Circuito**

**Juzgado De Circuito**

**Laboral 004**

**Manizales - Caldas**

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: **da139e19b79d0bf5a1420ff4c7aae9aec5791c2512469ebd81c9d5b8c6f51beb**

Documento generado en 21/09/2023 01:52:13 PM

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

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