REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL
JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ.

Ordinario Laboral:	1100131050 **13 2022 00033 00**
Demandante:	GONZALO PÉREZ CRUZ
Demandado:	TELCOS INGENIERÍA S.A

Bogotá D.C., diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

SENTENCIA:

Procede el Despacho a desatar el grado jurisdiccional de consulta en beneficio del demandante, respecto de la sentencia proferida el 14 de diciembre de 2021, por el Juzgado Segundo (2º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

I-. ANTECEDENTES

1.1 DE LA DEMANDA:

El señor GONZALO PÉREZ CRUZ, formuló demanda ordinaria laboral en contra de la Sociedad TELCOS INGENIERÍA S.A., a fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, el cual inició el 2 de julio de 2013 y finalizó sin justa causa el 17 de agosto de 2019, sin que el empleador tuviese en cuenta la condición médica del trabajador, quien para la fecha del despido gozaba de estabilidad laboral reforzada, considerando el despido como ilegal, por cuanto, fue realizado sin la autorización del Ministerio del Trabajo.

Señaló igualmente que, el 14 de agosto de 2019 la empresa TELCOS INGENIERÍA S.A, presentó formalmente cargos en contra del demandante, por incumplimiento al puntaje exigido en las evaluaciones anuales, citándolo a audiencia de descargos para el día 17 de agosto de 2019, fecha en la cual el empleador le comunica la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo, culminando de esta forma la relación laboral.

Como consecuencia, solicitó se condene a la pasiva al pago de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por la suma de $4.968.900 y la indemnización de despido sin justa causa por valor de $3.938.150.

1.2 SUPUESTO FÁCTICO:

Como sustento de sus aspiraciones el promotor del juicio expuso que, entre las partes existió un contrato de trabajo, desde el 2 de julio de 2013 hasta el 17 de agosto de 2019, a quien durante la relación laboral se le diagnosticó la enfermedad visual de queratocono, situación conocida por el empleador.

El 12 de julio de 2018, en el examen ocupacional realizado al señor PÉREZ CRUZ, le informaron que ha presentado empeoramiento de su condición visual, situación que ha padecido desde hace mas de 20 años.

El 16 de julio de 2019, en el examen periódico realizado al señor PÉREZ CRUZ se estableció que a pesar de la patología visual padecida podía continuar con las labores propias de su cargo.

Así mismo, señaló que los días 3, 10, 17 y 24 de julio de 2019 el señor PÉREZ CRUZ realizó las evaluaciones y exámenes como era habitual cada año, con el fin de certificarse como auxiliar de instalaciones y técnico unidireccional, las cuales, fueron reprobados. A raíz de ello, el 14 de agosto de 2019, fue citado a rendir descargos, los cuales se llevaron a cabo el 19 de agosto de la misma anualidad, tomando la empresa de manera unilateral y sin justa causa la decisión de despedirlo.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La convocada a juicio dio contestación a la demanda, oponiéndose a los hechos y a las pretensiones de la misma, argumentando que entre el accionante y su representada existió un contrato de trabajo a término indefinido para la prestación de servicios como auxiliar técnico del 2 de julio de 2013 al 17 de agosto de 2019 fecha en la que se dio por terminado el contrato con justa causa atribuible al demandante dado el incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales, previstas en el contrato de trabajo, en su cláusula primera numeral 9°, clausula séptima numerales 2°, 13° y 40°, reglamento interno de trabajo el artículo 61 numeral 11°, artículo 67 numeral 1 artículo 68 numerales 12°, 10°, 11°; artículo 70 numeral 87° y parágrafo artículo 77 numeral 3°, 4° y 5° en concordancia con lo preceptuado en el artículo 58 numeral 1° y el artículo 62 numeral 6° del Código Sustantivo del Trabajo.

Argumentó la sociedad demandada que la justa causa en que se vio envuelta la terminación del contrato de trabajo del señor Pérez Cruz, consistió en que aquel no superó las pruebas técnicas y de calificación que se encuentran plasmadas dentro de sus responsabilidades como auxiliares técnicos, en virtud de las exigencias señaladas por el cliente comercial y corporativo CLARO TELMEX, quienes exigen que todos los empleados deben estar certificados en las plataformas del cliente para que puedan prestar sus servicios en campo, para lo cual se realizan capacitaciones y refuerzos periódicos dado que las

certificaciones caducan de manera anual, ello de acuerdo a los estándares de calidad.

Sobre lo anterior, el señor Pérez Cruz, pese a tener pleno conocimiento de dichas exigencias, no obtuvo un resultado satisfactorio, aunque las mismas fueron presentadas en cuatro oportunidades días 3, 10, 17 y 24 de julio de 2019.

De igual manera, expuso que no fue cierto que el padecimiento sufrido por el demandante fue comunicado a la sociedad demandada, si bien, la empresa realiza exámenes periódicos de salud a sus trabajadores los mismos no son conocidos por la empresa, no obstante, conforme al examen realizado el 16 de Julio de 2019 establece que el señor Pérez Cruz, es apto para realizar trabajo en alturas, y apto para la conducción de vehículos y/o equipos pesados, de igual manera, la historia clínica aportada establece que la enfermedad "Queratocono", la padece el accionante desde hace más de 20 años,

Con lo anterior, se concluye que el despido efectuado al señor Pérez Cruz el 17 de agosto de 2019 fue realizado con justa cauca al incumplir sus obligaciones legales y contractuales señaladas en el Reglamento de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, por la no aprobación las pruebas y exámenes requeridos por la empresa; de igual manera, reitera que para proceder a dicho despido no era necesario el concepto del Ministerio del Trabajo puesto que el accionante no gozaba de estabilidad laboral reforzada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

En sentencia proferida el 14 de diciembre de 2021, el Juzgado Segundo (2º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., **DECLARÓ** probada la excepción de cobro de lo no debido, y **ABSOLVIÓ** de todas y cada una de las pretensiones al TELCOS INGENIERÍA S.A., sin condena en costas, y ordenó la consulta de dicha decisión.

Como fundamento de su providencia, indicó la Juez de Única instancia que el señor Gonzalo Pérez Cruz, no se encontraba en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, por tanto, no era acreedor a la protección de estabilidad laboral reforzada que garantiza a todos los trabajadores que, por su condición de salud, son imposibilitados en sus desempeños laborales sin necesidad de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Así mismo, estableció que la terminación del contrato realizada por parte de la demandada obedeció a una causa atribuible al demandante, fundada en lo establecido en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo y en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA:

Al ser la decisión primigenia totalmente adversa a las pretensiones del actor, se surte el Grado Jurisdiccional de Consulta en su favor, en los términos de la Sentencia C-424 de 2015, el cual fue admitido mediante auto del veintitrés (23) de agosto de 2022 y notificado en estado del día veinticuatro (24) de agosto del mismo mes y año, procediéndose como se dispone en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

IV. ALEGATOS:

Corrido el traslado de ley, mediante el precitado auto del veintitrés (23) de agosto de 2022, acorde con lo regulado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el mandatario judicial de la empresa TELCOS INGENIERIA S.A., allega al despacho alegatos de conclusión en los cuales solicita se confirme el fallo consultado.

V. PROBLEMA JURÍDICO:

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales, sin que exista causal de nulidad que invalide lo actuado, deberá determinarse si el señor Gonzalo Pérez Cruz, para el momento en que la Sociedad TELCOS INGENIERÍA S.A., dio por terminado el contrato de trabajo por justa causa gozaba de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud.

VI. CONSIDERACIONES

Para resolver el problema jurídico planteado, es preciso establecer si a la terminación del contrato de trabajo el actor se encontraba protegido por la estabilidad reforzada de que trata la Ley 361 de 1997.

Dicha protección tiene como marco jurídico el artículo 53 de la Constitución Política, que señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo, y a su vez el artículo 54 ibídem, establece que el Estado deberá propiciar la ubicación laboral de los sujetos en situación de discapacidad, acorde con sus condiciones de salud. Lo expuesto, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la Ley para que el trabajador, en casos muy particulares que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezca en su empleo y obtenga los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que merecen especial protección del Estado, como las mujeres embarazadas, los sindicalistas, los desplazados por la violencia, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, o personas en situación de discapacidad física, sensorial y

psíquica, esta última contemplada en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 que señala:

> *"(...)*
>
> *ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*
>
> *No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."*

Para tener derecho a la protección que brinda la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar su situación de discapacidad, para que el despido se presuma discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, según se ha dicho en reiterada jurisprudencia, entre otras, en sentencia SL 2548 de 2019.

En el caso concreto la normativa aplicable al caso, como lo ha dicho la SL de la CSJ en sentencia SL 4777-2020, es la Ley Estatutaria 1618 de 2013, sancionada el 27 de febrero de esa anualidad, normativa que en su artículo 2°., establece:

> *"(...)*
>
> *DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:*
>
> *1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás."*

Sobre el particular ha dicho el órgano de cierre de esta jurisdicción al tratar casos de estabilidad laboral reforzada, al amparo de las normas precitadas, en sentencia SL 4874-2020, que:

"(...)

"el Congreso profirió la Ley 1618 de 2013, cuyo objetivo es «garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad», todo ello, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

(...)

De esta manera, resulta obligación del Estado proteger a aquellas personas que se encuentran en situación de discapacidad; así mismo, resguardar su derecho fundamental a la seguridad social y acoger medidas de orden positivo orientadas a superar la situación de desigualdad y de desprotección a la que se ven sometidas, pues es a partir del paradigma establecido por los diversos instrumentos internacionales, en torno al deber de los Estados de brindar un trato igualitario y digno a las personas en condición de discapacidad, que el legislador ha ido a la par de dichas prerrogativas, con la expedición de las Leyes 1046 y 1306 de 2009, y 1618 de 2013, con el fin de establecer un modelo de inclusión social para superar las barreras a las que dicha población está sometida.

Así, debe advertirse que esos instrumentos comprenden una concepción más amplia y comprensiva de las limitaciones que puedan impedir la participación de las personas, de manera plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás, ya que, en el preámbulo de la Convención atrás mencionada, se dice que «la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»."

En esos términos, dentro del grupo de personas en condición de discapacidad, como ya se dijo, se encuentran las descritas en el art. 2º de la Ley 1618 de 2013, por lo que si bien, para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, **no** es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato de trabajo, o el conocimiento con exactitud del porcentaje de pérdida de capacidad laboral; es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad sufrida por el trabajador, la que de contera le genere una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, que le impida interactuar o participar de manera plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, aspectos que han sido reiterados por la SL de la CSJ en sentencia SL 2797 de 2020, al indicar que lo importante es que el trabajador padezca una condición de discapacidad en grado relevante.

La Sala Plena de la Corte Constitucional resuelve unificar su jurisprudencia dando un alcance más amplio a lo señalado en la ley 361 de 1997 al aplicar

principios constitucionales, en el entendido de que para que exista la protección de la estabilidad laboral reforzada no es necesario la presencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral con una limitación moderada, severa o profunda, sino que busca que aquella protección se brinde a todos a aquellos trabajadores que se vean menguados en su salud y ello interfiera en el desempeño de sus funciones; planteando un nuevo concepto el *derecho fundamental a la* ***estabilidad ocupacional reforzada*** *como una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda;* aplicada a cualquier relación laboral, así cuando no envuelvan relaciones subordinadas, ella abre paso a la aplicación de este postulado en los contratos de prestación de servicios, dando lugar a la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, conforme a los fundamentos constitucionales.

La alta corporación ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no emana únicamente de lo preceptuado en la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ha indicado que es predicable a todas las personas que tengan una afectación en su salud que les *"impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares"*, dado que ello genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

Del análisis de las pruebas aportadas al plenario, se observa que el señor Gonzalo Pérez Cruz, conforme a la historia clínica de oftalmología de fecha 01 de octubre de 2018, posee una enfermedad visual denominada Queratocono, la cual de acuerdo a lo consignado en ella **"refiere antecedente de Queratocono y uso de lentes desde hace más de 20 años, disminución de agudeza visual AO mayor OD",** de igual manera, en el plenario reposan los exámenes médicos ocupacionales de los años 2017, 2018 y 2019 dentro de los cuales se establece lo siguiente:

- Certificado médico de valoración ocupacional del 14 de septiembre de 2017 dentro del cual se reseña como concepto de aptitud lo siguiente: *"Puede seguir laborando en el cargo actual sin restricciones, uso permanente de corrección óptica, bajar de peso, ejercicio diario, alimentación balanceada, apto para realizar trabajo en alturas, concepto dado por valores de laboratorios dentro de parámetros normales, debe seguir con recomendaciones nutircionales, ejercicio diario, apto para conducción de vehículos y/0 equipos pesados (montacargas-grúas-tractores etc)* y como recomendaciones señala: *"Inducción específica al cargo o reinducción, acondicionamiento físico o pausas activas, uso de elementos de protección personal si lo requiere, higiene postural y/o manejo de cargas, valoración ocupacional o paraclínicos periódicos, chequeos por EPS y hábitos de vida saludable"*

- Certificado médico ocupacional emitido el 25 de julio de 2018, dentro del concepto de aptitud señala: "EXAMEN OCUPACIONAL PERIÓDICO: Puede continuar laborando en el cargo actual. SIN restricciones. *Apto para realizar trabajo en alturas, requiere nuevo control de glicemia en ayunas el 20/07/2018, por valores limítrofe (124 MG/D) evitar ingesta de carbohidratos excesivos en la dieta hasta realización del examen, apto para conducción de vehículos y/o equipos pesados (montacargas-gruas-tractores etc). Y como recomendaciones se emiten: requiere tratamiento por entidad de salud valoración y manejo por EPS por trastorno de lípidos en sangre.(sd metabolico) inducción específica al cargo o reinducción, acondicionamiento físico o pausas activas 2 veces en la jornada laboral, aprox 10 min.uso de elementos de protección personal para su labor, higiene postural y/o manejo de cargas valoración ocupacional o paraclínicos periódicos, chequeos por EPS y hábitos de vida saludable, actividad física regular. dieta balanceada hipograsa e hipoglucida"*

- Certificado médico ocupacional practicado el 16 de julio de 2019, en el cual, dentro del concepto de aptitud se establece *"puede continuar laborando en el cargo actual SIN restricciones" "apto para realizar trabajo en alturas", y "apto para la conducción de vehículos y/o equipos pesados (mantacargas.grúas.tractores etc) y como recomendaciones señala: "inducción especifica al cargo o reinducción, acondicionamiento físico o pausas activas, uso de elementos de protección personal auditiva cuando lo requiera, higiene postural y/o manejo de cargas, valoración ocupacional o paraclínicos periódicos, chequeos por EPS y hábitos de vida saludable- control anual por optometría- valoración por nutrición valoración por ORL, oras reposo auditivo extralaboral, dieta y ejercicio".*

Lo anterior permite concluir, que el señor Gonzalo Pérez Cruz, conforme a los conceptos médicos emitidos, si bien padecía una enfermedad en sus ojos, aquella no impedía o dificultada sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, por lo cual, se logra ultimar, que para la época de su despido no se encontraba en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, por lo que el mismo no es considerado discriminatorio.

Ahora bien, una vez decantado el tema de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud deprecado por el accionante, el despacho procederá con el estudio de la terminación del contrato de trabajo, bajo lo anterior, cabe recordar que el contrato laboral a término indefinido se encuentra regulado en el artículo 47 del C.S.T., cuyo numeral 2° expresa:

"(...)

2° El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

(...)"

Bajo esos parámetros, la terminación del contrato laboral fue estudiada por la SL CSJ en, entre otras, sentencia SL 675 de 2021, analizando la finalidad que tiene dicho vínculo de preservar en el tiempo la estabilidad del trabajador:

"Pues bien, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo entraña la consecuencia propia de relevar dos de los elementos esenciales de todo contrato: el objeto y la causa: sin ellos, el contrato no subsiste. Esta fórmula está incorporada en una disposición relativa a la duración de los contratos, asumida a efectos de dar un límite temporal a aquel contrato cuya duración no está determinada por un periodo fijo, por la duración de la obra, o por un trabajo eminentemente transitorio. Y disposición que, al contrario de la prevista por el numeral 1°), se orienta a reconocer el carácter de ilimitado en el tiempo al contrato de trabajo que no hubiere sido expresamente determinado por las partes o que por su naturaleza no lo pudiere ser, con lo cual se preserva el principio de continuidad que nutre el contrato de trabajo a término indefinido y que asegura su estabilidad en tanto no se produzca alguna de las circunstancias legales que den lugar a su terminación.

(...)

Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo1, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado."

De lo anterior, debe tenerse en cuenta que si bien el artículo 53 de la Constitución Política consagra el principio fundamental de *estabilidad del empleo,* en el cual el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo conforme a la modalidad contractual de duración que se haya pactado, excluyendo así, al empleador de la libertad para prescindir de los servicios acordados, al sujetar la facultad de terminación del contrato de trabajo a varias reglas, cuya configuración se somete al cumplimiento taxativo de unas

causas concretas.

Es así que bajo el marco normativo expuesto por el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 61° a 66° estableció unas causas objetivas y otras voluntarias para finalizar la relación de trabajo, estás ultimas se someten a la voluntad de los contratantes, y siempre sujeta al régimen de causas concretas contempladas como "justas" en la ley.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé las justas causas de despido por parte del empleador, entre ellas se encuentra la contenida en el numeral 6° que señala: *"Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incuben 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*", la cual va envuelta en el incumplimiento de las responsabilidades y/o obligaciones descritas en el contrato y reglamento de trabajo, y en donde en este último la ley dispone entre otras, la posibilidad de consagrar sanciones disciplinarias.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia SU- 449 de 2020 señaló:

(...)

"Por tal razón, la Corte ha señalado que el ejercicio de la facultad disciplinaria que la ley le otorga al empleador, a través del reglamento interno de trabajo, se reduce a permitirle "(...) consagrar un régimen reglado de faltas y sanciones que [conduzca a] mantener el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, en el proceso económico de una empresa"[1].

De manera concreta, (i) el CST autoriza al empleador para consagrar las sanciones[2], con la salvedad de que ellas "(...) no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador"[3]; (ii) aun cuando el Código dispone que pueden traducirse en la imposición de multas o en la suspensión del trabajo, no se excluye la posibilidad de adoptar alguna modalidad distinta, entre las que caben la amonestación o la anotación en la hoja de vida. En tratándose de multas, solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, y no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día[4]. Y, frente a la suspensión, su extensión en ningún caso será mayor a ocho (8) días la primera vez, ni de dos (2) meses en casos de

[1] Corte Constitucional, sentencia C-478 de 2007.

[2] CST art. 108, num. 16.

[3] CST art. 110.

[4] CST art. 113. El Código también dispone que deben consignarse en una cuenta especial para dedicarse a premios o regalos de los trabajadores y que pueden descontarse del salario.

reincidencia[5]. En el reglamento (iii) también se podrá especificar la escala de faltas que da lugar a la imposición de las sanciones, el procedimiento destinado a su comprobación y la forma de aplicar cada una de ellas[6]. Así mismo, (iv) "la persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y la tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo"[7].

Con base en lo anterior, el empleador debe ejercer la facultad disciplinaria de manera objetiva, sin que pueda imponer sanciones que no estén previstas en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral[8]. A lo que se agrega la obligación de actuar conforme al ***procedimiento*** *establecido para su aplicación, sobre la base de lo previsto en el artículo 115 del CST, conforme al cual: "Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite"."*

De acuerdo con lo señalado por la Corte en la sentencia C-593 de 2014, en la cual se declaró la exequibilidad de la norma en cita, para que ella pueda ser interpretada de una forma acorde con el texto constitucional, es preciso inferir que cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, *"debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del* ***debido proceso.***"[9]

Bajo esas premisas y al descender al caso de examen, se encuentra que el contrato de trabajo a término indefinido suscrito por el señor Gonzalo Pérez Cruz y la Sociedad TELCOS INGENIERÍA S.A., fue terminado por justa causa atribuible al trabajador, previo proceso disciplinario aperturado por la entidad demandada al considerar que el trabajador incumplió las responsabilidades que le asistía al no aprobar de manera satisfactoria las pruebas de carácter obligatorio de certificación de los cursos señalados por el cliente comercial de la sociedad demandada, los cuales fueron presentados en 4 oportunidades.

Conforme a las anteriores consideraciones y al acervo probatorio agregado al expediente se observa que el señor Gonzalo Pérez Cruz no logró certificarse en el curso de "auxiliar Instálaciones y técnico unidireccional", conforme a la prueba anexa a la demanda, es por ello, que el 14 de agosto de 2019, la

[5] CST art. 112.

[6] CST art. 108, num. 16.

[7] CST art. 108, num. 17.

[8] El artículo 114 del CST dispone que: *"El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual".*

[9] Énfasis por fuera del texto original.

empresa accionada cita a diligencia de descargos al trabajador para el día 19 de agosto de la misma anualidad, dando apertura formal al proceso disciplinario a fin de que ejerza su derecho de defensa y contradicción, quien por su libre determinación acude sin la presencia de su defensor la cual no es obligatoria, y sin la intervención de dos compañeros de trabajo como lo indica la citación como una opción facultativa.

El artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. De lo contrario, no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

La sentencia C- 593 de 2014 al estudiar la exequibilidad de la norma señala:

> *"Observa la Sala que la norma ofrece dos posibles interpretaciones, una contraria al derecho al debido proceso consagrado en nuestra Constitución, y otra acorde con lo consagrado en el ordenamiento Superior.*
>
> *En cuanto a la primera interpretación, podría pensarse que el artículo 115 consagra una simple formalidad de dar la posibilidad al subordinado de ser escuchado en forma previa a la imposición de la sanción establecida en el Reglamento de Trabajo. Esta interpretación de la norma, es contraria al derecho al debido proceso y a lo establecido por la jurisprudencia constitucional en lo relacionado con la necesidad de garantizar las prerrogativas inherentes al artículo 29 de la Constitución, en el ámbito de las relaciones laborales particulares.*
> *Por el contrario, la norma puede ser interpretada de una forma acorde con el texto constitucional, en el sentido que cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso.*
>
> *Sobre el particular recuerda la Sala que el referido derecho constitucional se aplica no sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. Ello, además, resulta de trascendental importancia cuando se trata de relaciones laborales en donde existe un alto grado de subordinación y el trabajador se constituye como la parte débil de dicha relación jurídica.*
>
> *Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la*

determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.

En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.

Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran:

(i) *la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción,*

(ii) *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo,*

(iii) *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados,*

(iv) *la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos,*

(v) *el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente,*

(vi) *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*

(vii) *la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria*

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia".

De lo antes descrito, se vislumbra que la sociedad demandada realizó el procedimiento reglamentado en la Ley y en el Reglamento de Trabajo interno de la sociedad.

Al tenor de lo anterior, y frente a facultad disciplinaria que poseen los empleadores la Corte Constitucional en sentencia SU-440 de 2020 señaló lo siguiente:

"En línea con lo expuesto, el despido o la terminación del contrato a partir de una sanción disciplinaria ha sido admitida por la Corte Suprema de Justicia, al exigir la aplicación del debido proceso que se deriva del artículo 115 del CST, a pesar de la renuncia libre que se haga de algunos de sus componentes, como se advierte del aparte jurisprudencial que a continuación se transcribe:

*"Antes de aplicársele una sanción disciplinaria el trabajador debe ser escuchado en compañía de dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca, si lo hay. Es función genérica de los sindicatos representar a los trabajadores ante los patronos, así como designar entre sus propios afiliados los miembros de las comisiones disciplinarias que se acuerden. Dado que la ley no consagra ningún procedimiento sucedáneo que permitiera aplicar las sanciones disciplinarias o despedir a un trabajador –**cuando el despido sea la conclusión de un trámite convencional o reglamentario, por asimilarse la terminación del contrato a una sanción disciplinaria, o haberse así convenido, o previsto en el reglamento interno de trabajo**–, si se interpretara el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo en el sentido de no ser renunciable el derecho que tiene el trabajador a que el patrono le dé la oportunidad de oírlo a él y a dos representantes del sindicato al que pertenece, ocurriría que si el trabajador no comparece el día en que se le cita para ser oído en descargos o manifiesta su intención de que no sean escuchados los representantes de la organización sindical a la que se encuentra afiliado (...), quedaría imposibilitado el empleador para aplicar **la sanción o terminar el contrato**"*[10].

[10] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 22 de julio de 1999, radicación 11872, M.P. Fernando Vásquez Botero.

*En consecuencia, siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, como resultado de la aplicación de una **sanción disciplinaria**, ya sea porque ella tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación derivada de la consagración de una falta grave en el reglamento interno de trabajo, se impone la obligación para el empleador de agotar el **debido proceso**, según lo dispuesto en el artículo 115 del CST y siguiendo lo señalado por esta corporación en la sentencia C-593 de 2014. El despido que así ocurra se entiende como justificado y, por ende, desprovisto de cualquier efecto de carácter indemnizatorio, pues su respaldo legal se encuentra en el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST. Lo anterior no significa qúe la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador equivalga a un despido como sanción disciplinaria".*

De lo anteriormente expuesto, se colige que el despido realizado al señor Gonzalo Pérez Cruz por parte de TELCOS INGENIERÍA S.A., obedeció al incumplimiento de las obligaciones previstas en el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, por lo que el mismo, se ajusta a lo señalado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo este despido no discriminatorio por su condición de salud, dado que no se encontraba en estado debilidad manifiesta por su condición de médica, pues dentro del plenario no se logró demostrar que dicho padecimiento impedía o dificultaba el desempeño de sus labores en condiciones regulares, por el contrario, los exámenes ocupacionales indican que era apto para la realización de trabajos que acarrean riesgos como lo es la conducción y realización de trabajo en alturas.

De esta forma, no le queda otro camino a esta juzgadora que **confirmar**la decisión emitida por el *A-quo*, por las razones aquí indicadas.

Por tanto, encuentra el Despacho que la decisión primigenia está ajustada a derecho y como consecuencia se confirmará.

SIN COSTAS en esta instancia, por haberse estudiado el trámite en grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de consulta proferida el 14 de diciembre de 2021, por el Juzgado Segundo (2°) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., de conformidad con las razones expuestas en precedencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: RETORNAR el expediente al Juzgado primigenio.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

La Juez,

YUDY ALEXANDRA CHARRY SALAS

SMFA/