REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	LUIS ARTURO MARTINEZ PASCUAZA
DEMANDADO	COSECAÑA S.A.S.
RADICACIÓN	76001310500420160032301
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DECISIÓN	SE REVOCA LA SENTENCIA APELADA

AUDIENCIA No. 648

En Santiago de Cali, a los dieciséis (16) días del mes de diciembre de dos mil veintiuno (2021), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la Sala de Decisión Laboral **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el art. 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverán los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de la parte demandante y demandada en contra de la Sentencia No. 139 del 13 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 499

I. ANTECEDENTES

LUIS ARTURO MARTINEZ PASCUAZA demanda a **COSECAÑA S.A.S.** con el fin de que se ratifique con carácter definitivo la orden de reintegro sin solución de continuidad al cargo que venía ocupando o a uno de igual o superior categoría, emitida por el Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, mediante la Sentencia de tutela No. 25 del 17 de marzo de 2016; que se declare que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa. De manera subsidiaria, solicita se condene al pago de la indemnización por 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; al pago de la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del C.S.T. y; al pago de 100 SMLMV por perjuicios morales *"ocasionados por la terminación sin justa causa del contrato de trabajo"*.

Como fundamento de sus pretensiones indica que se vinculó laboralmente con COSECAÑA S.A.S. el día 15 de mayo de 2010 como *"cortero de caña"*; que el 29 de enero de 2016 COSECAÑA S.A.S. dio por terminado su contrato de trabajo por *"una supuesta justa causa"*; que al momento del despido se encontraba bajo estabilidad laboral reforzada; que interpuso acción de tutela, la que fue resuelta por el Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, el que mediante la Sentencia No. 25 del 17 de marzo de 2016 ordenó su reintegro, pago de salarios y aportes a seguridad social; que dicha protección se dio de manera transitoria hasta por cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de la sentencia; que el actor fue debidamente reintegrado por COSECAÑA S.A.; que COSECAÑA S.A. el 26 de abril de 2016 solicitó al Ministerio del Trabajo la autorización para despedir al actor.

CONTESTACIÓN DE COSECAÑA S.A.S.

La demandada se opone a las pretensiones y argumenta que al demandante le fue terminado su contrato de trabajo por justas causas

contempladas en los artículos 58, 60 y 62 del C.S.T.; que al momento del despido no contaba con recomendaciones médicas y/o incapacidades; que el demandante no cuenta con una calificación del 15% de PCL o superior para hacerse merecedor de la estabilidad laboral reforzada; que el demandante fue efectivamente reintegrado; que se le pagaron los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral durante el tiempo que estuvo desvinculado desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro; que COSECAÑA S.A. no solicitó al Ministerio de Trabajo la autorización de despido, porque afirma que no era requerida teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia; que la solicitud de autorización de despido la realizó con posterioridad al reintegro ordenado por el juez constitucional. Propone las excepciones de fondo que denomina inexistencia de despido injustificado, inexistencia de despido discriminatorio, ausencia de elementos que permitan acreditar que el demandante es sujeto pasivo de la protección de la Ley 361 de 1997, improcedencia del reintegro, ausencia de requisitos legales para considerar al demandante como beneficiario de la prestación económica que establece la Ley 361 de 1997, improcedencia de la indemnización por despido sin justa causa, imposibilidad de cobro de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social, ausencia de obligación del juez laboral de mantener órdenes emitidas por el juez constitucional de manera transitoria, inexistencia de perjuicios inmateriales y prueba de estos, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción y genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juez declara que la terminación del contrato de trabajo fue con base en una justa causa, razón por la cual, considera que no hay lugar a ratificar la orden judicial vía acción de tutela del reintegro laboral. Condena a COSECAÑA S.A. al pago de la indemnización de 180 días de salario

prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, porque considera que el demandante fue despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo, *"obligación ineludible para realizar el despido"*.

III. RECURSOS DE APELACIÓN

LUIS ARTURO MARTINEZ PASCUAZA

El apoderado judicial del demandante solicita se ratifique la orden de reintegro laboral ordenada por el juez constitucional, la que es compatible con la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; solicita se ordene el pago de la indemnización por despido injusto, porque afirma que el actor dio cuenta de las razones por las cuales se ausentó de su lugar de trabajo y, además, señala que se violó el debido proceso del actor en la diligencia de descargos adelantada, pues no se le proporcionó una doble instancia.

COSECAÑA S.A.

El apoderado judicial de la demandada solicita se revoque la orden de pagar la indemnización por 180 días prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, porque COSECAÑA S.A. demostró en el proceso que la terminación del contrato no se dio debido a la discapacidad del demandante, sino con fundamento en una justa causa contemplada en la Ley. Señala que, en esos casos, de conformidad con la sentencia SL1360-2018 de la Corte Suprema de Justicia no es obligatorio contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, pues la ruptura de la relación laboral obedeció a una razón objetiva.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL APODERADO JUDICIAL DE COSECAÑA S.A.

Señala que no se presenta el cumplimiento del requisito legal para que proceda la orden de pagar la indemnización por 180 días de salario dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como erróneamente lo adujo el juez de instancia. Indica que en el proceso se demostró que el despido del trabajador se dio con fundamento en una justa causa comprobada, razón por la cual, no existió discriminación alguna en razón a su estado de salud. Además, señala que el actor no era sujeto de la estabilidad laboral reforzada, en los términos dispuesto por la Corte Suprema de Justicia.

ALEGATOS DEL APODERADO JUDICIAL DE LUIS ARTURO MARTINEZ PASCUAZA

Señala que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo del actor, la demandada conocía suficientemente de su estado de salud y que se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada; razón por la cual es procedente el reintegro laboral y el pago de la indemnización dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Indica que la ausencia del trabajador por la cual fue despedido se encuentra justificada por el demandante en sus dichos en la diligencia de descargos que obra en el proceso.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del C.P.T. y S.S., modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la Sala deberá

resolver: i) si hay lugar o no a ordenar la protección de la estabilidad laboral reforzada del demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional; ii) si hay lugar o no a revocar la orden de pagar la indemnización de 180 días prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues el apoderado judicial de la demandada señala que no requería de la autorización para el despido y; iii) si hay lugar o no a ordenar el pago de la indemnización por despido injusto.

En su orden, se resuelven cada uno de los problemas jurídicos.

HECHOS FUERA DE DISCUSIÓN

Los hechos que están por fuera de discusión son los siguientes: i) que LUIS ARTURO MARTINEZ PASCUAZA ingresó a laborar para COSECAÑA S.A.S. el 15 de mayo de 2010, en el cargo de *"cortero de caña"* (folio 222); ii) que la demandada mediante comunicación de fecha 29 de enero de 2016 notificó carta de despido al demandante (folio 30); iii) que mediante la sentencia de tutela No. 25 del 17 de marzo de 2016, el Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali tuteló como mecanismo transitorio los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada del actor, hasta que transcurrieran cuatro meses desde la notificación de la providencia; en la referida providencia ordenó el reintegro, el pago de salarios y aportes al sistema de seguridad social integral desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro efectivo (folios 5 a 12); iv) que el actor fue reintegrado a COSECAÑA S.A.S. y le fueron pagados salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral. Además, que ese reintegro se efectuó en las oficinas de la empresa y no en el corte de caña (folios 264 y 282).

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege sólo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral. O si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza. Ciertamente, al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que para que opere la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador tenga una pérdida de capacidad laboral de grado moderado, severo o profundo; es decir, superior al 15%, así lo ha sostenido, entre otras, en las sentencias SL1360-2018, SL5181-2019 y SL572-2021. Por su parte, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral[1].

Ahora bien, en lo que sí coinciden ambas corporaciones es en que si el trabajador demuestra su situación de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo el despido se presume discriminatorio, presunción que se puede desvirtuar por el empleador demostrando la justa causa para terminar la relación laboral.

La Corte Constitucional en la sentencia SU049 de 2017 señala que la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la que gozan las personas que tienen una afectación en su salud **que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares;** por tanto, en virtud del principio de libertad probatoria, es posible acreditar dicha situación de afectación en su salud

[1] ver sentencia de unificación SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional.

a través de diversos medios probatorios, que permitan derivar certeza de la dificultad de seguir ejecutando labores en condiciones normales.

De conformidad con lo expuesto, una vez revisada la historia clínica que el demandante aportó al proceso, la Sala considera que este no demostró que para el 29 de enero de 2016, fecha de la terminación del contrato de trabajo, padecía problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para que se pueda predicar en su favor el derecho a la estabilidad laboral reforzada; máxime porque fue operado con resultado favorable de la patología que sufría. Veamos cómo se muestra la conclusión precedente.

A folio 92 obra ***"nota operatoria"*****,** en la que se indica la realización de cirugía ambulatoria al demandante, en la que se realizó los siguientes procedimientos el día 13 de agosto de 2013: *"Ligamentorrafia o reinserción ligamentos (una o más). Reparación vía abierta del manguito rotador. Acromioplastia vía abierta"*. De cuya cirugía se registró: *"Incisión en sable disección por planos curetaje óseo acromioplastia* ***reparo de lesión longitudinal del manguito rotador queda buen espacio se repara músculo deltoides se cierra por planos****"*.

A folios 105 y 106 del proceso obran terapias realizadas por el demandante en el mes de julio de 2011.

A folios 115 a 116 obra historia clínica de fecha 25 de junio de 2011, donde se lee que el demandante asistió al médico por *"dolor en hombro izquierdo"* y se le dio manejo con analgésicos.

A folio 43 obran recomendaciones ocupacionales emitidas por la EPS Coomeva el día 12 de abril de 2012, con vigencia de tres meses. Dichas recomendaciones establecían: *"puede realizar labores que no impliquen levantar/descargar peso mayor a 10 kilos; puede realizar labores que no*

incluyan movimientos repetitivos de flexo-extensión, rotación y/o abducción de hombro izquierdo; facilitar alternancia de posturas durante su jornada laboral; permitir pausas activas cada 2 horas".

A folio 44 obran recomendaciones ocupacionales emitidas por la EPS Coomeva el día 12 de julio de 2012, con vigencia de tres meses. Dichas recomendaciones establecían: *"puede realizar labores que no impliquen levantar/descargar peso mayor de 5 KG; puede realizar labores que no incluyan movimientos repetitivos de flexo-extensión, abducción y rotación de hombro izquierdo que exceda la frecuencia fisiológica permitida; evitar uso de herramientas que implique golpe y/o vibración con dicha extremidad; realizar pausas activas cada 2 horas"*.

A folio 45 obran recomendaciones ocupacionales emitidas por la EPS Coomeva el día 18 de octubre de 2012, con vigencia de tres meses. Dichas recomendaciones establecían: *"puede realizar labores que no impliquen levantar/descargar peso mayor a 10 kilos; puede realizar labores que no incluyan movimientos repetitivos de flexo-extensión, rotación y/o abducción de hombro izquierdo; facilitar alternancia de posturas durante su jornada laboral; permitir pausas activas cada 2 horas"*.

A folios 117 a 120 y 124 a 132 militan historias clínicas de fechas 14 de diciembre de 2012 y 19 de diciembre de 2012, de las que se observa que el actor asistió al médico por *"dolor en el hombro"* y se le dio manejo con analgésicos.

A folios 135 a 137 obra historia clínica de fecha 25 de febrero de 2013, de la que se lee que el actor asistió al médico *"porque me está doliendo como el hombro"* y se le otorgó orden de terapia física.

A folios 107 a 114 milita constancia de programación de terapias físicas desde el mes de febrero de 2013 hasta el mes de noviembre de 2013.

A folios 19 a 22 obra dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral -en adelante PCL-, emitido el 7 de mayo de 2014 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, en la que determinó una PCL del 12,17%, de origen laboral y con fecha de estructuración 26 de noviembre de 2013; frente al diagnóstico denominado *"síndrome de manguito rotatorio"*.

A folios 71 a 72 obra historia clínica de fecha 19 de agosto de 2015 en la que se observa que el demandante asiste al médico por *"síndrome de manguito rotador"* y, le fue otorgada incapacidad médica por dos días.

Entre el 21 de agosto de 2015 hasta la fecha del despido el 29 de enero de 2016 no reposa documento, testimonio, ni historia clínica alguna que dé cuenta de la situación de salud del actor en dicho lapso. Solamente se observa nuevamente historia clínica del demandante a partir del 30 de marzo de 2016, posterior a la orden judicial de reintegro, en la que el demandante asiste a consulta médica, en cuya historia se describe: *"desvinculado y con acción de tutela interpuesta para un reintegro laboral; refiere reagudización de su dolor en hombro izquierdo; desea que nuevamente le sean puestas sus recomendaciones laborales"*.

En el presente caso, el demandante aporta suficiente material probatorio para mostrar que padece una enfermedad, pero no para evidenciar o mostrar al menos el por qué es merecedor de un trato preferencial propio de los sujetos de especial protección, en especial porque ya venía padeciendo el síndrome del manguito rotador al menos desde el año 2013, situación que no le impedía trabajar, de acuerdo con la historia clínica aportada, máxime cuando ya había sido operado con resultado favorable (folio 92). Igualmente, el demandante no se encontraba

incapacitado al momento de operar la terminación del contrato de trabajo que lo vinculaba -el 29 de enero de 2016 (folio 30)-, tampoco contaba con recomendaciones médicos laborales y no se encontraba en proceso de recuperación.

Además, se evidencia que el porcentaje de calificación de PCL no es suficiente para determinar respecto del demandante que se encontraba en situación de discapacidad y debilidad manifiesta en los términos expuestos por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia citada al inicio de las consideraciones. Tampoco es inmediato derivar que una persona que padece síndrome del manguito rotador esté en condición de discapacidad[2], menos cuando existe un tratamiento que puede curarlo, tal como ocurrió con la cirugía programada el 13 de agosto de 2013, de la que se concluyó que se reparó la lesión por dicha enfermedad (folio 92). También se observa que el demandante solamente estuvo incapacitado por dicha enfermedad por dos días y que pudo seguir desempeñándose en su trabajo, y lo hizo incluso hasta el momento en que se produjo la desvinculación[3].

Lo anterior se sustenta con lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia T-613 de 2011; en la que en un caso similar donde la accionante padecía de una enfermedad *"por lesión del manguito rotador"*, la Corte señaló que esa dolencia padecida por la accionante no la ubica automáticamente en la categoría de sujeto de especial protección constitucional como discapacitada, pues:

> "…el simple hecho de que una persona padezca una enfermedad no implica automáticamente que se encuentre en situación de discapacidad, entendida esta como "*la deficiencia física, mental o sensorial, ya sea permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico*

[2] Ver sentencia T-613 de 2011 de la Corte Constitucional, en la que llega a la misma conclusión frente a una accionante que padecía la misma enfermedad que el aquí demandante.
[3] Ver sentencia T-613 de 2011 de la Corte Constitucional.

y social". Esto es así, pues se aprecia de la misma definición que la deficiencia física, mental o sensorial, esta debe afectar la normal facultad de ejercer actividades esenciales para la vida diaria, situación que en el campo laboral se ha asociado con la capacidad de cumplir las funciones propias del empleo. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el Convenio 159 *sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas* -aprobado por el Estado colombiano mediante Ley 82 de 1988-, definió como 'persona inválida' a *"toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida"* (Art. 1°).

(…)

Así, sólo cuando la condición de discapacidad de quien pretende beneficiarse de una acción que introduce una 'diferenciación positiva justificada' esté probada o sea evidente, procede aplicar esa medida, pues hacerlo de manera indiscriminada implica el desconocimiento del principio de igualdad que inspira nuestro ordenamiento."

Lo precedente nos lleva a concluir que el actor no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto no demostró que para la fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaran desarrollar sus funciones; por tanto, no hay lugar a ordenar dicha protección.

Hasta aquí queda resuelto el primer problema jurídico planteado al inicio de las consideraciones.

Así las cosas, considera la Sala que hay lugar a revocar la condena al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; pues el demandante no demostró ser sujeto de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, razón por la cual, no existía la obligación de solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador.

DE LA JUSTEZA DEL DESPIDO Y LA OBSERVANCIA DEL DEBIDO PROCESO

El apoderado judicial del demandante se duele de que el despido fue injusto porque se dio sin observancia del debido proceso, frente a lo cual afirma que el actor no contó con una doble instancia. La Sala considera que no le asiste razón, por cuanto de las pruebas aportadas al proceso no se demuestra violación al debido proceso, el que sí se llevó a cabo. Además, se observa que el despido estuvo fundamentado en una justa causa contemplada en el artículo 62 del C.S.T.. Veamos por qué se dice lo precedente

Sobre el principio del debido proceso

El principio del debido proceso se encuentra establecido en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, el cual señala que el mismo debe garantizarse y respetarse en toda actuación administrativa o judicial, indicando que nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto imputado. De esta manera, para que proceda la aplicación de una sanción disciplinaria es necesario que la misma se encuentre previamente estipulada y calificada, ya sea mediante ley, contrato o Reglamento Interno de Trabajo.

Así lo reiteró la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014, en la que señala:

> “En cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica 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, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso"

En la misma sentencia la Corte Constitucional indicó que en los reglamentos de trabajo es necesario que las etapas procesales para la imposición de una sanción se encuentren previamente definidas, pues la potestad disciplinaria de los empleadores está sometida al respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores, entre ellos, la garantía del debido proceso.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia mediante sentencias SL395-2019, SL4764-2020 y SL3742-2021 indicó que, si bien el despido no es, en principio, una sanción disciplinaria que requiera agotar un procedimiento sancionatorio previo, dicho procedimiento sí debe realizarse en los casos en que el empleador o las partes lo contemplen de esa manera ya sea en el contrato de trabajo o el reglamento interno de trabajo. De manera que, de pretermitirse dicho procedimiento sancionatorio previo a la imposición del despido como sanción frente a la comisión de una falta, nos encontramos ante la violación a la garantía del debido proceso del trabajador.

En el presente caso, si bien no se aportó Reglamento Interno de Trabajo -en adelante RIT-, Convención Colectiva de Trabajo -en adelante CCT-, u otro documento análogo del que sea posible determinar el procedimiento disciplinario establecido para la investigación de faltas al interior de la empresa; sí se aportó diligencia de descargos llevada a cabo el día 14 de enero de 2016 (folios 28 a 29) y la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 29 de enero de 2016 (folio 30); documentos de los que es posible evidenciar que la empresa respetó el debido proceso del actor, como quiera que una vez ocurrida la falta dio oportunidad al trabajador de defenderse y exponer las razones y justificaciones de su conducta, previo a tomar la decisión de dar por terminada la relación laboral.

Por tanto, se observa que la empresa dio prevalencia al debido proceso del actor, pues: i) remitió comunicación formal de apertura del proceso disciplinario al demandante el día 12 de enero de 2016, en el que formuló los cargos imputados por ausentismo laboral y la presunta falta en que habría incurrido (folio 28); ii) realizó diligencia de descargos en la que dio la oportunidad al demandante de presentar las razones de su ausentismo y que aportara la pruebas pertinentes (folios 228 y 229) y; iii) mediante comunicado de fecha 29 de enero de 2016 dio por terminado el contrato de trabajo con fundamento en una justa causa (folio 30).

Ahora, con relación a lo manifestado por el apoderado recurrente, quien señala que se vulneró el debido proceso por cuanto se pretermitió la segunda instancia a favor del demandante; lo cierto es que se trata de un hecho nuevo que no fue expuesto en el escrito de demanda y no fue discutido en el proceso. No obstante, si se dijera que sí se discutió en el proceso, lo cierto es que no se aportó Reglamento Interno de Trabajo u otro documento análogo del que fuera posible determinar el procedimiento disciplinario establecido para la investigación de faltas al interior de la empresa, por tanto, no es posible concluir si se encontraba implementada una segunda instancia al interior de la empresa, cuál era y/o ante qué autoridad debía surtirse.

Finalmente, en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, observa la Sala que se dio con fundamento en una justa causa, razón por la cual, no hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto. Esto se sustenta por cuanto

A folios 28 a 29 del proceso obra diligencia de descargos llevada a cabo el día 14 de enero de 2016, en el que el demandante aceptó la comisión de una conducta prohibida en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y código sustantivo del trabajo, esto es, el ausentismo laboral

de los días 5, 6, 7 y 8 de enero de 2016. Al respecto, el demandante manifestó en dicha diligencia que **no** notificó a la empresa que tendría problemas para llegar de su viaje y presentarse a laborar porque *"me dio cosa de llamar, me dio pena"* (cd folio 264, minutos 09:08 y s.s.).

A folio 30 del proceso obra carta de terminación del contrato de trabajo el día 29 de enero de 2016 con ocasión de los descargos llevados a cabo el día 14 de enero de 2016; en la que COSECAÑA S.A. fundamentó el despido en lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T., así como en el numeral 1º del artículo 58 y numeral 4º del artículo 60 del mismo cuerpo normativo. En dicha carta se lee:

> "Siguiendo el debido proceso y al escuchar sus descargos el día 14 de enero del 2016 la empresa COSECAÑA S.A.S. ha decidido cancelar su contrato de trabajo a partir del día de hoy 29 de enero de 2016 en forma unilateral y por justa causa de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 58 del código sustantivo de Trabajo que trata sobre las obligaciones del trabajador, entre ellas la de acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, así mismo el numeral 4º del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo que prohíbe a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa, además es pertinente el artículo 55 del mismo Código y el artículo 50 numeral 4 del reglamento interno de trabajo.
>
> Las faltas que usted ha cometido consisten en no haber asistido a su trabajo los días 5, 6, 7 y 8 de enero de 2016 sin que sus descargos escuchados el 14 de enero del año en curso justificaran su ausencia en el trabajo y que es de gran importancia para el cumplimiento de los trabajos con nuestros clientes, es oportuno mencionar que tenía permiso otorgado por el Representante Legal de COSECAÑA S.A. hasta el día 4 de enero y debía reintegrarse a sus labores el día 5 de enero de 2016 fecha en la que no se presentó sino hasta el 9 de enero del año en curso."

De lo que se evidencia que el empleador efectuó el despido con base en una justa causa contemplada en el artículo 62 del C.S.T., despido que

además cumplió con el principio de inmediatez[4], pues los hechos ocurrieron desde el 5 hasta el 8 de enero de 2016, la diligencia de descargos se llevó a cabo el día 14 de enero de 2016, y el despido se hizo efectivo el día 29 de enero de 2016 (folio 30).

Hasta aquí queda resuelto el tercer problema jurídico planteado al inicio de las consideraciones.

Por las razones expuestas, se revoca la sentencia de instancia. Costas en ambas instancias a cargo del demandante en favor de la demandada. Las de primera instancia liquídense por la secretaría del Juzgado. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de $50.000 como agencias en derecho.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Judicial de Cali, Sala de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia apelada No. 139 del 13 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali y, en su lugar, se **ABSUELVE** a **COSECAÑA S.A.** de todas las pretensiones de la demanda.

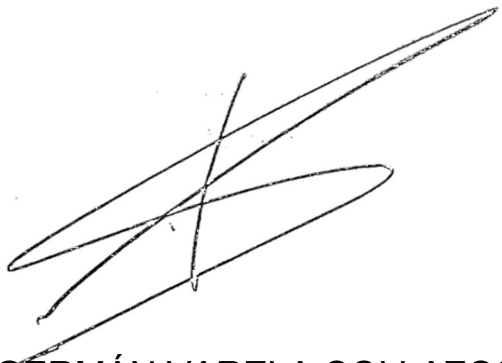
SEGUNDO: COSTAS en ambas instancias a cargo de **LUIS ARTURO MARTINEZ PASCUAZA** y en favor de **COSECAÑA S.A.S.**. Las de primera instancia liquídense por la secretaría del Juzgado. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de $50.000 como agencias en derecho.

[4] Ver sentencias SL3317-2019, SL1523-2020 y SL3581-2021 de la Corte Suprema de Justicia.

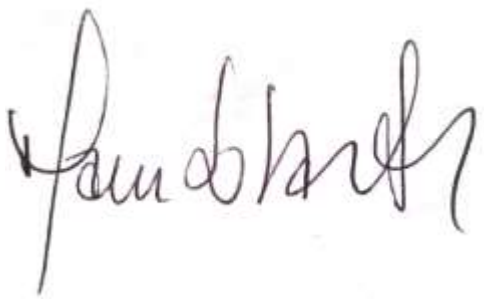
Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.

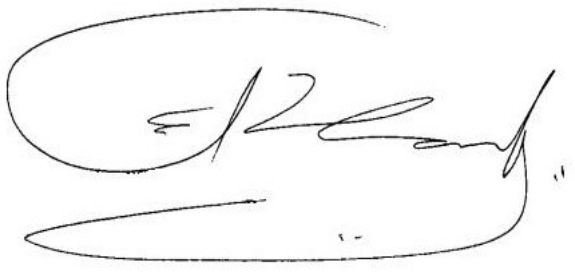
Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

German Varela Collazos
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - 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: **f703c9c4f4ee64c2bc70fb1d15a517d8236fc6e8c3a11385e6677aa71c14bb91**

Documento generado en 15/12/2021 10:44:36 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL: https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica