



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Ponente

Proceso	Ordinario Laboral
Accionante	Hugo Luis Núñez Cuero
Accionado	Unión Metropolitana de Transportadores S.A.- UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN
Radicado	76001-31-05-013-2018-00102-01

Sentencia N°. 064

Aprobada mediante acta No. 064

Santiago de Cali, seis (06) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse¹ del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la Sentencia No. 104 del 20 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **HUGO LUIS NÚÑEZ CUERO** contra la **UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES - UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN**.

I. ANTECEDENTES

Pretendió la parte demandante que se declare que entre el actor y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo, el cual se alega fue terminado de forma unilateral y sin justa causa por parte de la demandada.

¹ La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Solicitó como consecuencia, se ordene su reintegro, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta la fecha de su reincorporación, además el reajuste de las prestaciones con el salario real devengado y el pago de la sanción moratoria por no consignación de cesantías de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. En forma subsidiaria, pidió que se condene a la demandada al pago de indemnización por despido injusto, junto con la indexación de las sumas que se lleguen a conceder en la sentencia.

Para sustentar sus pretensiones refirió, que el 10 de junio de 2010 fue vinculado a la entidad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido; que el cargo desempeñado por el actor fue el de *“operador- conductor”* de transporte público; que el salario pactado fue de *“1.4 salario mínimo legal vigente”*, sin incluir auxilio de transporte; que estaba afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Masivo- SINTRAMASIVO siendo acreedor de los beneficios reconocidos a sus integrantes; que el 19 de febrero de 2015 pidió al jefe de recursos humanos de la empresa permiso para adelantar los trámites de renovación de la licencia de conducción, el cual le respondió *“es mejor tratar ese tema otro día”*; que el 20 de febrero de 2015 solicitó permiso por escrito para los días 21 al 26 de febrero del mismo año, por motivos del mal estado de salud de su madre (señora Lucila Cuero Valencia), tiempo durante el cual se dedicó al cuidado de su progenitora.

Expuso que, el 22 de febrero de 2015 inició los trámites para la renovación de su licencia de conducción, los cuales culminó el 24 del mismo mes y año, fecha en la que además fue atendido por urgencias debido a problemas gástricos; que el 22 de febrero de 2015 su hija sufrió un accidente, por el cual estuvo incapacitada hasta el 23 de febrero del mismo año y que el 27 de febrero del mismo año fue despedido sin justa causa, bajo los siguientes argumentos:

" (...)

1. El sábado 21 de febrero 2015, el sistema de control de documentos, genero una alerta acerca de la vigencia de su documento necesario para conducir, a sabiendas de su conocimiento de ser la licencia un requisito indispensable para poder operar el vehículo a usted confiado, fecha desde la cual usted no se presentó a sus labores manifestando que su licencia estaba vencida.

2. Con el fin de ser oídas sus explicaciones y garantizarle su derecho de defensa se le requirió, a lo que usted acepto tener el documento de licencia de conducción vencido y manifestó que no había tenido tiempo ni dinero para hacer la renovación, explicaciones que no son satisfactorias.

3. Los hechos descritos constituyen una clara y ostensible violación de las normas y los procedimientos establecidos por el reglamento interno, las normas legales, el contrato de trabajo y enmarcan una justa causa para dar por terminado el contra, y en consecuencia hacen que su permeancia en Unimetro S.A. sea incompatible.

(...)"

Argumentó que el despido se realizó sin preaviso, sin permiso del Ministerio de Trabajo y sin cumplir los requisitos exigidos por la ley y el laudo arbitral; que la entidad demandada no liquidó ni pagó las prestaciones sociales ni la indemnización por despido injusto.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad demandada Unimetro S.A. se opuso a lo pretendido, aceptó los hechos concernientes al contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 10 de junio de 2010; que el demandante se desempeñó como "operador- conductor", con un salario de "1.4 salario mínimo legal vigente" y este fue despedido el 27 de febrero de 2015. De los demás aseguró que no son ciertos o no le constan.

Arguyó que el actor no pertenecía al sindicato SINTRAMASIVO; que no hay prueba en el proceso ni en la carpeta laboral del permiso que pidió al jefe de gestión humana el 20 de febrero de 2015; que para la fecha del despido el trabajador carecía de licencia de conducción y que fue precisamente por esa razón que se le terminó su contrato de trabajo, pues ello constituye falta grave y justa causa de despido.

Aclaró además, que para la fecha del desahucio el actor no se hallaba en estado

de indefensión o debilidad manifiesta, no se encontraba incapacitado, ni con pérdida de capacidad laboral calificada, de manera que no gozaba de estabilidad laboral reforzada y no era necesario pedir permiso al inspector del trabajo.

Expuso que liquidó y pagó al actor todo lo concerniente a prestaciones sociales causados a la fecha de la terminación laboral y propuso como excepciones de fondo *“inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, pago, prescripción, compensación, innominada y buena fe”*.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, a través de Sentencia No. 104 del 20 de abril de 2021, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS todas las excepciones propuestas por la demandada, conforme a las consideraciones de esta sentencia

SEGUNDO: DECLARAR que la terminación del contrato individual del trabajo del señor Hugo Luis Núñez Cuero por parte de la empresa Unión Metropolitana de Transportadores UNIMETRO S.A., lo fue en forma irregular e injusta por no respetar el debido proceso en especial el derecho a audiencia de contradicción y defensa del demandante frente a la causal invocada.

TERCERO: CONDENAR a la demandada UNIMETRO S.A., a pagar al señor Hugo Luis Núñez Cuero, entre los 15 días hábiles siguientes a la ejecución de esta sentencia la suma de \$3.573.856, equivalentes a la indemnización por despido injusto de un contrato de trabajo a término indefinido durante 1.647 días, teniendo como fecha de inicio el 10 de junio de 2010 hasta el 28 de febrero del año 2015, y teniendo como salario el registrado al momento de la liquidación de folio 139, como base diario la suma de \$34.364.

SE CONDENA al pago indexado de tales valores a la entidad demandada, entre el 22 (sic) de febrero del año 2015 y hasta el momento de su pago, por ser notorios los efectos nocivos de la inflación sobre el peso colombiano.

CUARTO: CONDENAR en costas a la demandada, en favor del demandante, para los cuales desde ya se fijan como agencias en derecho la suma de medio SMMLV”.

Y en sentencia complementaria en el mismo acto, dispuso que:

“Se absuelve a la demandada Unimetro S.A., de todas las demás pretensiones incoadas en su contra en especial, el reintegro deprecado, el pago de prestaciones sociales y

vacaciones por el periodo servido, indemnizaciones por no consignación de las cesantías y por no pago de prestaciones sociales”.

Decisión a la que llegó el *a quo*, tras señalar acotar que los extremos temporales de la relación laboral eran indiscutidos, descartar la existencia de fuero circunstancial, por cuanto no se acreditó que para la época del despido estuviera en trámite un conflicto colectivo de trabajo, pues el laudo arbitral de folio 8 al 20, evidencia que la terminación del conflicto fue el 6 de noviembre de 2014 y con ello, la terminación del fuero circunstancial; y también descartar que el actor se encontrara en situación de debilidad manifiesta, ya que al expediente no obra *“calificación de pérdida de la capacidad laboral, con fecha de estructuración en vigencia de la relación laboral o la comunicación de restricción o tratamiento médico que enteren al empleador de la afectación de la salud de su subordinado”*. Todo esto para sostener que el reintegro pretendido era totalmente improcedente.

Con base en ello se concentró en estudiar la pretensión subsidiaria, relativa a la indemnización por despido injusto, para ello se volcó sobre la comunicación de la terminación del contrato de trabajo de folio 22 al 23 y del 107 a 108 de 27 de febrero de 2015, la cual, desde lo formal cumple con las exigencias del parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre la ocurrencia de la falta y el soporte jurídico invocado por el empleador a lado de su gravedad expresó

“Se le endilga al empleado demandante el vencimiento de su licencia de conducción, lo que al parecer acepta el dependiente, manifestando no tener tiempo ni dinero para su renovación, explicaciones que no encuentra satisfactorias la empresa, lo que confiere a la demandada una justa causa para dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo.

Se desprende de los hechos 6 y 9 de la demanda, leída a folio 63, la necesidad de renovar la licencia de conducción para lo que se dice se solicitó un permiso el día 19 de febrero de 2015, cuyo trámite inició el 22 de febrero de 2015 y terminó el 24 de febrero de 2015, lo que nos acredita el hecho en cuanto al vencimiento de la licencia de conducción, correspondiendo a la parte actora con documento idóneo que para la terminación del contrato, no se había vencido o que ya había sido renovado, probanza de la cual nos ocuparemos posteriormente.

Estudiamos ahora la gravedad del hecho, para lo que partimos del empleo contratado como conductor, con lo que se hace necesario contar con una licencia que le permita desempeñar su puesto de trabajo, el que revisamos ahora con la justa causa invocada por la enjuiciada, se fundamenta la accionada en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con la cláusula 7, numeral 11 del contrato de trabajo, donde se ocupa la norma legal en cita de la violación grave de las obligaciones y prohibiciones, al paso que el texto contractual, se refiere al cumplimiento de las normas de tránsito y vigencia de la licencia de conducción, tal como se lee a folio 6 vuelto.

Al tratarse de un documento necesario para el desarrollo de la labor contratada y el vencimiento y el desconocimiento de su portador, desde la inscripción misma que venía laborando en la empresa desde el año 2010, no resulta entendible que lo deje vencer, pues con mucha antelación debió programar y presupuestar su renovación, estando expresamente pactado entre las partes tal situación como causal de terminación del contrato individual de trabajo, según se consigna en el numeral 33 de la cláusula 9 del instrumento contractual en estudio visible a folio 7 de nuestro cuaderno procesal, lo que entrañándose de un servicio público de transporte, resulta grave y determinante la omisión del empleado, frente a la terminación de la relación laboral. Así las cosas, no solamente se prueba la ocurrencia de la falta invocada en su momento, sino también la gravedad de la misma”.

No obstante, el juzgador consideró que se dieron falencias en la aplicación de la justa causa, pues no se garantizó el debido proceso y el derecho de contradicción del empleado. Así reflexionó:

“Nos queda ahora por establecer el respeto al derecho de audiencia, contradicción y defensa del subordinado, para lo que impera recordar, que no estamos ante resultado en este caso, de una investigación disciplinaria, de una diligencia de descargos, ni siquiera de una comunicación que se le haya dirigido al demandante, previo a la terminación de su contrato de trabajo con el propósito de que explicara o que satisficiera la falencia ya identificada, y la cual acabamos de advertir si ocurrió y determinamos su gravedad.

*Lo que no cumple la entidad demandada, es con haberle garantizado su derecho de audiencia y contradicción, el cual no está limitado sólo a los procesos disciplinarios, sino a la invocación de una justa causa, pues es un derecho elemental de contradicción dentro de nuestro ordenamiento jurídico, de que a quien se le atribuye esta, tenga la posibilidad de defenderse, máxime en el presente caso, como cuando se pueda advertir en la documental aportada por la misma entidad demandada, **visible a folios 108 del expediente, que la comunicación se recibe el 28 de febrero de 2015, calendada el 27 de febrero de 2015**, si para el momento en que se le entrega la comunicación de terminación, se le hubiese salvado el derecho de contradicción, es decir, haberle requerido para que presentara tal documental, él ya tenía su licencia renovada, que lo fue desde el día inmediatamente anterior, el día 27 cuando se calenda.*

Tal como lo dijo precisamente uno de los testigos traídos por la parte demandada y con información que ella misma advierte no es de dominio público, es decir, para el momento en que se termina la relación laboral, no se le había dado la oportunidad formal al subordinado, en tanto que, ya debía conocer hasta por su propio dicho la pasiva que este ya había renovado, pues era una mera consulta como hoy se hizo al RUNT, registro único de tránsito, a efecto de obtener la información y no terminar la relación laboral, con lo

que vulnera la estabilidad simple de que trata el artículo 25 como derecho fundamental de la Constitución Política de Colombia.

Se equivoca entonces la entidad demandada, en cuanto a que no le dio la oportunidad de defensa al demandante, ni antes, ni después, pues no bastaba el requerimiento formal y verbal que se hizo, el cual admite lo recibió el día de presentarse, sino que tenía que darle la oportunidad de defenderse, en este caso hubiera sido efectiva su defensa en la medida de que tanto para el 27 de febrero de 2015 como para el 28 de febrero de 2015, ya contaba con su renovación de licencia, la cual, así como hoy se advierte en virtud de la entidad demandada que se había vencido, pudo también advertir de forma directa que la misma ya se había renovado, luego entonces, deviene en injusta la terminación, no por la no ocurrencia de la causal en el momento que el mismo acepta que se le informó el día 21 de febrero de 2015 al presentarse a trabajar, estaba faltante, sino por no haber agotado el debido proceso, derecho de audiencia, contradicción y defensa, impuesto tanto por la Corte Constitucional como por la Corte Suprema de Justicia, previo y no posterior a la terminación del contrato de trabajo”.

Respecto de las prestaciones sociales reclamadas, argumentó:

“(…) Para terminar con nuestro análisis documental, obra a folio 137 al 141, la liquidación de pago de derechos económicos al empleado al terminar la relación laboral, con firma de recibido del desvinculado sin que se adviertan irregularidades ni en los conceptos, ni en las fechas de inicio y terminación, ni en los valores ahí consignados, ni en el procedimiento realizado, ni en la cantidad de emolumentos, como también se acredita la consignación al fondo de cesantías a folio 142, frente a la anualidad completamente anterior y conforme correspondía, razón por la cual no triunfan las pretensiones de la acción en cuanto al pago de acreencias laborales insolutas causadas a la terminación del contrato de trabajo, dicha realidad procesal documental no fue enervada con las declaraciones testimoniales ni de parte el día de la audiencia pública, por el contrario se logra la confesión de ambas partes sobre los hechos que soportan esta sentencia y en especial, sí resulta relevante la prueba testimonial de la misma pasiva rendida en esta audiencia por la entonces directora operativa jefe inmediata del demandante para la época, frente a la situación que originó la terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual no nos detenemos en detalle ante tales declaraciones”.

Concluyendo por último frente a la prescripción que :

“(…) él podía haber incoado la acción judicial habiendo terminado el contrato de trabajo el 28 de febrero de 2015, en consideración a que fue el momento en el que recibe la comunicación escrita que percibe incluso la misma entidad demandada a folio 104, tenía hasta la misma calenda, pero 3 años después, del año 2018 para provocar la acción judicial que nos cita y se puede advertir a folio 52 que radica la acción judicial el 27 de febrero de 2018, es decir un día antes, razón por la cual no se logran los 3 años de que trata el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo (...)”.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la parte demandada presentó recurso de apelación

frente al numeral 2º de la sentencia de primer nivel. El cual sustentó de la siguiente manera:

“(…) incurre en error el despacho al condenar a mi representada al pago de la indemnización por despido sin justa causa, toda vez que la causal está debidamente tipificada, dentro del ordenamiento que rige la relación contractual entre las partes, no se viola el derecho de defensa del trabajador cuando el empleador omite citarlo, y ello lo establece la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 1444 del 2018, no se viola el derecho de defensa del trabajador cuando el empleador omite citarlo a descargos previamente al despido, para que conozca las razones que constituye la justa causa, recordó la sala de descongestión no. 2 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según el alto tribunal, el derecho de defensa no es absoluto y para determinar su vulneración se requiere examinar la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido.

Justamente indicó que la citación a descargos no está prevista en la ley como requisito previo al despido, cuando tampoco ha sido previsto dentro de la normatividad interna de la empresa como tal, por lo que para la protección del derecho de defensa se debe examinar la forma como sucedieron los hechos y a partir de ahí, determinar si era o no necesario para el esclarecimiento de estos, es decir, para la protección del derecho de defensa del trabajador conforme al parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo norma expresa interna que la empresa establezca para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que al momento del despido, como ya lo indique, se hagan saber los motivos y las razones concretas del despido, con o sin descargos.

Para la Sala la oportunidad de controvertir la situación que configura la causal, no se surte necesaria o únicamente con una citación a la diligencia, pues esta puede realizarse de cualquier forma ante el trabajador, de manera verbal o directamente en el debate judicial a elección del empleador, como se estableció dentro del proceso, al colaborador se le llamó de forma verbal para que rindiera su explicación frente a la falta consistente en la no renovación de la licencia de conducción.

Reitero que el raciocinio de la Corte radica en que al momento del despido con o sin descargos se le haga saber los motivos del retiro y las razones concretas para el mismo, se evidenció en la carta de terminación que mi representada le esbozó los motivos y le enrostró los motivos, por los cuales, le estaba terminando su relación contractual, explicándole en donde estaban estas prohibiciones y obligaciones, luego entonces, salvo norma interna de la empresa que establezca un proceso adicional para el despido, no podrá alegarse vulneración al derecho de defensa, como lo indique en mis alegatos de conclusión, mi representada no tiene establecido dentro del reglamento de trabajo, un procedimiento que se tenga que llevar a cabo para invocar una justa causa y así terminar el contrato de trabajo.

Dentro del reglamento de mi representada y que obra en el expediente, está establecido un proceso disciplinario para sancionar disciplinariamente a los colaboradores, no puede sostenerse que la oportunidad de controvertir la situación que motiva la justa causa del despido, se surta únicamente con la citación o con el proceso disciplinario, pues se le está indicando en la carta de terminación del contrato de trabajo, cuáles son las causales invocadas.

Por lo anterior, solicito al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali-Sala Laboral, revocar la sentencia, más precisamente en el numeral 2 que declaró que la terminación de la relación laboral se dio sin justa causa, o que se le vulneró al colaborador el debido proceso, revocando además el numeral 5 que condenó en costas a mi representada, una vez se declare la absolución de Unimetro. Por lo anteriormente invocado, solicito revocar la sentencia en este sentido (...)”.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Este despacho judicial, a través de auto de 22 de septiembre de 2023, admitió el recurso de apelación y ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La demandada Unimetro S.A. en liquidación, presentó alegatos de conclusión en los siguientes términos:

“Respecto a la terminación del contrato, es dable aclarar que la misma es procedente por justa causa, atendiendo a la línea temporal, quedó demostrado la relación laboral en el extremo temporal del 10 de junio de 2010 al 27 de febrero de 2015, el cual, con justa causa comprobada se da por finiquitada la relación laboral existente entre el señor Hugo Luis Núñez y Unimetro S.A. en liquidación judicial, por cuanto quedó demostrada la falta grave en la cual incurrió el actor consistente en el vencimiento de la licencia de conducción, requisito indispensable para desarrollar efectivamente el cargo al cual fue contratado, este es, el conductor de vehículo de transporte público (...)

El demandante fue requerido para ser escuchado y garantizarle el derecho a la defensa, momento en el cual el señor Hugo Luis manifiesta y acepta tener el documento vencido y no contar con dinero ni tiempo para realizar dicho trámite, situación que evidentemente no exime de la responsabilidad que emana de su cargo como conductor de un vehículo de transporte público y no son satisfactorias, con justa razón, para Unimetro.

Dicha situación a toda luz, es una falta grave frente al reglamento interno de trabajo y frente al contrato laboral, además de constituir por sí sola, un riesgo por cuanto no se encuentra acredita la efectiva capacidad del señor Hugo para desempeñar el cargo de conductor (...)

Así mismo, se encuentran acreditadas las faltas graves cometidas en cuanto a la infracción de las obligaciones estipuladas en el Capítulo XII del R.I.T. Art 43, en cuanto a las obligaciones especiales del trabajador en su numeral 5° “Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime importante a evitarle daños y perjuicios” Así como demás faltas cometidas al mismo reglamento Art 7 Numeral 11 “ Cumplir estrictamente con reglamentación, procedimientos o las normas de tránsito así como las

que Metrocali imparta a los operadores del sistema ya que cualquier de estos acarrea sanciones y multas (...)".

VII. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación está dada en virtud de lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por lo que de cara a lo que es objeto de debate en alzada, el problema jurídico consiste en determinar (i) si en el presente caso procede la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, ante un presunto desconocimiento del derecho al debido proceso del ex trabajador.

VIII. CONSIDERACIONES

Para tal efecto, sea lo primero señalar que está acreditado en el proceso y no es objeto de controversia: que el 10 de junio de 2010 se celebró entre las partes contrato de trabajo a término indefinido para que el actor desempeñara labores como *"operador- conductor"*; que el salario devengado por el actor fue de *"1.4 salarios mínimos legales vigentes"* y que la relación laboral fue finiquitada unilateralmente por la empleadora mediante carta fechada 27 de febrero de 2015, que realmente fue entregada el 28 de febrero de dicho año.

Por lo manifestado, se tiene que el juez de primer grado condenó a la indemnización por despido injusto tras estimar que si bien estaba acreditada la ocurrencia y gravedad de la falta endilgada como causal de despido, lo cierto es que al ejercer la terminación no garantizó al trabajador el debido proceso, al no brindarle la oportunidad de ser escuchado y defenderse frente a lo reprochado, lo que implica una vulneración a su *"derecho de audiencia y de contradicción"*.

En ese orden de ideas, y a fin de proceder a estudiar el problema jurídico

planteado, no puede pasar por alto esta Sala, que cuando se trata de discusiones jurídicas dentro de un proceso laboral respecto a la legalidad y justeza del despido, al trabajador le basta con demostrar en principio que este se produjo, dejando en manos del empleador, si pretende liberarse del pago de la indemnización por despido injusto, demostrar dentro del proceso que existió causa justa para tomar esa drástica determinación.

Por ello es que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia viene siendo reiterativa al afirmar que, probado el despido del trabajador, es al empleador a quien le incumbe la carga de la prueba de su justificación (CSJ SL4547-2018, CSJ SL4261-2022, CSJ SL1502-2023, entre otras). Lo anterior, a fin de que el fallador de turno, previa valoración del caso, pueda enmarcar la causal alegada en las establecidas en el contrato, normas convencionales y/o en la Ley laboral.

En dichos aspectos, se tiene que obra en el proceso carta de terminación laboral ejercida por la entidad demandada fechada del 27 de febrero de 2015 y recibida por el aquí demandante al día siguiente (fls. 70 y 71 A01 C- 1), la cual reza:



Santiago de Cali, 27 de Febrero 2015

049
-7770

Señor

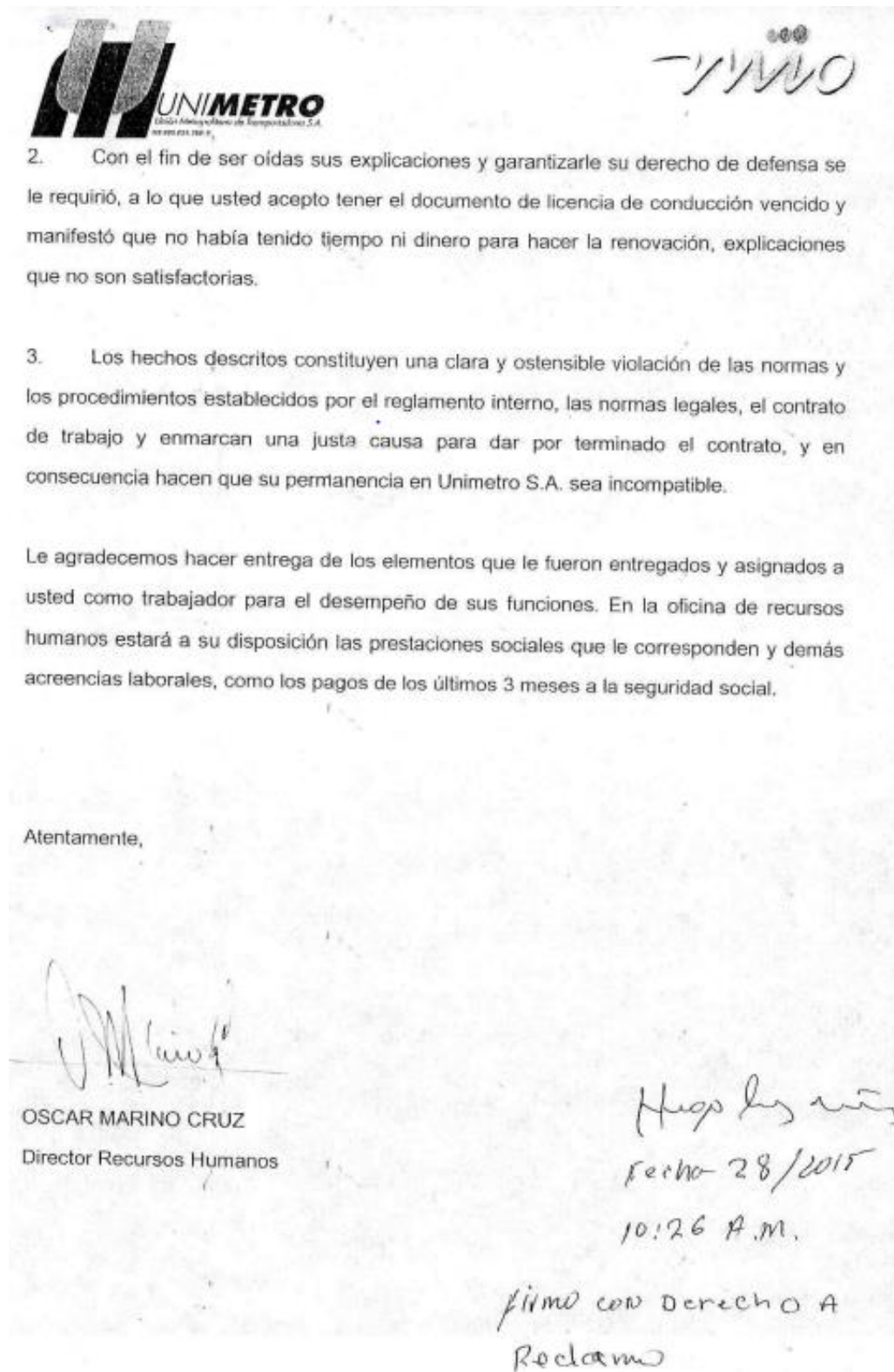
HUGO LUIS NUÑEZ CUERO

Operador 40153

REF: CANCELACION DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA

Le informamos que Unimetro SA ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causa a partir de la fecha su contrato de trabajo, con fundamento en el artículo 62 numeral 6 del código sustantivo de trabajo, en concordancia con la cláusula séptima "Obligaciones especiales del empleado" numeral 11, parágrafo 2 y el numeral 17, la cláusula novena "Terminación del contrato por parte del empleador" numeral 33, del contrato laboral suscrito entre las partes, como también lo establecido en el reglamento interno de trabajo, que califican estas faltas como graves y grave incumplimiento de sus obligaciones especiales, como operador (conductor).

1. El pasado sábado 21 de febrero 2015, el sistema de control de documentos, genero una alerta acerca de la vigencia de su documento necesario para conducir, a sabiendas de su conocimiento de ser la licencia un requisito indispensable para poder operar el vehículo a usted confiado, fecha desde la cual usted no se presentó a sus labores manifestando que su licencia estaba vencida



Lo visto deja claro que la terminación laboral ejercida unilateralmente por la demandada se fundamentó normativamente en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la cláusula 7 numeral 11 parágrafo 2 y numeral 17 del contrato de trabajo, la cláusula 9 numeral 33 del mismo instrumento contractual y el reglamento interno de trabajo; endilgando al actor como falta

grave e incumplimiento grave de sus obligaciones especiales, el haber dejado vencer su licencia de conducción y omitir su renovación.

A fin de determinar si la misma se encuentra consagrada con tal gravedad y efectos en las normativas que fueron invocadas, se tiene que en el contrato de trabajo (fls. 66 al 69 A02 C- 1), el clausulado dispone:

“SÉPTIMA- OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADO. (...) 11) Cumplir estrictamente con reglamentación, procedimientos o las normas de tránsito, así como con las que Metrocali imparta a los operadores del sistema, ya que cualquier violación de estos, acarrea imposición de sanciones y/o multas, que deba cubrir Unimetro S.A. (...) parágrafo 02: desde ahora el trabajador autoriza al empleador para que consulte el estado de su licencia de conducción ante la Secretaría de Tránsito, así como para que realice visitas domiciliarias a su sitio de residencia con el fin de observar su entorno familiar y sus condiciones de vida, a efecto de incluirle en los planes y programas que se implementen para su bienestar y el de su familia. 17) Verificar la existencia y vigencia de documentos antes de salir a operar”. (Negrillas por fuera del texto original)

“NOVENA- TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR PARTE DEL EMPLEADOR- Son justas causas para dar por terminado el presente contrato las contempladas en el Estatuto Laboral vigente, en el Reglamento Interno de Trabajo, así como cualquier incumplimiento grave de las obligaciones contractuales principales, complementaria o accesorias y además de cualesquiera de las siguientes: (...) 33) El hecho de no portar y mantener actualizados y vigentes los documentos necesarios para conducir, entre otros: la licencia de conducción de categoría quinta o sexta según la tipología de vehículo que opere, la cédula de ciudadanía”. (Negrillas por fuera del texto original)

Esto permite concluir, sin hesitación, que la causal invocada, relativa a no portar licencia de conducción vigente, sí se encontraba plenamente establecida como una falta grave y constitutiva de justa causa de despido. Y es que ello tiene plena justificación, teniendo en cuenta que el actor fungía como conductor en el sistema de transporte masivo, por lo que resulta indispensable para el desarrollo de sus funciones contar con licencia de conducción vigente, tal y como fue pactado en el contrato laboral.

Ahora bien, tampoco se discute que el actor para el 21 de febrero de 2015 carecía de licencia de conducción, tal y como él mismo lo confiesa en su interrogatorio y en los hechos de la demanda; por tanto, se concluye igual que lo hizo el *a quo*, que el despido se basó en una justa causa catalogada como tal en la Ley y el contrato de trabajo, cuya ocurrencia se demostró en el curso del proceso.

Frente al procedimiento adelantado por la sociedad demandada previo a la terminación laboral que, en últimas, es el eje central del recurso de alzada, es preciso traer a colación lo expuesto en la jurisprudencia especializada en sentencia CSJ SL2351-2020 reiterada en sentencia CSJ SL679-2021 que, sobre este tópico particular ha subrayado:

“(...) el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.

En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir

con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°".

De lo anterior, vislumbra esta instancia judicial que en la entidad demandada no se encuentra consagrado un procedimiento reglamentario, contractual o convencional imperativo de ser agotado previo al despido del trabajador, como tampoco se evidencia que la causal invocada se encuentre dentro de aquellas que la jurisprudencia reseñada ha identificado que requieren de escuchar al trabajador previamente. En este punto cumple recordar, que el despido con justa causa es una facultad que se desprende de la condición resolutoria tácita presente en los contratos laborales y que el empleador conserva dicha potestad y tiene la carga de fundamentar su decisión en falta catalogada como grave o el incumplimiento de parte del trabajador de sus obligaciones, lo que por regla general no se encuentra sujeto a un trámite especial, salvo cuando este se prevea por vía contractual, convencional o reglamentaria y en los supuestos identificados jurisprudencialmente, lo que no aconteció en este asunto.

Tampoco respalda la Sala lo expuesto por el juzgador de primer nivel, en cuanto a que para la fecha del despido había desaparecido la justa causa, pues lo cierto es que la causal invocada luce objetiva, se había estructurado desde el 21 de febrero de 2015, tal y como lo aceptaron las partes en contienda, y la empresa procedió al desahucio oportunamente, atendiendo los presupuestos de inmediatez y razonabilidad, sin que pueda sostenerse que el corto tiempo transcurrido entre la comisión de la falta y el despido tenga el efecto de contrarrestar el hecho generador del despido. En consecuencia, en vista que se demostró la existencia de la justa causa, que la misma se encontraba tipificada como grave, la inmediatez del despido y la objetividad de la causal y no se acreditó la existencia de un procedimiento que debiera agotarse previo al despido, la Sala concluye que el despido acaeció con justa causa, sin que se avizore vulneración al derecho a la defensa y/o al debido proceso del trabajador, debiéndose por lo tanto revocar la decisión de primera instancia.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR en su totalidad la Sentencia No. 104 del 20 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, de conformidad y por las razones expuestas en la parte motiva del presente pronunciamiento, para en su lugar,

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por la parte demandada.

TERCERO: ABSOLVER a la entidad demandada **UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES - UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN**, de todas y cada una de las pretensiones propuestas en su contra por el demandante **HUGO LUIS NÚÑEZ CUERO** de condiciones civiles ya conocidas en el proceso.

CUARTO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la parte demandante vencida en juicio, y a favor de la entidad demandada; se fijan como agencias en derecho en segunda instancia la suma de \$500.000. **LIQUÍDENSE** por el Juzgado de origen de conformidad con el artículo 366 del Código General del Proceso.

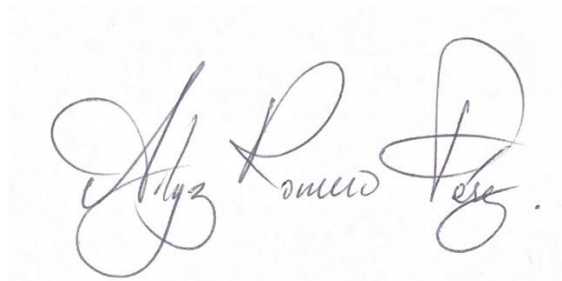
QUINTO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente sentencia por edicto electrónico, que se fijará por el término de un (1) día en la página web de la rama

judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

SEXTO: En firme la presente decisión, y en caso de no interponerse recurso de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

En constancia se suscribe por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,



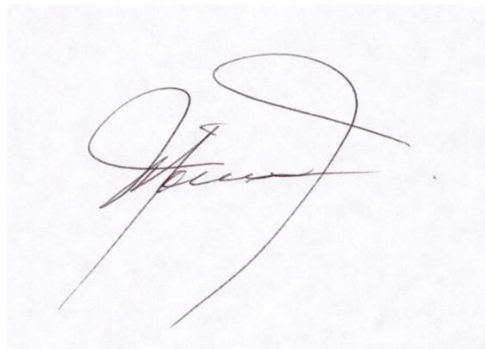
ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ

Magistrada



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

Magistrado



MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Magistrada