



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -**

Santiago de Cali, veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA N° 033
Acta de Decisión N° 015**

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en asocio de los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la Sala de Decisión, proceden a resolver la **APELACIÓN** de la sentencia No. 140 del 22 de mayo de 2020, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **CARLOS HERNAN TORO CASTAÑEDA** contra **CÁRNICOS.S.A.**, bajo la radicación No. 76001-31-05-015-2018-00407-01, con el fin que, se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo.

En consecuencia, que se condene a la demandada al reintegro, al pago de las prestaciones sociales, cesantías, interés a las cesantías, prima y vacaciones; indemnización, indemnización moratoria artículo 65,

ANTECEDENTES

Informan los hechos de la demanda que, entre el demandante y demandado se celebró contrato el día 09 de enero de 2009; desempeñando el cargo de auxiliar de carnicería, devengando un salario de \$737.717,00, cumplía un horario laboral establecido por el demandado; el 31 de mayo de 2017, el demandante sufrió accidente laboral; estuvo incapacitado hasta el 15 de junio de 2017; por medio de documento la empresa demandada le comunica que su contrato fue suspendido desde el día 15 de junio de 2017, hasta que el Ministerio de Trabajo resolviera la solicitud permiso para terminar el contrato de trabajo; el día 19 de enero de 2018, el Ministerio de Trabajo se pronunció frente a la solicitud decidiendo no autorizar la



terminación del vínculo laboral por estar amparado bajo la estabilidad laboral reforzada; el día 08 de marzo de 2018, el demandante solicitó el reintegro mediante derecho de petición el 21 de marzo de 2018, la demandada manifiesta que la decisión fue apelada y agrega que el Ministerio del Trabajo no ordena el reintegro. (fl.5 a 6,4,5)

Al descorrer el traslado a la parte demandada, **CÁRNICOS S.A.** manifestó que, el demandante firmó contrato el 9 de enero de 2009; que el 31 de mayo de 2017, el demandante sufrió accidente laboral; que el 16 de mayo de 2017 no volvió a laborar; el 28 de julio de 2017 se citó a diligencia de descargos para ser rendidos el 02 de agosto de 2017; el 12 de junio de 2017 el demandante debía presentarse a laborar, para esa fecha asistió a cita médica para que le retiraran los puntos; el 13 de junio de 2017 asistió a revisión médica y le dieron 3 días de incapacidad entre el 13 y el 15 de junio de 2017; el 06 de octubre de 2017, recibió dictamen por pérdida de capacidad laboral con calificación de 0,0%; el 03 de noviembre de 2017 la ARL, manifiesta que el derecho de petición fue presentado fuera de los términos establecidos por la ley.

En la quincena del 1 al 15 de junio no se pudo establecer contacto con el demandante; el 30 de junio de 2017 debido a que no se pudo establecer comunicación, la empresa no lo programó en nómina; el 12 de julio se presenta incapacidades y documentos que certificaban la asistencia a citas médicas del 28 de junio de 2017; el 12 de julio de 2017 se hace entrega del valor de la quincena del 15 al 30 de junio por \$20.695,00; se solicita a la ARL información sobre incapacidades del demandante, la ARL comunica que el trabajador fue enviado a laborar el 28 de junio de 2017 con recomendaciones por 7 días; **el 28 de julio de 2017.**

Se cita a diligencia de descargos el 02 de agosto de 2017; el 05 de octubre de 2017 se solicita permiso al Ministerio de Trabajo para despedirlo; el 10 de noviembre de 2017 se presentó en la empresa se entregó el comunicado; el 19 de enero de 2018 el Ministerio del trabajo emite resolución donde no autorizan para la terminación del vínculo laboral; el 19 de febrero de 2018 presenta recurso de apelación, el 24 de octubre de 2018, el Ministerio de Trabajo, Revoca la decisión,



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. CARLOS HERNAN TORO
CASTAÑEDA
C/ CÁRNICOS S.A.
Rad. 015 – 2018 – 00407 – 01

autorizando a la empresa a terminar el contrato; el demandante presenta derecho de petición solicitando el reintegro; el 5 de abril de 2018 presenta acción de tutela, no fue contestada a tiempo por la empresa; el 18 de abril de 2018 el Juzgado Civil Municipal de Ejecución negó el amparo constitucional debido a que no hay prueba de la fecha en la que dio el despido, señalando que hay inconsistencias en la fecha en la que estuvo incapacitado; el juzgado Tercero Civil del Circuito de Ejecución, resolvió la impugnación, confirmando la sentencia de primera instancia. Se opuso a las pretensiones. Formuló las excepciones de cobro de lo no debido, buena fe, despido justo, prescripción, innominada (fl 59 a 71 a 74 y 80 a 81).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

SENTENCIA No. 140

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE CALI, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR no demostrada la totalidad de las excepciones propuestas por el demandado.

SEGUNDO: DECLARAR que no hubo solución de continuidad del contrato de trabajo celebrado entre **CARLOS HERNAN TORO CASTAÑEDA** y la empresa **CARNICOS S.A.**, 16 de junio de 2017 a 16 de noviembre de 2018.

TERCERO: CONDENAR al demandado a pagar al demandante salarios y prestaciones dejados de percibir por los siguientes conceptos:

Salarios: Desde el 16 de junio de 2017 a noviembre de 2018, \$14.263.575

Cesantías: \$1.188.631

Intereses a las cesantías: \$ 105.472

Vacaciones: \$ 534.057

Primas: \$1.188.631

Indemnización por despido injusto: \$ 4.137.455, por los salarios dejados de percibir después de noviembre de 2018 a 09 abril de 2019.

De la Indemnización moratoria se absuelve al demandado.

CUARTO: ABSOLVER a **CÁRNICOS** de las demás pretensiones de su contra parte

QUINTO: COSTAS a cargo de la parte demandada como agencias en derecho \$2.000.000



Adujo el a quo que, las causales de suspensión del contrato son taxativas y así deben ser aducidas por el empleador y en este caso no ocurrió, si bien solicito permiso y en primera instancia se negó y en segunda se accedió a la petición, no se encuentra sustentada la suspensión del contrato ni en la ley, ni en convención ni en el contrato de trabajo. Mientras el Ministerio del Trabajo no decida la suerte del trabajador. De esta manera para el despacho la suspensión no fue legal; porque no media Código Sustantivo del Trabajo, ni en una convención tampoco en el contrato laboral, lo que da lugar a incumplimiento sistemático de las obligaciones pactadas con el trabajador en relación con el salario y el pago de las prestaciones sociales.

Frente a la acción de reintegro, la demandada una vez autorizada por el Ministerio del trabajo dio por terminado el contrato; pero para el despido debe existir el principio de inmediatez para el despido con justa causa se necesita que el despido no sea retroactivo y que al cometer la falta el despido sea inmediato; además fue la pasiva quien suspendió el contrato y no informo al demandante la clara intención de recibirlo nuevamente, no basta con invocar la causal del CST; para ello debe realizar las actividades para la localización del trabajador para conocer las razón de su inasistencia. Respecto al reintegro no logro demostrar el demandante su estabilidad laboral reforzada por enfermedad; no existió contraindicación alguna por parte de la ARL para seguir desarrollando su actividad. No prospera la prescripción

Indemnización por despido injusto tiene lugar debido a que no se estuvo en cuenta el principio de inmediatez.

No hay mala fe debido a que el demandado acudió al Ministerio del Trabajo.

RECURSO

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia, la apoderada judicial de la parte demandada, **CÁRNICOS S.A.**, apela parcialmente la decisión numeral tercero solicitando se revoque, debido a que el demandante cometió



una falta grave al no presentarse a laborar de manera voluntaria desde la última incapacidad, las normas violadas están consagradas en el C.S.T, el trabajador nunca volvió a trabajar, el demandante fue obligado a presentar descargos; dijo en descargos que no quería volver a laborar en CÁRNICOS; al demandante se le llamó y no asistió a laborar; como en la diligencia de descargos el manifestó que le había solicitado terapias se esperó a que trabajador terminara las terapias, luego de esto se solicitó permiso al Ministerio del Trabajo; el trabajador decidió no presentarse a trabajar de manera voluntaria, por razones de su propia voluntad no prestó el servicio porque el no quiso volver a laborar; todo se dio por causa del trabajador. No es culpa del empleador que el Ministerio del Trabajo se demoró un año para autorizar el despido, se solicitó el permiso siendo respetuosos de los derechos constitucionales.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. OBJETO DE LA APELACIÓN Y CONSULTA.

En virtud de lo anterior, encuentra la Sala que se circunscribe el problema jurídico en determinar si al señor **CARLOS HERNÁN TORO CASTAÑEDA** la entidad accionada **CÁRNICOS S.A** dio por terminado el contrato de manera injusta y, en consecuencia, si proceden o no los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales e indemnizaciones por despido injusto.

2. MATERIAL PROBATORIO

Descendiendo al caso objeto de estudio, se encuentra:

Contrato individual de trabajo a término fijo suscrito entre el señor **CARLOS HERNÁN TORO CASTAÑEDA** y **LA EMPRESA CÁRNICOS LTDA**, en el cargo de Auxiliar de Carnicería desde el 09 de enero de 2009 hasta el 09 de abril de 2009 (fl.11).



Certificación de contrato a término indefinido, expedida por Recursos Humanos de la empresa **CÁRNICOS**, del 10 de agosto de 2010, manifestando que el señor **CARLOS HERNÁN TORO CASTAÑEDA**, labora en la empresa desde enero del 2009, desempeñando el cargo de Auxiliar de Carnicería devengando un salario de \$552. 240.00 más horas extras y dominicales (fl.12)

Incapacidad por accidente laboral desde el 05 de junio de 2017 hasta el 11 de junio de 2017 (fl.15)

Incapacidad por accidente laboral desde el 13 de junio de 2017 hasta el 15 de junio de 2017 (fl.16)

Recomendaciones de la ARL por 7 días a partir del 28 de junio de 2017, la ARL lo envió a trabajar, con dichas recomendaciones (fl.17)

Certificación de suspensión del contrato de trabajo del 04 de julio de 2018, **CÁRNICOS S.A**, certifica que el señor **CARLOS HERNÁN TORO CASTAÑEDA**, tiene vigente con la empresa Contrato de Trabajo a Término Fijo inferior a un año desde el 09 de enero de 2009 y prorrogado anualmente, el contrato se encuentra suspendido desde el 15 de junio de 2017, hasta que se resuelva la terminación del contrato solicitada por la empresa al Ministerio del Trabajo. Certificación expedida a solicitud del interesado según carta radicada de 26 de junio de 2018 (fl.20)

Correo de ARL registro de incapacidades, el médico Juan Carlos Moreno Ortiz, mediante correo informa que el demandante, tuvo dos controles prioritarios, se retiró sutura el 12 de junio, en control del 28 de junio de 2017 se encontró muy bien; el demandante insistió en que le dieran más incapacidades; se le aclaró que no lo ameritaba se envió a trabajar con recomendaciones por 7 días. La ARL SURA tiene registro de un total de 10 días de incapacidad (desde el 05 de junio hasta el 11 de junio, y del 13 de junio al 16 de junio.



Llamamiento a descargos el 28 de julio de 2017 la empresa **CÁRNICOS S.A** hace un llamado a descargos al **SEÑOR CARLOS HERNÁN TORO**, manifestando que en cumplimiento del derecho a defensa que le asiste al demandante se permite solicitarle, se presente el día 02 de agosto de 2017 a las 8:00 a.m. en la oficina de **CÁRNICOS S.A** para rendir descargos (fl.103)

Acta de descargos, exposición de versión libre y espontánea rendida por el accionante CARLOS HERNÁN TORO CASTAÑEDA, el 02 de agosto de 2017 (fl. 104 a 107)

Carta informando la condición del demandante con la empresa 25 de octubre de 2017, **CÁRNICOS S.A**, manifiesta al demandado que en vista de que no volvió laborar desde el 16 de junio de 2017, y no presentar excusa válida o legal, dando lugar a la configuración del despido con justa causa, la empresa presentó solicitud de permiso para despedirlo ante el Ministerio del Trabajo, el 05 de octubre de 2017. Le informaremos oportunamente una vez el Ministerio del Trabajo de respuesta a la solicitud (fl.109)

Notificación de pérdida de capacidad laboral por la ARL, accidente de trabajo ocurrido el 31 de mayo de 2017, mediante el cual se determinó que el porcentaje pérdida de capacidad laboral es de 0,0%

Recurso de apelación y resolución del 24 de octubre de 2018 del Ministerio del Trabajo donde autoriza el despido del demandante, revocando la resolución del 19 de enero de 2018 (fl.112 a 123).

Carta de terminación del contrato de trabajo, del 06 de noviembre de 2018, la empresa **CÁRNICOS S.A** manifiesta que decidió terminar el contrato de trabajo que tenía con el demandante desde el día 15 de junio de 2017, contrato terminado con justa causa, en razón que el demandante no volvió a trabajar desde el vencimiento de la última incapacidad emitida por la ARL. La empresa tomó entonces la decisión de terminar el contrato con justa causa, teniendo como base la falta grave cometida por el demandante al no presentarse a trabajar el 16 de junio de 2017 (fl.133).



3. CASO CONCRETO

En el caso que nos ocupa, es preciso señalar que, el señor CARLOS HERNÁN TORO CASTAÑEDA y la empresa CÁRNICOS S.A. suscribieron contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el año 2009, con prorrogas, en el cargo de Auxiliar de Carnicería (fl. 11, 12), devengando un salario mensual de \$737.717, oo.

Que el 31 de mayo de 2017 sufrió un accidente laboral, por cortada en su dedo medio de la mano derecha en una de las máquinas de cortar carne, estuvo incapacitado hasta el día 15 de junio de 2017 fl.15 a 16).

Que el demandante fue enviado a trabajar con recomendaciones de la ARL el día 28 de junio de 2017(fl.17).

Mediante documento la empresa comunica al demandante la suspensión del contrato de *trabajo el 04 de julio de 2018, CÁRNICOS S.A, “certifica que el señor CARLOS HERNÁN TORO CASTAÑEDA, tiene vigente con la empresa Contrato de Trabajo a Término Fijo inferior a un año desde el 09 de enero de 2009 y prorrogado anualmente, el contrato se encuentra suspendido desde el 15 de junio de 2017, hasta que se resuelva la terminación del contrato solicitada por la empresa al Ministerio del Trabajo. Certificación expedida a solicitud del interesado según carta radicada de 26 de junio de 2018 (fl.20)”*.

Si bien, esta certificación es expedida por el empleador, la misma queda desvirtuada con la diligencia de descargos donde el demandante aseveró: **“PREGUNTADO: Cuando piensa venir a laborar; RESPONDIDO: Jefe lo que te explique, esto me ha afectado psicológicamente como también a mi familia y a mi núcleo familiar, como te dije, discúlpame lo que te dije yo no quiero volver por acá, ya culminé mi tiempo en Cárnico, quiero buscar otros rumbos, no me siento apto para volver, no me siento anímicamente bien, lo sé yo y lo sabe Dios, quiero que lleguemos a un acuerdo, que solucionemos esto y cerremos el caso.”**



Es cierto que, las certificaciones emanadas del empleador deben dársele valor probatorio y aceptar su contenido como relatos verdaderos, tal como lo ha expresado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ¹, Corporación que también ha expresado *“Por esta razón la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje asombro de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo...”*

Igualmente obra en el expediente correo de la ARL se evidencia registro de incapacidades, el médico Juan Carlos Moreno Ortiz, informa que:

“El señor CARLOS HERNÁN TORO CASTAÑEDA, tuvo dos controles prioritarios, se retiró sutura el 12 de junio, en control del 28 de junio de 2017 se encontró muy bien; el demandante insistió en que le dieran más incapacidades; se le aclaró que no lo ameritaba se envió a trabajar con recomendaciones por 7 días.
La ARL SURA tiene registro de un total de 10 días de incapacidad (desde el 05 de junio hasta el 11 de junio, y del 13 de junio al 16 de junio”.

El citado documento nos evidencia que hasta la fecha del 28 de junio de 2017 el demandante asistió a citas prioritarias para el control de la evolución del accidente y el total de días incapacidad generados por la ARL.

Posteriormente la empresa cárnicos s.a. llamó descargos al señor **CARLOS HERNÁN TORO** el 28 de julio de 2017, manifestando que:

“En cumplimiento del derecho a defensa que le asiste al demandante se permite solicitarle se presente el 02 de agosto de 2017, a las 8:00 a.m. en la oficina de **CÁRNICOS S.A** para rendir descargos (fl.103)”.

Acta de descargos, exposición de versión libre y espontánea rendida por el accionante Carlos Hernán toro Castañeda, el 02 de agosto de 2017 (fl. 104 a 107)

¹ Sentencia de 8 de marzo de 1996, radicación 8360, reiterado entre otras por la sentencia de 5 de abril de 2011, radicación 35526



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. CARLOS HERNAN TORO
CASTAÑEDA
C/ CÁRNICOS S.A.
Rad. 015 – 2018 – 00407 – 01

Carta informando la condición del demandante con la empresa del 25 de octubre de 2017.

“**CÁRNICOS S.A.**, manifiesta al demandante que en vista de que no volvió laborar desde el 16 de junio de 2017 y no presentar excusa válida o legal, dando lugar a la configuración del despido con justa causa, la empresa presentó solicitud de permiso para despedirlo ante el Ministerio del Trabajo, el 05 de octubre de 2017. Le informaremos oportunamente una vez el Ministerio del Trabajo de respuesta a la solicitud (fl.109)”.

Notificación de pérdida de capacidad laboral por la ARL, accidente de trabajo ocurrido el 31 de mayo de 2017, mediante el cual se determinó que el porcentaje pérdida de capacidad laboral es de 0,0%

Recurso de apelación y resolución del 24 de octubre de 2018 donde se revoca la resolución del 19 de enero de 2018, por medio de la cual el Ministerio del Trabajo, autoriza el despido del demandante. (fl.112 a 123).

Carta de terminación del contrato de trabajo, del 06 de noviembre de 2018,

“Terminación de contrato con justa causa

Nos permitimos informarle que la empresa ha decidido terminarle el contrato que con usted tenemos suscrito, con justa causa el día 15 de junio de 2017, en razón a que usted no volvió laborar a partir del día siguiente de terminada la última incapacidad emitida por su ARL

Para garantizarle sus derechos al debido proceso y a la defensa se citó a Diligencia de Descargos el 02 de agosto de 2017, donde usted ratificó su deseo de no querer volver a laborar con nosotros. La empresa tomó entonces la decisión de terminarle el contrato con justa causa, teniendo como base la falta grave cometida por usted de no presentarse a laborar desde el 16 de junio de 2017, incumpliendo a obligación preceptuada en el numeral 1° del artículo 58 del CST, realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido, y con la prohibición establecida en el numeral 4° del artículo 60 del CST. que dice faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo”. Pero se solicitó permiso ante el Ministerio del Trabajo, para que este ente administrativo constara que la causa del despido por parte de la empresa no era por alguna enfermedad o alguna discapacidad que usted tuviera, sino porque como trabajador cometió falta grave consagrada en CST, como justa causa de despido.

Así las cosas, nos hemos notificado el día 01 de noviembre de 2018 de la resolución del Ministerio del Trabajo del 24 de octubre de 2018, mediante la cual nos autorizan el despido.

En consecuencia, no habrá lugar a preaviso, ni a indemnización alguna, por lo que usted estuvo vinculado a la empresa hasta el 15 junio de 2017.

Es importante resaltar que las prestaciones sociales se pagaron cada una en las fechas establecidas, las cuales fueron liquidadas con exceso de acumulado salario y en día, esto debido a que, en la segunda quincena de junio de 2017, no se tenía contacto con usted, pero en su momento se presumió su buena fe y se efectuó un pago de nómina quincenal e igualmente se consignó la prima correspondiente de enero a junio de 2017, igualmente, la empresa lo tuvo



*vinculado a Seguridad Social en pensiones y salud hasta el 30 de octubre de 2018 fecha esta última en la que se realizó la novedad de retiro.
Por consiguiente, le solicitamos presentarse en el Dpto. de Talento Humano de nuestras oficinas para entregarle el soporte oficial de liquidación de contrato y certificación de cesación de contrato y la certificación laboral de la que trata el artículo 46 del decreto 2852 de 2013. (fl.133)”.*

En el anterior documento, la empresa CÁRNICOS S.A manifiesta que decidió terminar el contrato de trabajo que tenía con el señor CARLOS HERNÁN TORO CASTAÑEDA, desde el día 15 de junio de 2017, en razón a que el demandante no volvió a trabajar desde el vencimiento de la última incapacidad emitida por la ARL. La empresa tomó entonces la decisión de terminar el contrato aduciendo justa causa, teniendo como base la falta grave cometida por el demandante al no presentarse a trabajar el 16 de junio de 2017, también se agrega que por tal motivo no hay lugar a preaviso, ni a indemnización. (fl.133)

4. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

De acuerdo con el artículo 51 del CST modificado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, el contrato de trabajo se suspende entre otros eventos por caso fortuito o fuerza mayor que temporalmente impida su ejecución; por la muerte o inhabilitación del empleador cuando sea persona natural el empleador y traiga la paralización de las labores; por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa hasta por 120 días; por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o **por suspensión disciplinaria**; por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar; por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional; por huelga declarada ilegalmente.

Para el caso, nos concierne la causal por suspensión disciplinaria, respecto a la cual cabe preguntarse, cuál es límite de duración de la misma. Al respecto el artículo 108 del CST en su numeral 16 indica que en el reglamento de trabajo se deben establecer la escala de faltas y los procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas; por su parte, el artículo 112 de la misma obra establece que cuando la sanción



consista en la suspensión del trabajo, no pueden exceder de 8 días por la primera vez, ni de 2 meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Para el caso objeto de estudio, para la Sala el contrato de trabajo no fue suspendido, sino que el trabajador no se presentó a trabajar y de acuerdo con las pruebas este preguntaba cuál era su situación laboral a lo que la empresa respondió que presentó solicitud de autorización al Ministerio de Trabajo para despedir dado su supuesto estado de salud y en atención a que no que había regresado a laborar. La diligencia de descargo es inequívoca en el sentido de que el trabajador no quería regresar a laborar.

Por todo el material probatorio, se observa que la certificación expedida que da cuenta de una suspensión del contrato fue enervada, porque realmente el trabajador no quería continuar laborando en la empresa, por lo tanto, no hay lugar al pago de salario por razón del tiempo que no laboró, ni hay lugar a prestaciones sociales ni descanso.

DESPIDO

Es relevante manifestar que en múltiples oportunidades La Corte Constitucional y la Sala Laboral, han manifestado que al trabajador solo le basta con comprobar el hecho del despido, y el empleador debe demostrar que el trabajador transgredió, o incurrió en una conducta contraria a lo dispuesto en la ley, o en reglamento interno de trabajo que amerita su despido unilateral por justa causa, por lo cual esta justa causa para la terminación del contrato debe encontrarse regida por los siguientes límites .

Con respecto a lo dicho anteriormente la Corte ha reiterado su postura en diversos pronunciamientos, como por ejemplo en la sentencia SL2816 de 2019.

“(i)la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va dar por terminado el contrato el contrato sin que le sea posible al empleador alegar hechos



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. CARLOS HERNAN TORO
CASTAÑEDA
C/ CÁRNICOS S.A.
Rad. 015 – 2018 – 00407 – 01

diferentes en un eventual proceso judicial posterior, ello con el fin de garantizar al trabajador la oportunidad de defenderse en imputaciones que se le hacen y el impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores alegando un motivo con posterioridad para evitar indemnizarlos; (ii) La inmediatez consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario; se entenderá que estos han sido exculpados, y nos los podrá alegar judicialmente; (iii) la configuración de algunas de las causales expresas y taxativamente previstas en la normatividad y; (iv) “si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva de trabajo, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo”.

Para la Sala existe un incumplimiento de las obligaciones del trabajador establecidas en el artículo 58 numeral 1 del CST², especialmente la referente a realizar personalmente la labor, lo que se traduce en no presentarse después de haber terminado las incapacidades, en armonía con el artículo 60 numeral 4³ de la misma, lo que se tipifica en el numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, esto es, violación grave de las obligaciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58y 60 ibidem.

Sobre la inmediatez de la falta y causalidad del despido, se tiene en primer lugar que la Sala concluyó que no existía una suspensión, por tanto, no se afecta el non bis ídem; en segundo lugar, si bien, la parte demandada pudo terminar el contrato de trabajo al no regresar al trabajo el demandante, sin embargo, frente a la duda de tener el operario alguna patología hizo uso de las garantías constitucionales

² **ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.**

“Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

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



de solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo para despedir, es por lo que, considera la Sala que el despido es oportuno.

Al no haber prestación del servicio por parte del trabajador no hay lugar al pago de salarios y prestaciones, con independencia de que el despido se produce a partir de la fecha de la carta.

Se descarta la existencia de un despido discriminatorio por cuanto desde la diligencia de descargos, el trabajador manifestó de manera expresa que no quería volver a trabajar y aceptó que no había vuelto a laborar.

Las partes presentaron alegatos de conclusión, los cuales se circunscriben a lo debatido en primera instancia y en el contexto de esta providencia, se le da respuesta a los mismos.

Así las cosas, se revocará la sentencia de primera instancia y en su lugar se absolverá a la demandada de las súplicas de la demanda

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia apelada No. 140 del 22 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de oralidad de Cali y en su lugar, se **ABSUELVE** a la demandada de las súplicas de la demanda.

SEGUNDO: COSTAS en primera instancia a cargo de la parte demandante, las cuales se tasarán por el a quo. Sin costas en esta instancia.

TERCERO: En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al Juzgado de Origen. A partir del día siguiente a la desfijación del edicto comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.



NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Penente

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Sala

Firmado Por:
Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 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: **947f06c0e6514dc43eb0461b04d7a0e128c82fe38a72656c293089c5058f6ca5**

Documento generado en 21/02/2024 10:22:40 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>