



República de Colombia

**Tribunal Superior de Cali**

**Sala Laboral**

<b>Proceso</b>	<b>Ordinario – Grado Jurisdiccional de Consulta</b>
<b>Demandante</b>	<b>FABIO SIERRA MOSQUERA</b>
<b>Demandados</b>	<b>SEGURIDAD ATLAS LTDA.</b>
<b>Radicación</b>	<b>760013105009202000202 01</b>
<b>Tema</b>	<b>Contrato de Trabajo – Indemnización por Despido Injusto</b>
<b>Sub Temas</b>	<p>En el <i>sub examine</i> no operó la institución de la prescripción.</p> <p>El empleador se encuentra a paz y salvo con el trabajador, respecto de prestaciones sociales y vacaciones, lo que limita la imposición de la indemnización y sanción moratoria de que tratan los artículos 65 del CST y numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.</p> <p>Al trabajador se le garantizó el debido proceso en el trámite sancionatorio que cursó en su contra.</p> <p>El despido del trabajador obedeció a una justa causa.</p> <p>El demandante en vigencia de la relación laboral NO ostentaba el fuero a la salud – Estabilidad Ocupacional Reforzada -.</p>

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de marzo de 2023, siendo el día previamente señalado, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a surtir el **grado jurisdiccional de consulta**, de la **Sentencia No. 052 del 23 de febrero de 2021**, proferida por el **Juzgado Noveno Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

## **Alegatos de Conclusión**

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

### **SENTENCIA No. 045**

#### **Antecedentes**

**FABIO SIERRA MOSQUERA**, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la empresa de **SEGURIDAD ATLAS LTDA.**, con miras a que se declare que la demandada **terminó sin justa causa** el contrato laboral.

En consecuencia, de lo anterior pide, se condene a la accionada a reconocer y pagar las indemnizaciones de que tratan los artículos 64 y 65 del CST; vacaciones, prima de servicios, cesantías y sus intereses y dotación de labor, causados entre el 23 de junio de 2004 al 31 de diciembre de 2016; a la sanción moratoria por el no pago de las cesantías (sic), costas y finalmente, que se falle *ultra y extra petita*.

#### **Demanda y Contestación**

En resumen, de los hechos, señaló el actor que inició labores en la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA. el 23 de junio de 2004, mediante un contrato a término indefinido, desempeñando el cargo de guarda de seguridad, devengando un salario mínimo legal mensual vigente más auxilio de transporte.

Que, el 25 de mayo de 2017, le fue practicada exodoncia, encontrándose en tratamiento odontológico, teniendo conocimiento de ello la empresa.

Adujo que, en el último tratamiento no se le otorgó incapacidad, debiéndose presentar a su puesto de trabajo el 28 de mayo siguiente, para el turno de 6:00 a 18:00, pero debido a los analgésicos que estaba consumiendo impidieron que pudiera cumplir a cabalidad con sus funciones.

Que, mediante informe de seguimiento con código FQ/SA-225 diligenciado el 31 del mismo mes y año, se informó por parte del señor Fernando Yusty, que él había presentado una actitud poco alerta y vigilante, solicitando el cambio inmediato del puesto, para lo cual anexó sin consentimiento y de forma irregular, soportes fotográficos.

Señaló que, el 7 de junio de 2017, fue citado a diligencia de cargos y descargos, manifestando que si bien él si era quien registraba en las fotografías allegadas, en ningún momento presentó una mala actitud poco alerta y vigilante tal y como lo pretendía afirmar la empresa.

Que, una vez realizada la diligencia, mediante escrito de fecha 23 de junio de 2017, la empresa Seguridad Atlas LTDA., dio por terminada la relación laboral de forma unilateral y sin justa causa, sin que se le hubiese otorgado un tratamiento diferencial por encontrarse presentando cuadros en su salud física, encontrándose en un estado de debilidad manifiesta.

Esgrimió que, la empresa no solicitó la autorización por parte de la Oficina de Trabajo, para dar por terminada la relación laboral, adeudándole la indemnización por despido injusto, así como, la sanción correspondiente a 180 días de salario, vacaciones, prima de servicios, cesantías y sus intereses y dotación de labor, así como la indemnización del artículo 65 del CST y la sanción moratoria por el no pago de las cesantías (sic).

La empresa demandada **SEGURIDAD ATLAS LTDA.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló

como excepciones de fondo: **“PRESCRIPCION”**; **“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION”**; **“PAGO”**; **“COMPENSACION”**; **“COBRO DE LO NO DEBIDO”**; **“FALTA DE CAUSA DE LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA”** y la **“INNOMINADA O GENERICA”**<sup>1</sup>.

### **Trámite y Decisión de Primera Instancia**

El **Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 052 del 23 de febrero de 2021**, declarando probada la excepción de prescripción, condenando en costas a la parte vencida.

Para arribar a tal decisión, la *A quo*, señaló que, respecto a las prestaciones sociales, concretamente las cesantías, las correspondientes a los años 2013 a 2016, fueron consignadas oportunamente al fondo de cesantía, las de 2013, en Porvenir y a la de los años restantes al Fondo Nacional del Ahorro.

Que, en cuanto a los intereses de cesantía, los correspondientes a los años 2013 a 2016, fueron cancelados por nómina en la primera quincena de enero al año subsiguiente de su causación; en cuanto a la prima de servicios correspondiente a los años 2013 a 2016, fueron canceladas oportunamente por nómina una vez fueron causadas; en cuanto a las vacaciones, las correspondientes a los años 2014 a 2016, fueron canceladas por nómina una vez fueron causadas y las últimas con la liquidación definitiva de prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo.

Sostuvo que, el demandante al absolver interrogatorio confesó haber recibido de forma oportuna el pago de todas sus prestaciones sociales y vacaciones durante toda la relación laboral, así como la entrega de la respectiva dotación de vestido y calzado de labor.

De la indemnización por despido injusto, recordó que, corresponde al

---

<sup>1</sup> Mayúscula y negrillas son propias del texto.

trabajador demostrar el hecho del despido y al empleador le incumbe demostrar la justa causa, en este caso no se discutió que el empleador dio por terminada de manera unilateral el contrato de trabajo al accionante por una falta cometida en el ejercicio de sus funciones; que previo al despido el empleador escuchó en diligencia de descargos al actor el 7 de junio de 2017, además, en la carta de despido según informe presentado por el señor Fernando Yusti analista de servicio al cliente, el 28 de mayo de 2017 estando el actor de turno de 6:00 a 18:00, siendo aproximadamente las 14:20 horas fue sorprendido sentado en una silla en una actitud poco vigilante, estaba dormido, en un descuido total de sus funciones como se puede evidenciar en el registro fotográfico, situación está de grave negligencia, ocasionando con ello la solicitud del cambio del mencionando puesto.

Que, dicha conducta no fue negada por el actor, pues en la diligencia de cargos y de descargos y en el interrogatorio de parte, admitió que fue sorprendido durmiendo cuando prestaba su servicio de vigilancia, en la portería principal de la empresa usuaria CBC, pero que la justificación que dio no resulta entendible, si se tiene en cuenta que estaba prestando el servicio de vigilancia y no se encontraba incapacitado para desempeñar sus funciones, ni presentaba restricciones médicas, lo cual fue confirmado por el mismo accionante en el interrogatorio de parte y por los testigos Sandra Patricia Arroyabe y Fernando Yair Yusti, quedando demostrada que la comisión de tal conducta por parte del actor, la cual aparece consagrada como grave y constituye una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral al tenor de lo previsto en la cláusula 5 literal j del contrato de trabajo que establece como justa causa para dar por terminado el contrato "*quedarse dormido el trabajador durante la prestación del servicio de seguridad y vigilancia u otro oficio encomendado*" lo anterior en concordancia con el reglamento interno de trabajo de la empresa accionada en el artículo 62 consagra las mismas causales que para este efecto estipula el artículo 62 del CST literal a numeral 6º, donde se tiene como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al

trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales o contratos individuales.

Sostuvo que, el empleador demostró que, la conducta del empleado estaba consagrada como falta grave y constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, concluyendo que el despido del accionante se dio con justa causa comprobada.

En cuanto a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., y del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, manifestó que, se evidenció que no se adeuda suma alguna por prestaciones sociales ni salariales, por lo tanto, no fueron concedidas.

Finalmente expuso la juez que, al haberse presentado la demanda el 16 de julio de 2020, y habiendo terminado la relación laboral el 23 de junio de 2017, los derechos laborales se encuentran afectados por la prescripción, toda vez, que contaba con el término de 3 años para reclamarlos, esto es el 22 de junio de 2020.

### **CONSIDERACIONES**

Corresponde a esta instancia, surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta previsto en el inciso segundo del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, la cual tiene como finalidad la revisión automática de la sentencia por resultar adversa a los intereses del trabajador.

### **Hechos Probados**

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre FABIO SIERRA MOSQUERA y la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA, existió una relación laboral a término indefinido; **II)** la labor desempeñada fue de guarda de seguridad; **III)** los extremos temporales fueron del 23 de junio de 2004 hasta el 23 de junio de 2017; y, **IV)** mediante escrito de fecha 23 de junio

de 2017, la empresa Seguridad Atlas LTDA., dio por terminada la relación laboral de forma unilateral y sin justa causa.

### **Problema Jurídico**

El debate se circunscribe a resolver si, **I)** al demandante le cancelaron en vigencia de la relación laboral, lo concerniente a las prestaciones sociales y vacaciones; **II)** en el presente caso se configuró un despido sin justa causa; **III)** le asiste derecho al pago de las indemnizaciones inmersas en los artículos 64 y 65 del CST y la sanción contemplada en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; **IV)** si los derechos laborales se encuentran afectados por la prescripción; y, **V)** el demandante en vigencia de la relación laboral ostentaba el fuero a la salud – Estabilidad Ocupacional Reforzada -.

### **Análisis del Caso**

Por metodología, la Sala abordará en primera oportunidad si los derechos laborales se encuentran cobijados por la institución de la prescripción y posteriormente los restantes problemas jurídicos.

### **Prescripción**

La prescripción es un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir las acciones y derechos, por haberse poseído dichas cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante un lapso determinado. Es decir, la prescripción extintiva se entiende como una forma de extinción o desaparición de un derecho, real o personal o de una acción, cuando durante un determinado período de tiempo establecido en la ley, no se realizan ciertos actos, a lo que el ordenamiento le atribuye la consecuencia indicada.<sup>2</sup>

En materia laboral, de antaño la Corte Constitucional en la sentencia C-

---

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia sentencia SJ SL2501-2018.

412-1997, indicó que dicha institución jurídica tiene como finalidad "el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral concurrente con la función del Estado de garantizar la vigencia y efectividad del principio de seguridad jurídica. Resulta entonces congruente con dicho principio, el imponer límite a la existencia de conflictos para que estos no perduren indefinidamente, siendo resueltos por medios pacíficos entre patronos y trabajadores".

Señala el artículo 488 del CST que, las acciones correspondientes a los derechos regulados prescriben en tres años, lo que compasa con lo reglado por el artículo 151 el CPTSS, al indicar que las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, luego implica la pérdida del derecho por parte del trabajador y la cesación de la obligación del empleador puesto que se disipa la oportunidad para reclamar, pudiendo ser interrumpido con el simple reclamo del trabajador, por un lapso igual, pero por una sola vez como lo regulan el mismo artículo 151 de la norma sustancial y el artículo 489 de la regla adjetiva laboral.

Está claro para la Sala que, en el caso bajo estudio, la relación laboral finiquitó el 23 de junio de 2017 (hecho probado), y que, hubo interrupción de la prescripción debido a la pandemia de la Covid – 19, que, en efecto y debido a esa coyuntura, el Consejo Superior de la Judicatura a través del Acuerdo PCSJA20-11517 del 15 de marzo de 2020 suspendió los términos procesales, a partir del 16 de marzo siguiente, suspensión que se prorrogó mediante los Acuerdos PCSJA2011521 de 19 de marzo de 2020 y PCSJA20-11532 del 11 de abril de 2020, además, el Ejecutivo expidió el Decreto Legislativo 564 del 2020 y dispuso en su artículo la suspensión de términos de prescripción y caducidad, de la siguiente manera:

**“ARTÍCULO 1. Suspensión de términos de prescripción y caducidad.** Los términos de prescripción y de caducidad previstos en cualquier norma sustancial o procesal para ejercer derechos, acciones, medios de control o presentar demandas ante la Rama Judicial o ante los tribunales arbitrales, sean de días, meses o años, se encuentran suspendidos desde el 16 de marzo de 2020 hasta el

*día que el Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación de los términos judiciales."*

*El conteo de los términos de prescripción y caducidad se reanudará a partir del día hábil siguiente a la fecha en que cese la suspensión de términos judiciales ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura. No obstante, cuando al decretarse la suspensión de términos por dicha Corporación, el plazo que restaba para interrumpir la prescripción o hacer inoperante la caducidad era inferior a treinta (30) días, el interesado tendrá un mes contado a partir del día siguiente al levantamiento de la suspensión, para realizar oportunamente la actuación correspondiente." (Negrillas propias del texto, las cursivas no.)*

Dicha reanudación se concretó a partir del 1º de julio de 2020, con el Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020 del C. S. de la J.

En otras palabras, antes de la pandemia, al actor le quedaban 3 meses y 15 días para interponer la demanda antes que fuese cobijada por la institución de la prescripción, es decir, contaba hasta el 26 de octubre de 2020, y, como quiera que la misma se radicó el 16 de julio 2020, según consta en el acta de reparto<sup>3</sup>, no operó la institución de prescripción del derecho de acción, como erradamente lo señaló la A quo en las consideraciones de la providencia recurrida.

### **De las Prestaciones Sociales**

Revisando el expediente, se observa la planilla de consignación de las cesantías al Fondo de Pensiones y Cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente a su causación, así como las cesantías parciales canceladas al trabajador al finalizar la relación laboral, como lo ordena los numerales 1º, 3º y 4º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990<sup>4</sup>, en la cual reposa la siguiente información:

<b>FECHA DE PAGO</b>	<b>PERIODO</b>	<b>ADMINISTRADORA</b>
2014/02/14	2013	PORVENIR
2015/02/13	2014	Fondo Nacional del Ahorro
2016/02/15	2015	Fondo Nacional del Ahorro

<sup>3</sup> Archivo No. 4 de la carpeta del juzgado del expediente digital.

<sup>4</sup> Archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

2017/02/14	2016	Fondo Nacional del Ahorro
01/01/2017 al 30/06/2017	2017	Canceladas directamente al trabajador con la liquidación de fecha 2017/06/23 tal como obra fl. 55 del archivo 10 del expediente digital.

### Intereses a las Cesantías

Fueron pagadas al trabajador en el porcentaje y tiempo que ordena el numeral 2º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, artículo 1º de la Ley 52 de 1975 y el Decreto Reglamentario 116 de 1976, así:<sup>5</sup>

AÑO	VALOR	FOLIO
2014	\$109.367	42 del expediente digital
2015	\$108.971	43 del expediente digital
2016	\$119.990	44 del expediente digital
2017 (fracción)	\$107.570	45 del expediente digital

### Prima de servicios

Fueron pagadas al trabajador en el monto y tiempo que ordena el artículo 306 del CST y la Sentencia C – 871 de 2014, así:<sup>6</sup>

AÑO	VALOR	FOLIO
Junio 2014	\$383.649	46 del expediente digital
Diciembre 2014	\$517.491	47 del expediente digital
Junio 2015	\$536.956	48 del expediente digital
Diciembre 2015	\$452.238	49 del expediente digital
Junio 2016	\$492.122	50 del expediente digital
Diciembre 2016	\$415.123	51 del expediente digital
Junio 2017 (fracción)	\$594.183	52 del expediente digital

### Vacaciones

Gravitan a fls. 53 a 57 del Archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital, pagos por concepto de vacaciones para los

<sup>5</sup> Archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital

<sup>6</sup> Archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital

períodos 2015 a 2017, sin encontrarse las generadas de los años 2005 a 2014.

De lo anterior se concluye que, no obra reporte de pago de prestaciones sociales por el tiempo comprendido de 2004 a 2013 y las vacaciones del 2014, sin embargo, salvo el auxilio de cesantía<sup>7</sup>, están prescritas, aunado a que, la demandada logró obtener confesión del demandante, pues al absolver interrogatorio de parte, señaló que, la empresa demandada durante la vigencia de la relación laboral le había cancelado lo concerniente a todas sus prestaciones sociales.

Conforme a lo anterior, tiene que aceptarse que, la demandada SEGURIDAD ATLAS LTDA., se encuentra a paz y salvo con el trabajador FABIO SIERRA MOSQUERA, por todo concepto de prestaciones sociales y vacaciones causadas en vigencia de la relación laboral, circunstancia que limita el estudio de la viabilidad de la indemnización moratoria y la sanción moratoria inmersas en el artículo 65 del CST y numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

### **De la Terminación del Vínculo Laboral**

Ahora bien, respecto a la terminación del contrato de manera unilateral y con justa causa por parte del empleador, estas se encuentran enlistadas en el literal a) del artículo 62 del CST. La existencia de una justa causa para despedir el trabajador tiene relevancia en el sentido que el empleador se exonera del pago de la indemnización inmersa en el artículo 64 *ibídem*.

A su turno, de manera clara, el párrafo único del artículo 62 citado refiere que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse*

---

<sup>7</sup> Las cesantías son exigibles por parte del trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo, por lo que la prescripción empezará a correr a partir del día siguiente a la finalización del mismo. Vr. g. Corte Suprema de Justicia, sentencias 46704 del 26 de octubre de 2016 y 67636 del 21 de noviembre de 2018,

*válidamente causales o motivos distintos.*" Razón por cual, en la carta de despido, o en la carta de renuncia, se han de enumerar con claridad las razones por las que se ha tomado esa decisión. La sentencia C- 594 de 1997, sentó la necesidad de concreción de los hechos, motivos y causales que debe invocar la parte que termina de manera unilateral el contrato para que se enmarque en la justa causa.

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia SU-449 de 2020, indicó el proceso que deberá llevar a cabo el empleador para dar por terminado el contrato con justa causa. Para esto, entre otras cuestiones, determinó lo siguiente:

- Debe **existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento** de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato, es decir, que dicha decisión debe ajustarse al principio de inmediatez. Una vez cometida la falta, **el empleador debe tomar una decisión con prontitud.**
- La causa de terminación del contrato debe **sustentarse** en una de las **justas causas taxativamente** previstas en la ley.
- Debe enviarse **comunicación al trabajador** por la cual se le indiquen, de forma clara y oportuna, las **razones y los motivos** concretos que motivan la terminación del contrato.
- Deben observarse los **procesos previamente establecidos en la convención colectiva, reglamento interno**, laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual.
- Debe acreditarse el **cumplimiento de las exigencias específicas de cada causal** de terminación.
- Debe **garantizarse al trabajador el derecho a ser escuchado** o de poder dar su versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación.

En igual sentido, el Alto Tribunal Constitucional señaló que este procedimiento debe ser aplicado para todas las causales previstas en el mencionado artículo 62 del CST, por las cuales el empleador pueda dar

por terminado el contrato de trabajo, toda vez, que el trabajador tiene derecho a ejercer su derecho de defensa y contradicción por más que la ocurrencia del hecho sea evidente.

La Corte constitucional principalmente, se preocupa porque se garantice el Derecho a la Defensa del trabajador, y esa garantía pasa por ofrecerle un Debido Proceso cuando se despide por justa causa.

Y en lo atinente a la intempestividad del despido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que debe existir un plazo razonable entre la ocurrencia de la causal invocada. Véase al respecto la sentencia del 24 de julio de 2013, radicación 41155.

Si bien el Debido Proceso y el Derecho a la Defensa se cree del resorte único de la justicia y las autoridades públicas o administrativas, la corte constitucional ha hecho extensivas estas garantías a los particulares que por diferentes circunstancias se ven abocados a ser sancionados por otros particulares, como es el caso del trabajador frente al empleador.

Es así como en sentencia C-593 de 2014 dijo la Corte constitucional:

*“(...) En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.). Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. (...)”.*

Es claro que, si un trabajador va a ser sancionado, en este caso con el despido, se le ha de brindar la oportunidad para que ejerza su derecho de defensa y contradicción, refute las pruebas que hay en su contra y

para que presenta las propias en su favor.

La garantía del Derecho a la Defensa y del Debido Proceso, exigen que, la empresa fije este procedimiento en su estructura interna para que existan reglas preexistentes que permitan tramitar los procesos sancionatorios de cualquier tipo, tal como lo afirma la Corte en la sentencia en mención:

*“(...) En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente. (...)”.*

Es por ello la necesidad de contar con un manual o un reglamento de trabajo, del cual tengan conocimiento los trabajadores<sup>8</sup>, en el que se fijen de manera clara y concreta las obligaciones y prohibiciones especiales para el patrono y los trabajadores, la escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas, como lo regulan los numerales 15 y 16 del artículo 108 del CST.

Revisando el expediente. se tiene que, a fls 13 y 14 del archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital, obra carta de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, fechada el 23 de junio de 2017, en la cual le informan que *“(...) según informe presentado por el señor Fernando Yusty, analista de servicio al cliente, el día 28 de mayo de 2017, estando de turno de 06 a 18 horas en el puesto CVC, siendo aproximadamente las 14:20 horas fue sorprendido sentado en una silla en una actitud poco alerta y vigilante (dormido), en un descuido total de sus funciones como se puede evidenciar en el registro fotográfico, situación esta de grave negligencia que pusieron en riesgo su integridad física y los bienes bajo su custodia, ocasionando con ello*

---

<sup>8</sup> Numeral 19 art. 108 del CST

*la solicitud de su cambio inmediato del mencionado puesto (...)*".

A renglón seguido la misiva menciona que: "*(...) usted fue escuchado el día 07 de junio de 2017, en diligencia de cargos y descargos y los argumentos expuestos por usted no justifican su actitud negligente y de descuido total de sus funciones, por tal razón la decisión tomada (...)*".

Finalmente, el empleador expone las normas vulneradas por la parte actora así: "*(...) Clausula primera literales a), b), i) del contrato individual de trabajo; clausula quinta en sus literales a) y j) del contrato de trabajo; articulo 56 parágrafo 1, numerales 1, 5, 26 y 30; articulo 61 literal d) del reglamento interno de trabajo; articulo 62 literal a) numerales 4 y 6 del mismo reglamento interno de trabajo que rige en la empresa para todos sus trabajadores en concordancia con el Decreto ley 2351 de 1965 en sus numerales 4 y 6 del literal a) del artículo 7° (...)*".

Ahora bien, dentro del plenario, obra a fl. 10 del archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital, la citación para rendir descargos, de fecha 2 de junio de 2017, en la cual le notifican al actor que deberá asistir a la diligencia de cargos y descargos el 7 de junio siguiente a las 8:00 a.m., informándole además la situación que, dio origen al proceso disciplinario adjuntando las pruebas de ello, dentro de las cuales se encuentran dos registros fotográficos (fls. 8 y 9 del archivo No. 3 de la carpeta del juzgado del expediente digital) que dan cuenta de la situación expuesta.

En seguida, a fls. 11 y 12 del mismo archivo, reposa acta de descargos, que goza de la rúbrica del actor, en la cual respecto a lo sucedido se le formuló la siguiente pregunta "*(...) ¿Se quedó usted dormido durante la prestación del servicio el día 28 de mayo de 2017? Respuesta: No yo no me quede (sic) dormido, solo que me habían sacado una muela y tenía (sic) mucho dolor y se lo comente (sic) al compañero Grijalba que es el comandante de puesto y el hizo caso omiso a lo que yo le dije, me senté un momento porque tenía (sic) mucho dolor, tengo copias de las ordenes de las otras muelas que me tienen que sacar (...)*".

Respecto a lo anterior, obra historia clínica de fecha 25 de mayo de 2017 perteneciente al actor<sup>9</sup>, a la cual no tuvo acceso la demandada, por tratarse de un documento privado sometido a reserva legal<sup>10</sup>, en la que se indica como causa de la consulta de odontología –anamnesis -: “(...) hace mas de un año que no vengo y siento varias molestias (...)”, indicando en la misma historia clínica que, para esa fecha, se realizó un refuerzo de higiene oral, sin que se observe algún tipo de restricciones y/o recomendaciones médicas ni tampoco incapacidades médicas temporales.

En conclusión, se evidencia que, se siguió el Debido Proceso para dar por terminada la relación laboral por justa causa y que el aquí demandante tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción en la diligencia de descargos, sin embargo, los motivos expuestos no fueron suficientes para explicar las razones por las cuales incurrió en esa falta, máxime que existe registro fotográfico y no desvirtuado dentro del proceso disciplinario que da fe de ello, razón por la cual el demandante no se hace acreedor a la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, pues el despido obedeció a una justa causa.

Finalmente, observa ésta Colegiatura que, el demandante en vigencia de la relación laboral, NO ostentaba el fuero a la salud – Estabilidad Ocupacional Reforzada -, consagrado en los artículos 53 de la Constitución Política de 1991 y 26 de la Ley 361 de 1997; pues, de los folios de la historia clínica que allegó al expediente, no se avizora, como ya se dijo, ninguna clase de incapacidad temporal, recomendación y/o restricción médica ordenada por galeno alguno.

Así las cosas, la sentencia consultada será confirmada, sin que medie condena en costas en esta instancia.

---

<sup>9</sup> Archivo No. 3 de la carpeta del juzgado del expediente digital

<sup>10</sup> Artículo 34 de la Ley 23 de 1981 y el artículo 23 de su Decreto Reglamentario 3380 de 1981, así como el literal a) del artículo 1º de la Resolución 1995 de 1999, expedida para la época por el Ministerio de Salud, hoy de la Protección Social, el numeral 3º del artículo 24 del CPACA, el literal g) del artículo 10 de la Ley 1751 de 2015 y los artículos 5º y 12 de la Ley 2015 de 2020.

## Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta 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: CONFÍRMASE** la **Sentencia No. 052 del 23 de febrero de 2021**, proferida por el **Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia.

**SEGUNDO:** Sin en costas de esta instancia, por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

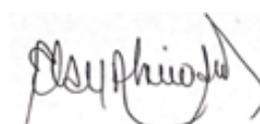
**TERCERO:** Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

### COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

  
**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado Ponente

  
**ALVARO MUÑOZ AFANADOR**  
Magistrado

  
**ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ**  
Magistrada