



TIPO DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
RADICACIÓN: 08001410500520190050901
DEMANDANTE: EDWIN DE HOYOS GARCIA
DEMANDADO: SOCIEDAD ATLAS SEGURIDAD
JUEZA: AMALIA RONDÓN BOHORQUEZ
TEMAS: INEFICACIA DEL DESPIDO – CARGA DE LA PRUEBA
CLASE DE DECISIÓN: SENTENCIA EN GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.

En Barranquilla, al día ocho (08) del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2.023), procede este Despacho a proferir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por EDWIN DE HOYOS GARCIA contra SOCIEDAD ATLAS SEGURIDAD.

1. PARTE DESCRIPTIVA.

1.1. IDENTIFICACION DEL TEMA DE DECISION.

Conforme a la sentencia C-424 de Julio 8 de 2015 la Corte Constitucional determinó el surtimiento de la consulta frente a las sentencias proferidas por los Jueces Municipales de Pequeñas Causas Laborales adversas al trabajador, adscribiendo el conocimiento de esos casos al Juez Laboral del Circuito, por lo tanto, este Despacho es competente para conocer el grado jurisdiccional de consulta en referencia, al reparar que la sentencia de constitucionalidad reseñada produce efectos erga omnes.

Así, la decisión a consultar corresponde a la sentencia proferida el día 15 de septiembre de 2021 por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, mediante la cual absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, condenando en costas a la parte demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$100.000.

1.2. ENUNCIADO DE O DE LOS PROBLEMAS PRINCIPALES Y DE LOS PROBLEMAS ASOCIADOS.

Debe el Despacho determinar si existió o no ineficacia en el despido del señor EDWIN DE HOYOS GARCIA por parte de SOCIEDAD ATLAS SEGURIDAD. De resultar positivo, se verificará si tiene derecho al reintegro a su puesto de trabajo y a los valores dejados de percibir desde esa fecha hasta que se materialice su reintegro. En caso negativo, se verificará si le asiste derecho a la pretensión subsidiaria de indemnización por despido sin justa causa.

2. DECISIONES PARCIALES SOBRE EL PROCESO.

No se observa causal de nulidad en única instancia que invalide total o parcialmente lo actuado y se reúnen los presupuestos para proferir decisión de fondo.

3. CONSIDERACIONES.

3.1. TESIS DEL DESPACHO.

El Despacho desarrollará la tesis según la cual el demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada, por ende, no es procedente su reintegro. De igual modo, señalará que el despido que recayó en su contra fue con justa causa, por ende, no es acreedor de las pretensiones de la demanda.

3.2. PREMISAS.

3.2.1. PREMISAS FÁCTICAS.

Teniendo en cuenta lo manifestado en la demanda y su contestación se tiene que no es punto de discusión entre las partes que, ellas suscribieron un contrato de trabajo a termino fijo, con una duración inicial de 3 meses, los que comenzaban el 25 de febrero de 2017 y finalizaban el 24 de mayo de ese mismo año.

De igual modo, no se discute que ese contrato se prorrogó en tres periodos iguales, iniciando la primera prorrogación el 24 de mayo de 2017 y la tercera el 24 de noviembre de 2017. A su turno, están de acuerdo las partes que, la última prorrogación inferior a un año finalizó el 24 de febrero de 2018 y que, en adelante, es decir, desde el 24 de febrero de 2018, el contrato debía ser prorrogado a un año, comenzando la primera prorrogación en esa data y finalizando el mismo día y mes, pero, de 2019, habiéndose prorrogado en una última oportunidad desde el 24 de febrero de 2019 hasta el 24 de febrero de 2020.

Así mismo, están de acuerdo las partes en que, fue la demandada quien decidió finalizar el contrato de trabajo que las unía a partir del 15 de julio de 2019, decisión que le comunicó por escrito al demandante en esa misma calenda, en el cual precisó los hechos que la motivaban a tomar esa decisión y los fundamentos jurídicos que respaldaban su proceder, documento que fue aportado al proceso por ambas partes.

A su vez, debe tenerse en cuenta que, el demandante no compareció a las audiencias realizadas por el juez de única instancia, por tanto, al no concurrir a la etapa de conciliación ni al interrogatorio de parte, se



presumieron por ciertos los hechos susceptibles de prueba de confesión contenidos en la contestación de la demanda y las excepciones de esta.

3.2.2 PREMISAS JURÍDICAS.

Precisado lo anterior, procede el despacho a pronunciarse en primer lugar sobre la pretensión de reintegro que se promueve.

❖ **Del reintegro laboral.** En primer lugar, debe anotarse que, tal como lo indicó la jueza de única instancia, es sabido que, en la legislación colombiana no se contempla el reintegro como consecuencia de un despido como lo pretende el demandante, sino el pago de una indemnización que comprende el daño emergente y lucro cesante, tal como lo dispone el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y la seguridad social.

Ahora bien, no desconoce el Despacho que, por vía jurisprudencial se ha permitido el reintegro laboral, empero, ello solo ocurre cuando estamos en presencia de trabajadores amparados por la garantía de la estabilidad laboral reforzada, la cual recae sobre sujetos de especial protección que, debido a su particular situación presentan mayor grado de vulnerabilidad frente a sus compañeros y superiores.

Así, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagró la estabilidad laboral reforzada de las personas que cuentan con alguna limitación. Consagró la norma:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el código sustantivo del trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Como quiera que la honorable Corte Constitucional estableció que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, procedió conforme al mandato establecido en el artículo 241 de la C.P. a unificar los diferentes criterios jurisprudenciales existentes a nivel nacional y, en razón de ello, profirió la sentencia SU49 de 2017, en la que zanjó cualquier discrepancia que pueda existir en materia jurisprudencial, estableciendo lo siguiente:

“... según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente” (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros.

...

Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud. Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal; para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera; y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43).



... Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia-, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (sentencia T-1040 de 2001).

...
4.8. *La posición jurisprudencial que circunscribe el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada únicamente a quienes tienen una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda considera como constitucionalmente indiferente que a una persona se le termine su vínculo contractual solo o fundamentalmente por contraer una enfermedad o problema de salud que acarree un grado de pérdida de capacidad inferior, aunque ciertamente interfiera en el desarrollo de sus funciones y los exponga a un trato especial adverso únicamente por ese hecho. La Corte Constitucional, en contraste, considera que una práctica de esa naturaleza deja a la vista un problema constitucional objetivo. Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. Un fundamento del Estado constitucional es “el respeto de la dignidad humana” (CP art 1), y la Constitución establece que el trabajo, “en todas sus modalidades”, debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos.*

...
... Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social.

... 4.10. *Por lo anterior, la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta, evaluadas conforme a los criterios antes indicados y desarrollados por la jurisprudencia constitucional.”*

En el caso que se estudia, el reintegro que se solicita, no viene precedido de manifestación alguna de la parte demandante en la que informe y acredite que es un sujeto de especial protección constitucional, bien fuere por su estado de salud o por tener la condición de pre-pensionado o cualquier otra que lo ubique en el campo de protección a que se hizo mención en precedencia.

De igual modo, basta con mirar las pruebas documentales para advertir que estas no demuestran que el demandante goce de la garantía constitucional a que se hizo referencia. Entonces, se repite, al no existir disposición legal que permita reintegro cuando una persona es despedida, salvo la excepción que se anotó, se despacharán desfavorablemente las pretensiones principales de la demanda, debiendo confirmarse la decisión de única instancia en ese sentido.

❖ **Indemnización por despido sin justa causa.** A efectos de resolver esta solicitud, debe recordarse que la teoría general de la carga de la prueba, establece que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al establecer “*incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen*”.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: “*Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho*”. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el Artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: “*El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo*”. Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que: “*El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes...*”, lo cual guarda consonancia con el artículo 176 del C.G.P.

Sobre la carga de la prueba, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 11325 de 2016, sostuvo que “*...es sabido que quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, pues «De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de*



la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado» (Sentencia CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779).”

En cuanto al hecho de despido y la justeza de este, la honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4219 de fecha 5 de diciembre de 2022, recordó que al trabajador le basta con demostrar el despido y al empleador le corresponde probar que su antiguo trabajador incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa.

Aunado a lo anterior, con miras a garantizar el debido proceso en aquellos casos en que el despido se produce por parte del empleador, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3742 de 2021, indicó que este se satisface si se cumplen los siguientes presupuestos:

“... i) que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido; iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justa causa por el legislador; y iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, este se cumpla”.

De la revisión del expediente se extrae que los requisitos aludidos se encuentran satisfechos, lo que se colige de la citación a descargos de fecha 19 de junio de 2019 y de la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo adiado 15 de julio de 2019, visibles a folios 21 y 28 del expediente completo digitalizado. De estos documentos se tiene que al actor se le expusieron de manera clara los motivos de finalización del contrato de trabajo, los cuales están incluidos en las causales previstas como justa causa en la Ley y resulta razonable el tiempo transcurrido entre la falta imputada y la decisión de terminación, pues, lo primero acaeció el 6 de junio de 2019 mientras que el despido se produjo el 15 de julio de ese mismo año.

En lo atinente al último aspecto, esto es que, se cumpla el procedimiento previamente establecido entre las partes para que proceda el despido, revisado el reglamento interno de trabajo aportado por la enjuiciada, se tiene que, en el parágrafo 2 del artículo 70 se estipuló:

*“PARAGRAFO 2: El despido o terminación del contrato con justa causa o sin justa causa no es una sanción disciplinaria y por ende, para que proceda dicha decisión unilateral del trabajador **no se tendrá previamente que haber cumplido con el trámite incluido en el presente capítulo**, aclarando que en caso de realizarse el respectivo trámite dicha acción no invalida la decisión de dar por terminado el vínculo laboral unilateralmente por parte del empleador, sea con justa o sin justa causa”.* (Subrayado y negrilla propios del Despacho).

Así, no era obligación de la demandada realizar procedimiento alguno previo a la terminación del contrato de trabajo. No obstante, de la revisión del proceso se advierte que, de forma garantista esa entidad, previo al despido del actor le citó a descargos y practicó estos, reconociendo el demandante en esa diligencia el incumplimiento de sus deberes al descuidar los bienes en el corresponsal bancario de Bancolombia ubicado en el Mercatodo de Santo Tomás, lugar donde estaba asignado para realizar sus labores, mostrando una actitud poco alerta y vigilante merced al excesivo uso del teléfono celular, con exposición de su arma de dotación, lo que, de suyo, le colocó en un alto grado de vulnerabilidad como también a la sede.

Con lo anterior coincide el testigo VICTOR JULIO ACUÑA DÁVILA, a la sazón, Analista Operativo de Servicio al Cliente de la convocada, quien atestó que debido a un hurto presentado, el cliente Mercatodo de Santo Tomás, expuso quejas respecto del señor EDWIN DE HOYOS GARCIA denunciando ante un funcionario de ATLAS, la actitud no idónea del empleado en la prestación del servicio, lo que le valió que se iniciara un proceso disciplinario en su contra dentro del cual el actor admitió hallarse incurso en conductas prohibidas conforme el Reglamento Interno de Trabajo.

El itinerario descrito determina que la conducta desplegada por el señor EDWIN DE HOYOS GARCIA en el desempeño de sus labores estuvo distanciada del ordenamiento legal. Siendo así, no emergen razones atendibles para quebrar la sentencia consultada, lo que quiere decir, que se CONFIRMA en todas sus partes.

4. COSTAS DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA. No se impondrá condena en costas en esta instancia, teniendo en cuenta que el proceso se está conociendo en grado jurisdiccional de consulta.



5. LA DECISIÓN JUDICIAL.

EL JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

1. CONFIRMAR la sentencia que la Jueza Quinta Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla profirió el 15 de septiembre de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
2. SIN costas en esta instancia.
3. Por la Secretaría del Despacho, notifíquese esta sentencia por edicto a las partes y demás intervinientes, conforme a las directrices trazadas por Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el auto AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, radicado 8962819.
4. OPORTUNAMENTE por la Secretaría del Despacho, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

Amalia Rondón B.
AMALIA RONDÓN BOHORQUEZ
Jueza.