Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
**JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**
**ANTIGUO EDIFICIO TELECOM 4° PISO**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**
**DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO**
**JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**
**RAD. 08-001-41-05-003-2019-00292-01 <INT. 2021-006>.**

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

En Barranquilla, a los veinticinco (25) días del mes de junio de dos mil veintiuno (2.021), siendo el día y hora señalados, para proferir sentencia a fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto a la sentencia de primera instancia dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por el señor OMAR ENRIQUE DITA contra ACTIVOS HUMANOS E.U. hoy LOGIACTIVOS LOGISTICA DE OPERACIONES-TSL DEL CARIBE SAS, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla se constituye en audiencia pública.

Abierta la audiencia, se procede a resolver el asunto sometido a conocimiento.

## I. ANTECEDENTES:

### 1.1.- PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

El señor OMAR ENRIQUE DITA, quien actúa a través de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de ACTIVOS HUMANOS E.U. hoy LOGIACTIVOS LOGISTICA DE OPERACIONES-TSL DEL CARIBE SAS, para que previos los trámites del presente proceso se declare que laboró para las empresas demandadas con un contrato de trabajo a término fijo a un año, el cual terminó por causa del empleador, en consecuencia solicita se condene a la demandada a pagar la suma de $7.905.688 por concepto de indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST, ultra y extra petita, costas y agencias en derecho, más los factores incluidos en la reforma de la demanda consistentes en : salario por un día de trabajo: $30.000, prima por $2500, vacaciones $1250, cesantías $2.500.

### 1.2.- HECHOS:

Las reclamaciones del actor están fundamentadas en que entre el actor y las empresas demandadas se suscribió contrato de trabajo a término fijo a un año, el cual inició el 15 de junio de 2018 y fue dado por terminado el 10 de octubre de 2018, faltando 8 meses 5 días para que se cumpliera el plazo estipulado, que el demandante ejercía funciones de Soldador, que para terminar el contrato fue invocada como causal la llegada tarde por parte del trabajador el día 3 de octubre de 2018, que esta ausencia se encuentra justificada con los certificados médicos de su hija menor que presentaba una hemorragia, a pesar de mediar justificación, el día 5 de octubre de 2018 le dijo que no trabajara más, que en esa misma fecha le presentaron una carta de despido, la cual no quiso recibir hasta consultar con un abogado, desde entonces no se le permitió el ingreso a las instalaciones de la empresa. Que el 10 de octubre de 2018, el actor cita a las empresas

demandada ante el Ministerio del Trabajo con el fin de reclamar el pago de la indemnización por despido sin junta causa y la liquidación de prestaciones sociales, diligencia a la que no acudieron las empresas demandadas. Que el 10 de octubre de 2018 las demandadas citaron al actor a una diligencia de descargos a llevarse a cabo el 13 de octubre de 2018 a las 8:00 am, sin embargo, la citación fue recibida por el actor el mismo 13 de octubre de 2018 a las 10:30 am. Que en todo caso se acercó a la empresa pero no se llevó a cabo la diligencia. Que el 22 de octubre de 2018, las demandadas levantaron el acta 001, en la cual dos empleados manifiestan una supuesta visita que hicieron al lugar de residencia del señor Dita, para averiguar sobre la ausencia injustificada de este, pero en ella no expresan la fecha de visita por parte de los compañeros del señor DITA, esta acta fue firmada por el señor Roman Leonardo Sánchez en calidad de gerente de TSL del Caribe SAS y la señora Nidya Johana Quintero Rangel, en calidad de representante legal de Logiactivos SAS. Que el 29 de noviembre de 2018, fue celebrada audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo, en la cual la demandada presentó carta de despido, liquidación de contrato de trabajo y cheque No.4482319 del Banco BBVA. Que a pesar de haber sido despedido desde el 5 de octubre solo recibió la liquidación el 29 de noviembre de 2018. Que el cheque que le fue entregado no pudo ser cobrado por existir orden de no pago. Que el 15 de enero de 2019 inició proceso ejecutivo ante el Juzgado 15 civil municipal de Barranquilla bajo No. 2019-00092, dentro el cual fue librado mandamiento de pago el 26 de febrero de 2019. Aduce que en este caso no se da el abandono de cargo que alega la parte demandada, a más de ello no existe una diligencia de descargos llevada a cabo antes del despido, que al ser despedido sin junta causa debieron pagarle los salarios que correspondían hasta junio de 2019. Al reformar la demanda incluyó que la relación laboral se debe entender que extendió entre el 15 de junio de 2018 al 5 de octubre de 2018, que el trabajador laboró hasta el 5 de octubre de 2018, que solo le cancelaron 4 días de salario, que la empresa quedó adeudando al trabajador salarios por $30.000, prima por $2.500, vacaciones por $1250, cesantías por $2.500 para un total de 36.250. y que el Gerente de TSL del Caribe, además de pagar el salario participa en un acto de subordinación en el acta de descargos.

**1.3.- ACTUACIÓN PROCESAL DE PRIMERA INSTANCIA**:

La demanda correspondió por reparto del 12 de junio de 2019, al Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, siendo admitida el día 29 de Julio de 2019, ordenándose correr traslado a la demandada; y se le notificó en legal forma a la demandada.

**1.4.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

Las demandadas, contestaron la demanda por intermedio de apoderado judicial, las cuales se tuvieron por contestada durante el desarrollo de la audiencia única de trámite celebrada el día 8 de abril de 2021.

**Por parte de LOGIACTIVOS SAS**: fueron admitidos los hechos 12, 13, 15, 18, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, los demás hechos no fueron aceptados, en el mismo escrito se opuso

totalmente a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de cobro der lo no debido, buena fe, mala fe por parte del demandante, innominada o genérica, con la reforma de la demanda fueron incluidos 5 hechos más de los cuales solo acepta el 37 que tiene que ver con los extremos temporales de la relación laboral que va del 15/06/2018 a 05/10/2018. Se opuso totalmente a las pretensiones de la demanda, y fundamenta su defensa en que es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo la ausencia injustificada del trabajador, por ser esta una falta grave dentro de sus obligaciones al tenor de lo dispuesto en el CST.

Por su parte **TSL DEL CARIBE**, aceptó los hechos 25 y 26, se opuso a los demás hechos y a la totalidad de las pretensiones, fundamentó su defensa argumentando que no tenía relación laboral con el actor, pero aceptó que realizó el pago final del demandante por cuanto las empresas "se encontraban vinculadas como grupo empresarial, al no tener LOGIACTIVOS el monto al momento de girar el cheque para el pago de la liquidación, los recursos fueron asignados por la misma (empresa) pero no existió relación laboral entre la empresa y el demandante."

En esta instancia fue reformada la demanda, la que fue admitida y acto seguido contestada por las demandadas LOGIACTIVOS SAS y TSL DEL CARIBE.

**1.5.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

Fue proferida el día 8 de abril de 2021, por el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, resolvió: *"PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y cobro de lo no debido formulada por la parte demandada LOGIACTIVOS S.A.S. SEGUNDO: ABSOLVER a LOGIACTIVOS S.A.S y TSL CARIBE S.AS., de todas y cada una de las pretensiones incoadas por el demandante señor OMAR ENRIQUE DITA. TERCERO: COSTAS a cargo de la parte demandante las cuales se librarán por secretaria una vez el proceso llegue a esa instancia procesal. CUARTO: REMITIR la presente diligencia en grado jurisdiccional de consulta, ante los jueces laborales de circuito de Barranquilla."*

Fundamentó su decisión en que dentro del plenario no fue probada la relación laboral entre el demandante y TSL del Caribe, por lo tanto, respecto de esta no surge obligación alguna de las condenas que puedan ser impuestas. Que fue probado en el plenario que el actor no asistió a laborar los días 3 y 4 de octubre de 2018, inasistencia que no fue soportada por el actor ante su empleador, pues sólo hasta la presentación de la demanda aportó unos soportes médicos de quien se presume es su hija por tener los mismos apellidos del demandante. Que el contrato aportado no fue tachado por lo tanto tiene plena validez y en él se estipula que tiene duración de 1 año. Por último, afirma que no habría lugar a condena alguna toda vez que las sumas reclamadas por concepto de 1 día de salario son de 36.250, pero al demandante le fue pagado valor superior al que correspondía por concepto de liquidación.

**1.6.- TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA:**

La demanda fue repartida a este Juzgado, que en proveído del 15 de junio de 2021, resolvió admitir el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia de primera instancia que resultó totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2.007, y la sentencia C-424 de 2.015 de la Corte Constitucional, para lo cual resolvió correr traslado a las partes por el término común de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación del auto, para que presentaran sus alegatos de conclusión, remitiéndolos a la dirección de correo electrónico del Juzgado, y se fijó fecha en el día de hoy <25 de junio de 2021> para llevar a cabo la audiencia de trámite y fallo de que trata el artículo 82 del CPTSS, modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2.007, en concordancia con el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2.020, a fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta con relación a la sentencia de primera instancia

La parte demandante presentó alegatos de conclusión solicitando se revoque la condena de primera instancia, para lo cual expone que el artículo 62 del CST dispone que en caso de despido por justa causa, este debe ser antecedido de una audiencia de descargos, situación que no ocurrió en este caso, que se dio un despido sin pruebas y luego se crearon estas para justificarlo y que la fecha de citación al Ministerio del Trabajo fue con antelación a la terminación del contrato de trabajo.

Agotado como se encuentra el trámite impreso al presente asunto indicado en nuestra ley adjetiva laboral, al no apreciarse causales de nulidad que invaliden lo actuado, y la satisfacción de los presupuestos procesales, como quiera que tampoco existe impedimento legal de este funcionario, se procede a resolver el fondo de la litis, previas las siguientes:

## II.- CONSIDERACIONES:

El aspecto a dilucidar en este grado jurisdiccional de consulta, consiste en determinar si existió una relación laboral entre el demandante, señor OMAR ENRIQUE DITA con las demandadas ACTIVOS HUMANOS EU ahora LOGIACTIVOS LOGISTICA DE OPERACIONES y TSL DEL CARIBE, y posteriormente establecer si con respecto a la empresa con quien existe una relación laboral se dio un despido injusto y si como consecuencia de ello tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del CST, así como al reconocimiento y pago de 1 día de salario y prestaciones sociales por haber sido supuestamente mal liquidado el tiempo laborado.

Sea lo primero señalar que la demandada LOGIACTIVOS LOGISTICA DEL CARIBE, desde la contestación de la demanda aceptó su calidad de empleadora del demandante a partir del 15 de junio de 2018, por tanto, no este tema no será estudiado con respecto a esta empresa.

En cuanto a la empresa TSL DEL CARIBE, el mismo apoderado del demandante en desarrollo de la audiencia única de trámite y fallo puntualizó que la vinculación de esta

demandada obedeció a que el cheque con que fueron pagadas las prestaciones del actor fue emitido por esta empresa, más allá de este hecho, en el plenario no aparece evidencia de una relación laboral entre el actor y esta empresa, pues los hechos giraron en torno a determinar la justeza o no del despido y no en probar los elementos constitutivos de la relación laboral con esta demandada, teniendo en cuenta esta circunstancia y la afirmación del apoderado del demandante a la que nos referimos anteriormente, se puede concluir que no existe relación laboral entre LOGIACTIVOS SA y el señor OMAR ENRIQUE DITA, como acertadamente concluyó el Juez de primera instancia.

Igualmente es del caso tener como probada, por así haberlo aceptado las partes tanto en la reforma de la demanda como en la contestación de la demanda y en la contestación a la reforma de la demanda que el ultimo día laborado fue el 5 de octubre de 2018.

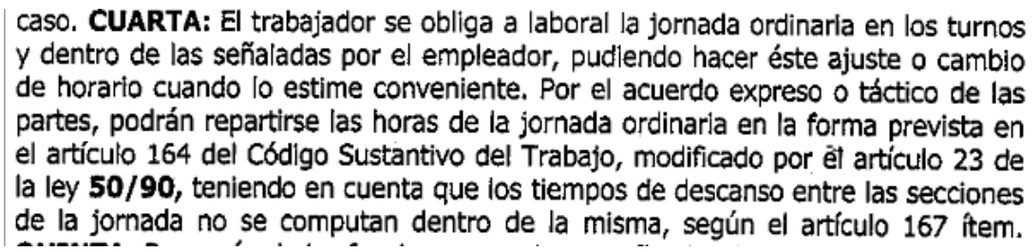
Precisado lo anterior, se procede al estudio del despido injusto que alega el actor, para lo cual es necesario mencionar que de acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido y al empleador entonces la justeza del mismo, para ello debe indicar en la comunicación del despido del trabajador la causa o motivo por el cual da por terminado el contrato, sin que con posterioridad pueda alegar causal y hechos diferentes<Art.66 CST>.

El despido viene probado con la misiva de fecha 29 de noviembre de 2018 (PDF21), por medio de la cual la Jefe de Recursos Humanos de LOGIACTIVOS SAS, comunica al señor OMAR ENRIQUE, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, motivando la misma en los siguientes términos:

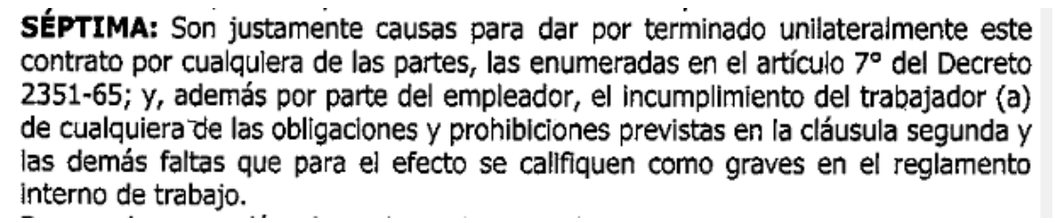
> Mediante el presente, nos permitimos informarle que nuestro departamento de Recurso Humano le ha notificado mediante correspondencia domiciliaria y visita domiciliaria, la citación a presentarse a nuestra oficina principal a exponer el motivo de su ausencia, de la cual, no se ha recibido ninguna novedad formal a la fecha, esto, dado que desde el día 05 de Octubre del presente año no se presenta a laborar y no hemos recibido ninguna notificación formal de su parte. Dada esta situación, como lo indica la cláusula segunda, parágrafo séptimo, de su contrato laboral, El EMPLEADOR puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el incumplimiento de las clausulas establecidas en el mismo.
>
> De esta manera, nos permitimos informarle que a partir del día de hoy 29 de Noviembre de 2018, nuestro departamento ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato laboral CON JUSTA CAUSA, por abandono de cargo.
>
> Adjuntamos a este documento liquidación de contrato de trabajo (prestaciones sociales) a la fecha y cheque no. 4482329 del BBVA cancelando los conceptos devengados.

Así las cosas, le corresponde entonces al empleador demostrar que el despido del demandante lo fue bajo una justa causa, la cual es la señalada en la carta de despido ya referenciada, en la cual señala como falta del trabajador hoy demandante, el ausentarse de sus labores desde el 5 de octubre de 2018, sin que mediara ninguna notificación por parte del trabajador.

Como material probatorio, además, fue allegado al plenario órdenes médicas de fecha 3 de octubre de 2018 a nombre de la señora María Dita (PDF 12-14) contrato de trabajo suscrito entre el señor Omar Dita y Activos Humanos EU a término fijo a un año, con inicio de labores el 15 de junio de 2018, en el que en sus cláusulas 4º y 7º dispone:



caso. **CUARTA:** El trabajador se obliga a laboral la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajuste o cambio de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o táctico de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la ley **50/90,** teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ítem.



**SÉPTIMA:** Son justamente causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351-65; y, además por parte del empleador, el incumplimiento del trabajador (a) de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en la cláusula segunda y las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo.

Respecto a las pruebas de interrogatorio de parte a los representantes legales de las demandadas se puede extraer que:

En cuanto al Representante Legal de LOGIACTIVOS SAS, manifestó que el señor DITA laboró hasta el día 5 de octubre de 2018, que el día 5 de octubre se presentó a la empresa, pero no laboró porque se le pidió que fuera a buscar la documentación que soportara su inasistencia y el señor se fue y no volvió, así que él no laboró ese día. Que la empresa ante la inasistencia del trabajador tuvo la intención de comunicarse con el telefónicamente, pero fue imposible que enviaron compañeros de trabajo a la casa del señor DITA para averiguar que le había ocurrido. Y que el retiro del señor DITA obedeció a la ausencia injustificada de este los días 3 y 4 octubre, y no a faltas cometidas con anterioridad.

Por su parte, el Representante Legal de TSL DEL CARIBE, en el interrogatorio de parte expuso que el señor DITA no se presentó a trabajar los días 2,3,4 el 5 se presentó pero se le solicitó que justificara su inasistencia, el señor dijo que iba a buscar la documentación pero no regresó y hasta la fecha no la ha presentado. Que ellos solicitaron los soportes para hacerlo llegar a recursos humanos pues en taller no hay personal de RH. Que Activos Humanos como empleador envió a otros empleados compañeros del demandante a averiguar por la suerte de este. Que el actor fue citado a descargos pero nunca se presentó. Que el hecho que genera el despido ocurrió el 5 de octubre de 2.018 pero el despido ocurrió el 29 de noviembre del mismo año porque el abogado que los asesoraba para esa época así lo recomendó previa averiguación de qué le había ocurrido al empleado. Sobre el tema de porque el cheque con que se pagaron las prestaciones del demandante era de TSL explica que ello se dio a que Activos Humanos estaba por venderse y no contaba con recursos para el pago, que la empresa hermana hizo el pago para luego por cruce de cuentas cobrarse.

En cuanto al demandante señor OMAR DITA, en su interrogatorio manifestó que el no se encontraba enfermo, que quien se enfermo fue su hija embarazada, que se presentó a laborar el día 3 pero 1 hora tarde, que laboró los días 4 y 5 de octubre de 2018, que el 5 de octubre su jefe inmediato que era el señor Harold "*quién era el jefe de mecánica el jefe de mantenimiento era el señor Harold me dijo Dita tenemos un problema el señor Román Sánchez te mandó a cancelar el contrato voy a hablar con él para ver si revoca la decisión que tomó cuando el señor Jaime dice a mí que tengo que presentarme a la oficina al día siguiente es decir el día 4 hable nuevamente con él y me dijo No él tomó la decisión de no seguir contigo lo que necesita es que termines el trabajo que estás haciendo el cual el señor dice que yo deja abandonado Pero no es así ese trabajo yo lo terminé cuando ellos vieron que yo terminé el trabajo entonces tomaron la decisión de cancelarme el contrato Me citaron el día 5 para la oficina principal en la circunvalar",* que cuanto le preguntaron porque no le comunicó a la compañía en el tiempo en el que se ausentó y la razón por la que lo hizo de manera inmediata, contestó que "*quién era el jefe de mecánica el jefe de mantenimiento era el señor Harold me dijo Dita tenemos un problema el señor Román Sánchez te mandó a cancelar el contrato voy a hablar con él para ver si revoca la decisión que tomó cuando el señor Jaime dice a mí que tengo que presentarme a la oficina al día siguiente es decir el día 4 hable nuevamente con él y me dijo No él tomó la decisión de no seguir contigo lo que necesita es que termines el trabajo que estás haciendo el cual el señor dice que yo deja abandonado Pero no es así ese trabajo yo lo terminé cuando ellos vieron que yo terminé el trabajo entonces tomaron la decisión de cancelarme el contrato Me citaron el día 5 para la oficina principal en la circunvala*r". Que cuando el ingresó a trabajar una hora tarde su superior no le dijo nada, solo que necesitaban el carro que él estaba trabajando. Que a pesar de que conoce el reglamento de trabajo y el protocolo en caso de ausencia, pero como su jefe inmediato nada dijo no hizo el respectivo trámite. Igualmente afirma el demandante que no se ha comunicado con la demandada a partir del 10 de octubre de 2018. Cuando el Juez A-quo lo interpela para que informe si intentó comunicarse con su empleador entre el 5 octubre y el 29 de noviembre dice que desde el 5 que le pasaron la carta de despido que él no recibió solo se comunica con la empresa por medio de su apoderado.

Sobre los dichos del testigo solicitado por la parte demandante, señor JHON HAROLD GUERRERO BONILLA, se puede escuchar de viva voz que manifiesta que era el Coordinador de mantenimiento de vehículos y superior del señor DITA, quien trabajaba para Activos Humanos, pero en las instalaciones de TSL. En cuanto a los hechos ocurridos entre el 3 y 5 de octubre de 2.018 que dieron sustento al despido del demandante, narra que: "*Lo que pasó es que el señor Omar tuvo una ausencia el día 3 y el día 4, la cual yo reporte y la instrucción que me dieron es que cuando el señor Omar regresara le preguntara el motivo de la ausencia, y que en caso de que fuera un tema médico o alguna cosa así exigirle los soportes ya fuera la excusa médica la incapacidad o lo que aplicará para el caso y que se no ser así lo redireccionará para la oficina administrativa de la empresa. efectivamente el señor Omar se presentó el día 5 en la mañana yo le pregunté el motivo de la ausencia el Señor me dice que estaba solucionando un tema médico le preguntó por la incapacidad o por la excusa médica él no la presenta Entonces yo le Indicó que la instrucción es que debe traerla o en su defecto dirigirse a la oficina administrativa entonces el señor dice que sí que él va a traer el soporte se va y hasta la fecha no he vuelto a verlo él no regresó*" y más adelante complementa *..."... el día 5 cuando el señor Omar se presenta solamente me dice que no vino el día 3 y 4 porque estaba solucionando un tema médico no me dijo si era de él o de un familiar simplemente me dijo que era un tema médico, Yo le digo que traiga los soportes y él se va supuestamente a traerlos y nunca los trajo nunca regresó*" Que el fue a la casa del señor DITA a averiguar el motivo de su ausencia pero que no le dijo que le

iban a despedir "*No señor en ningún momento he dicho ni ese día le dije que lo iban a despedir simplemente la instrucción que me dieron a mí es que el señor debía traer un soporte de esa ausencia de los días 3 y 4 que de no ser así debía direccionarlo hacia la oficina administrativa, lo que haya sucedido en la oficina administrativa ese día no se porque no tengo claro de Sí fue o no fue, lo que haya sucedido lo desconozco porque yo no tengo acceso a ningún tema administrativo*" cuando el funcionario judicial de primera instancia le pregunta si hay forma de que el señor DITA hubiese trabajado los días 3 y 4 sin que el se diera cuenta, informa que no, "*...Porque yo estuve presente entre en la jornada laboral de esos días y el señor no se acercó a las instalaciones, y el día 5 se que sí se acerca el mismo me dice que él no viene el día 3 y 4 porque está solucionando un tema familiar, médico o algo así yo le pido los soportes y no los trae.*"

De las anteriores probanzas, se evidencia que el demandante no asistió a laborar los días 3 y 4 de octubre de 2018, y el día 5 del mismo mes y año, se hizo presente al trabajo, pero cuando se le solicitó soporte de su inasistencia de los citados días 3 y 4, salió a buscarlos y nunca regresó, así se desprende de lo narrado, especialmente por el propio testigo que trajo al proceso, es más el mismo actor reconoce que se fue de la empresa el día 5 y nunca volvió, ni mantuvo comunicación con esta sino a través de su apoderado. Por lo tanto, si está acreditado que el señor OMAR DITA se ausentó sin justificación alguna de su puesto de trabajo los días 3 y 4 de octubre de 2018.

Luego, se ha constatado que, con la conducta endilgada por la demandada al actor, se vulneraron las cláusulas 4º y 7º del contrato de trabajo, así como la obligación legal contenida en el numeral 1º del artículo 58 del CST de "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 le impartan el empleador…", y en especial la prohibición prevista en el numeral 4º del artículo 60 ibidem de "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono…", lo cual conforme al numeral 6º, literal a) del artículo 62 de la misma normatividad modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1.965, constituye justa causa contractual para dar por terminado el contrato de trabajo, en los siguientes términos: "Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (…) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

En cuanto a si se dio o no un procedimiento de descargos, no se evidencia dentro del plenario que exista reglamentación interna de la empresa que contemple tal procedimiento, previo a realizar despidos, por ello, en este caso no habrá pronunciamiento al respecto, aunado a que el motivo por el que fue despedido el actor no se acompasa con el numeral 3º del literal a) del aludido artículo 62 del CST, el cual fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-299 de 1.998 bajo el entendido que para aplicarse esta causal es requisito indispensable que se escuche previamente al trabajador, aspecto que en este caso de todos modos resulta irrelevante como quiera que el actor fue citado a descargos, sin que se acredite que se haya

presentado a la empresa y justificado su ausencia después del 5 de octubre al 29 de noviembre de 2.018, fecha de la carta de despido, como antes se explicó.

Lo hasta aquí expuesto, lleva concluir que el despido del trabajador se debió a justa causa por parte del empleador, por lo que se imponía absolver a las demandadas de las pretensiones de la demanda, debiéndose confirmar la sentencia consultada, al tampoco hallarse mérito para la prosperidad de las demás pretensiones, tal como lo estimó el A-quo, quien señaló que no solo estaba probada la justeza de la terminación unilateral del contrato laboral sino también que se le pagó al actor lo que le correspondía por concepto de liquidación.

Sin costas en este grado de jurisdicción.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada.

**SEGUNDO:** Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta.

**TERCERO:** Devuélvase el expediente oportunamente al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

El Juez,

**JOSE IGNACIO GALVAN PRADA**
RAD. 008-2019-00292-01 Interno 2021-006.

.