

Magistrado Ponente: MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO

Número de Radicación: 130013105006201800364-01

Tipo de Decisión: Confirma sentencia por las razones anotadas en la parte motiva

Fecha de la Decisión: 13 de septiembre de 2022.

Clase y/o subclase de proceso: Ordinario Laboral

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA/ FUERO POR DISCAPACIDAD/ Requisitos que se deben acreditar.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA/ FUERO POR DISCAPACIDAD/Beneficiarios.

FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA/ Esta garantía no opera, cuando se logra demostrar la configuración de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

FUENTE FORMAL/ Artículo 26 de la ley 361 de 1997

FUENTE JURISPRUDENCIAL/Corte Constitucional, Sentencia SU049/17, Sala de Casación Laboral, sentencia del 12 de febrero de 2020, Rad. No. 79953, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo- en la cual se explica el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1.997. Sala de Casación Laboral, sentencia del 26 de octubre de 2021, Rad. No. 82851, M.P. Martín Emilio Beltrán Quinte, Sala de Casación Laboral, sentencia del 26 de octubre de 2021, Rad. No. 82851, M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA TERCERA LABORAL

CARTAGENA – BOLÍVAR

MAGISTRADA PONENTE: Dra. MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: HENRY GENES ORTIZ

Demandado: PROGRESSA CARTAGENA SAS antes CORPORACIÓN DIOS ES AMOR C.D.A.

Fecha de Fallo Apelado: 20 de abril de 2021.

Radicación: 130013105006201800364-01

Juzgado de Origen: Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena

En Cartagena de Indias, siendo el día trece (13) del mes de septiembre del año dos mil veintidós (2022), siendo la oportunidad y fecha señalada por auto anterior para para proferir sentencia escrita dentro de este proceso Ordinario Laboral de **HENRY GENES ORTIZ** contra **PROGRESSA CARTAGENA SAS antes CORPORACIÓN DIOS ES AMOR C.D.A.**, conforme a los lineamientos vertidos en la Ley 2213 del 2022, el Decreto 806 de 2020 emitido por el gobierno nacional, en concordancia con el Decreto Legislativo 428 de 2020 y los Acuerdos PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 del 5, 27 de junio de 2020 y los subsiguientes proferidos en razón de la pandemia por COVID-19 reglamentarios de dicho decreto respectivamente, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura respectivamente, se reunió la Sala Tercera Laboral de este Distrito Judicial, integrada por los Magistrados: **LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO**, **CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS** y **MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO**, quien la preside como ponente, para resolver lo siguiente:

SENTENCIA

Encuéntrese el presente asunto para resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 20 de abril de 2021 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante la cual absolvió a las demandadas de todas las pretensiones de la demanda.

I. ANTECEDENTES

1.1. PRETENSIONES:

El demandante pretende que se declare la ineficacia del despido, por encontrarse en situación de debilidad manifiesta al momento de la terminación, y por haberse omitido la autorización administrativa del Ministerio del Trabajo, y, en consecuencia, solicita ser reintegrado al cargo que venía desempeñando al momento de su retiro.

Subsidiariamente pidió el pago de la indemnización del artículo 64 del CST, por haber sido despedido sin justa causa.

1.2. HECHOS:

En respaldo de sus pretensiones, el demandante señala que prestó sus servicios en el cargo de mantenimiento general, a favor de la demandada.

Afirma que, el 4 de junio de 2004, estando en cumplimiento de sus funciones, sufrió un accidente de trabajo, lo cual le generó una lesión en el tendón flexor del pie derecho, siendo calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 20.45%.

Relata que el 15 de diciembre de 2005, la Corporación demandada decidió poner fin al contrato de trabajo, desconociendo su estado de salud, por lo que, de forma posterior, el demandante decidió promover proceso ordinario laboral en contra de su empleador, el cual fue conocido por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, despacho que ordenó el reintegro del demandante mediante sentencia del 4 de julio de 2008, siendo confirmada por la Sala en sentencia del 9 de febrero de 2011.

Asegura que, en virtud de las providencias mencionadas fue reintegrado a su puesto de trabajo en mayo de 2011, con el consecuencial pago de todas sus acreencias laborales, y continuó prestando sus servicios hasta el 27 de mayo de 2015, cuando su empleador PROGRESSA CARTAGENA SAS decidió dar por terminado su contrato de trabajo aduciendo una justa causa.

Finalmente, señala que promovió solicitud ante el Ministerio del Trabajo a efectos de que se le informara si su ex empleador había agotado del trámite de la

autorización para despedirlo, y el 14 de diciembre de 2016 ese ente respondió negando que la empresa hubiera presentado alguna solicitud sobre el particular.

1.3. CONTESTACIÓN DE DEMANDA:

PROGRESSA CARTAGENA SAS reconoció algunos hechos y negó otros, advirtiendo específicamente que el despido del demandante había obedecido a una justa causa comprobada, por cuanto este habría pretendido justificar una ausencia con un documento que no fue emitido por la entidad de donde presuntamente fue emanado, esto es, de la Casa de Justicia de Chiquinquirá. Como medio exceptivo formuló únicamente el de prescripción.

1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena en sentencia proferida el 20 de abril de 2021, absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

Como fundamento de su decisión sostuvo que, conforme a la sentencia CSJ SL 1360 del 2018, la estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado no es absoluta, pues esta no opera cuando se demuestra que el despido se basó en una justa causa, como en efecto había ocurrido en este caso, pues pese a que el demandante era el titular del fuero de estabilidad en razón a su condición de salud, también se había acreditado que el despido obedeció al comportamiento fraudulento del demandante, quien pretendió engañar a su empleador presentando un documento falso para justificar su inasistencia al trabajo, lo cual consideró una falta grave.

1.5. DE LA APELACIÓN: La parte demandante apeló la decisión de primera instancia con base en los siguientes argumentos:

- Que el *Aquo* había desconocido las sentencias emitidas por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena y por esta Corporación, en donde se le había ordenado a la demandada a solicitar el permiso al Ministerio del Trabajo previo al despido, trámite que había sido omitido por su ex empleador.
- Que el demandante no había actuado de mala fe, pues no conocía que el documento que le entregó a su empleador para justificar su inasistencia era fraudulento, aunado a que este no presentó las denuncias respectivas ante la Fiscalía, en aras de comprobar la autenticidad del mismo, por ende, considera que se desconoció el principio de la buena fe y la presunción de inocencia.

- Cuestiona que la carta de despido no contenía la tipificación de la falta que se le endilgó al demandante, y tampoco se calificó su gravedad en el reglamento interno de trabajo.

1.6. DEL TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA: Ejecutoriado el auto que admitió la apelación, el despacho procedió a correr traslado para alegar conforme a las directrices vertidas en el Decreto 806 de 2020 emitido por el gobierno nacional, sin embargo, no fue descrito el traslado por ninguna de las partes.

II. CONSIDERACIONES

2.1. PRESUPUESTOS PROCESALES

Los presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad para ser parte, competencia del Juez y capacidad procesal están satisfechos, en razón de ello la sentencia será de mérito.

2.2. PROBLEMA JURÍDICO

El estudio de la Sala se contrae en determinar, si el demandante tiene o no derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo en PROGRESSA CARTAGENA S.A.S., por gozar del fuero de discapacidad establecido en la ley 361 de 1997, en caso de no ser así, se deberá estudiar de forma subsidiaria la procedencia de la indemnización por despido injusto.

2.3. FUNDAMENTOS DE DERECHO Y JURISPRUDENCIA APLICABLE AL CASO CONCRETO.

- Artículo 26 de la ley 361 de 1997
- Corte Constitucional, Sentencia SU049/17
- Sala de Casación Laboral, sentencia del 12 de febrero de 2020, Rad. No. 79953, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo- en la cual se explica el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1.997.
- Sala de Casación Laboral, sentencia del 26 de octubre de 2021, Rad. No. 82851, M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero.

- Sala de Casación Laboral, sentencia del 26 de octubre de 2021, Rad. No. 82851, M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero.
- Sala de Casación Laboral, sentencia del 6 de octubre de 2021, Rad. No. 71386, M.P. Gerardo Botero Zuluaga.

2.4 DEL FUERO DE DISCAPACIDAD CONSAGRADO EN LA LEY 361 DE 1997, SUS BENEFICIARIOS Y REQUISITOS PARA SU APLICACIÓN

La jurisprudencia de esta corporación, en concordancia con los últimos criterios adoptados por la Sala de Casación Laboral, y con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, establece los siguientes parámetros frente al tema del fuero por discapacidad:

1. La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.
2. Sí en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, imponiéndosele al empleador la carga de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, debiendo demostrar la justa causa alegada, so pena de que el acto se declare ineficaz, y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salario.
3. Es importante determinar quiénes son beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada, pues, como como explicó la Corte en providencia SL5700-2021, “no toda afección de salud es merecedora de la protección foral”, lo que significa que el simple diagnóstico de una enfermedad o las incapacidades por si solas no habilitan el amparo, ya que lo que debe establecerse es si dichas situaciones inciden directamente en el desempeño de la labor para la cual fue contratado el trabajador.
4. Para que opere la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe demostrarse que el trabajador se encuentra en una de las siguientes hipótesis: (1) presentar una discapacidad moderada, severa o profunda, independientemente del origen que tenga, o (2) presentar una afectación de salud significativa, notoriamente sustancial, perturbadora para el desarrollo de sus funciones, que dificulte la prestación del servicio, y que, por ende, impida el desempeño normal de las actividades que venía ejerciendo el trabajador.

Lo cual implica, que los beneficiarios de este fuero son los trabajadores que cumplan con alguna de estas 2 condiciones.

5. En este tipo de casos existe libertad probatoria, razón por la cual la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, puede inferirse de su ESTADO DE SALUD SIEMPRE Y CUANDO ESTE SEA NOTORIO, EVIDENTE Y PERCEPTIBLE, como por ejemplo, en aquellos casos en que el trabajador ha sido incapacitado regularmente, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación y en general de cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión que limita la realización de su trabajo. Así lo indicó recientemente la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL582 de 2022.

6. En síntesis, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una DISCAPACIDAD, PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL O AFECTACIÓN DE SALUD, que pueda ser catalogado en los términos de la Corte como RELEVANTE, y que impida, limite o dificulte sustancialmente su desempeño laboral o influya en el ejercicio del cargo en condiciones normales.

El Juez puede llegar a la inferencia de la existencia de una «discapacidad relevante o significativa», a partir de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba que obren en el plenario, sin que se encuentre compelido por determinado dictamen, ni sujeto a tarifa probatoria (SL340-2022, SL5638-2021 entre otras). Desde la sentencia SL1439-2020 la Sala de Casación Laboral acogió la postura de que la calificación de PCL es medio idóneo para demostrar la discapacidad, sin que éste implique prueba ad sustancia actus, pues existe libertad probatoria.

7. También ha indicado la Sala de Casación Laboral que esa disminución significativa o relevante puede ser confirmada con posterioridad a la culminación del contrato de trabajo, en la medida que para la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad, no es necesario que se cuente con la calificación al momento de la ruptura del nexo, pues puede suceder que por situaciones administrativas que no dependen del trabajador, incluso ni del mismo empleador, tal trámite termina dándose ulteriormente a la finalización del vínculo, pero en estos casos, lo que resulta trascendente para efectos de contar con el amparo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es que la fecha de estructuración corresponda al tiempo en que el demandante estuvo laborando (SL4832-2021, SL4884-2021).

Hechas las anteriores precisiones, procede esta Colegiatura a analizar, si el demandante se encontraba en una situación de discapacidad relevante al momento en que se produjo la terminación del contrato de trabajo:

En primer lugar, encontramos que no existe controversia respecto a las siguientes situaciones: i) la existencia del vínculo laboral, pues en el proceso se acreditó que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo desde el 26 de abril de 2004 hasta el 14 de diciembre de 2005, el cual fue terminado inicialmente de forma unilateral por del empleador, y que, posteriormente, en virtud de la sentencia del 4 de julio de 2008, emanada del Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, fue reintegrado al cargo que desempeñaba, a partir del 18 de mayo de 2011 (folios 13 a 32 del a. d. No. 1); (ii) que en el segundo enganche, el contrato de trabajo finalizó por decisión unilateral del empleador, quien adujo la configuración de una justa causa, bajo el supuesto de que el trabajador presentó uno documento que no corresponden a la realidad para justificar su inasistencia total a una jornada de trabajo (folios 34 a 35 del a. d. No. 1).

El juzgador de primera instancia determinó que, si bien, el demandante estaba cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, en la medida en que se encontraba calificado con porcentaje superior al 15% de pérdida de capacidad laboral al momento del despido, la garantía no operaba, como quiera que la demandada había logrado demostrar la configuración de una justa causa para despedirlo.

Entonces, el ataque del recurrente se centra en que el *Aquo* incurrió en un error al haber encontrado acreditada la justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo por el uso de un documento que no correspondía a la realidad, en la medida en que, no se pudo derrotar la presunción de autenticidad del mismo a través del procedimiento legalmente establecido para ello, por ende, recalcó que, dado que era beneficiario de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, su empleador debió solicitar la autorización administrativa respectiva para proceder a despedirlo.

Descendiendo al acervo probatorio, encontramos a folios 10 a 12 el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar, adiado el 9 de septiembre de 2005, en el que se determinó que el demandante tenía una pérdida de capacidad laboral del 20.45%, con estructuración que data del 18 de marzo de 2005, por enfermedad de origen laboral, por la lesión denominada “*lesión de tendón extensor derecho*”, por lo que, para la Sala no hay duda de que el demandante se encontraba disminuido en su salud y en su capacidad laboral al momento de ser desvinculado.

También se resalta que, al contestar la demanda, la demandada aceptó los hechos alusivos al accidente de trabajo y al dictamen de pérdida de capacidad laboral, e incluso, se pudo constatar que el demandante fue reintegrado en una oportunidad en virtud de una orden judicial, por haber sido despedido mientras se encontraba en situación de debilidad manifiesta, tal y como consta en las sentencias visibles a folios 13 a 32 del archivo digital No. 1, que fueron proferidas por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena el 4 de julio de 2008, y por esta Corporación el 9 de febrero de 2011, en consecuencia, también es claro que la demandada conocía el estado de salud del trabajador al momento del finiquito.

Ahora bien, es menester señalar que, además de la acreditación del estado de discapacidad y el conocimiento del empleador de esa circunstancia, para que opere la protección contenida en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997 también será necesario que la relación laboral termine con ocasión al estado de salud del trabajador, pues en caso de que la ruptura obedezca a otra situación distinta, como la configuración de una justa causa para despedir, no sería procedente dar aplicación a la garantía consagrada en la normativa referida.

Al respecto, se trae a colación lo dispuesto en la sentencia SL2442 de 2022, en donde la Corte puntualizó:

*“Por último, frente al presupuesto, «[...] que la relación laboral termine por razón de su discapacidad y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo», esta Sala ha indicado que esta protección legal **no pretende conceder a los trabajadores con discapacidad un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad** sino disuadir despidos o terminaciones de las relaciones de trabajo con fundamento en razones discriminatorias.*

De modo que, si la decisión de finalizar el vínculo laboral deviene en un motivo diverso al estado fisiológico o psíquico del trabajador, como lo sería una justa causa, tal protección no opera (CSJ SL1360-2018).

Así mismo, si en el juicio laboral el trabajador acredita su discapacidad, el despido se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre la justa causa. De ahí que este último es el que tiene la carga de desvirtuar tal acto, so pena de la declaratoria de ineficacia del despido y de la orden de reintegro, junto con el pago de los salarios y prestaciones que dejó de percibir y la sanción del pago de 180 días de salario que establece el inciso 2° de la norma en comento.

(...)

Por lo tanto, la autorización por parte del Ministerio de Trabajo no es previa ni obligatoria cuando existe una causa objetiva, y en todo caso, el empleador puede demostrar en el litigio que el despido no obedeció a razones discriminatorias.” (Énfasis añadido)

A partir de lo anterior, en el caso de marras se hace necesario verificar si la terminación del contrato se dio por razones discriminatorias, o si, por el contrario, obedeció a una causa objetiva, como quiera que el empleador justificó la finalización del vínculo en una justa causa.

Entonces, descendiendo al acervo probatorio, a folios 34 a 35 del archivo digital No. 1 se aprecia la misiva mediante la cual la empresa demandada le comunicó al actor su decisión de finalizar el contrato de trabajo, bajo los siguientes supuestos:

“La decisión de dar por terminado el contrato corresponde a una serie de acontecimientos, que iniciaron el día 23 de abril del año 2015, fecha en la cual usted no se presentó a laborar y posteriormente trató de justificar su incomparecencia con un documento de citación emanado de la Casa de Justicia de Chiquinquirá bajo el argumento de que había sido citado por dicho funcionario oficial.

...El día 4 de mayo, una vez usted anexó el mencionado documento y por las condiciones y su estado en que se entregó, motivó a la entidad a que por derecho de petición se solicitara a ese despacho certificara si usted había sido citado en esa oportunidad y si cuanto había demorado esa diligencia, toda vez que usted no concurrió todo el día. En respuesta de esa comisaría el 8 de mayo y complementado el día 22 de 2015, se evidencio que para la fecha en la que usted no compareció no fue citado a ese despacho, ya que por comunicación de la comisaría de familia No. 2 de la Casa de Justicia de Chiquinquirá se certificó que para la fecha 23 y/o 24 de abril de 2015 a las 9:30 a.m. no se encontró citación alguna a los Sres. Henry Genes, ni tampoco a la Sra. Eura Murillo Díaz, igualmente, indicó ese despacho que ese documento no había sido suscrito por ningún funcionario de la comisaría, de modo que, se constata a su vez que ese documento es fraudulento.

No obstante lo anterior se le cito a descargos el día 13 de mayo del año en curso, en esta oportunidad usted manifestó y reiteró que había asistido a ese despacho ante la citación, que sorprendentemente presento como justificación de su ausencia, es decir, que procedió intentando engañar a su empleador...”

A juicio de la Sala, a pesar de que en la misiva antes transcrita no se señalaron las normas legales, o las disposiciones del contrato, reglamento o instrumento colectivo en las que se fundó la decisión, sí se hizo una descripción precisa de los hechos constitutivos de la falta endilgada al trabajador, por lo que la motivación

del despido se muestra formalmente suficiente, siendo deber del juzgador valorar la gravedad de los hechos expuestos por el empleador¹.

Entonces, de lo plasmado en la carta de despido se extrae que lo reprochado al demandante consistió en: **a)** el engaño al empleador al haberle presentado un documento que no emanaba de la autoridad que presuntamente lo emitió, y que contenía una información ajena a la realidad, y **b)** la ausencia injustificada del trabajador de su lugar de trabajo en una jornada completa.

Frente a tales reproches, el demandante asegura que la falsedad contenida en el documento no le es atribuible, en la medida en que, desconoce quién lo elaboró, pues asegura haberlo recibido de manos de *un mototaxi*, y que no le pareció extraño el contenido del mismo, toda vez que consistía en una citación a la comisaría de familia de la Casa de Justicia de Chiquinquirá, donde la parte convocante era su esposa, quien en otras ocasiones también lo había citado ante esa autoridad, por ende, tampoco tuvo forma de verificar que el contenido de la mencionada citación no correspondía a la realidad, lo que, a su juicio, deja ver que no actuó de mala fe.

El juez de primer grado consideró insuficientes esas afirmaciones del trabajador, al concluir que, este habría incurrido en algunas contradicciones, como, por ejemplo, en el interrogatorio de partes, donde se le preguntó la hora en que había sido citado por la Comisaría de Familia, y este respondió que, *en la tarde*, sin embargo, la citación indicaba que la diligencia convocada se llevaría a cabo a las 9:30 a.m., lo cual también reñía con lo dicho por él en la diligencia de descargos.

De otro lado, señaló el *Aquo* que en el interrogatorio el actor había insistido en que después de acudir a la citación, sí había regresado a laborar, como quiera que la diligencia no se llevó a cabo por inasistencia de la parte convocante, pero esto no se evidenció en los libros de registro de asistencia, lo que ratificaba que el trabajador se había sustraído de su deber de asistir al trabajo a cumplir sus funciones, aunado al engaño al que había sometido a su empleador al aportar un documento evidentemente irregular, el cual contrastó con la certificación emanada de la misma Comisaría de Familia de la Casa de Justicia de Chiquinquirá, en donde esa misma autoridad había desconocido dicha citación y negó que el demandante hubiera sido citado en la fecha en que adujo haber acudido ante esa comisaría.

Todo lo anterior llevó al juez a concluir que el demandante había incurrido en la prohibición contenida en el numeral 4° del artículo 60 del C.S.T., con lo cual encontró configurada la causal de despido justificada dispuesta en el numeral 6 del artículo 62 de esa misma normatividad.

¹ Sentencia CSJ SL3313-2019.

La Sala no encuentra equivocadas las conclusiones del juzgador de primer grado, pues de las probanzas recaudadas se extrae lo siguiente:

- En la diligencia de descargos que reposa a folios 8 a 9 del archivo digital No. 6, al demandante se le preguntó cuál había sido el motivo de su inasistencia a las labores el día 23 de abril de 2015, a lo cual este contestó que *Tenía una citación en la Casa de Justicia de Olaya, por una dificultad con mi ex esposa*. Sin embargo, el documento que reposa a folio 6 de ese mismo archivo, da cuenta que la presunta citación para asistir a esa Casa de Justicia, no lo convocaba para el día 23 de abril de 2015, sino para el día 24 de ese mismo mes y año, advirtiéndose una inconsistencia entre su dicho y la información contenida en el documento mencionado.
- También se resalta la contradicción respecto de la forma como el demandante obtuvo la citación en cuestión, pues en los descargos afirmó que el documento había llegado directamente a su casa, pero en el interrogatorio de partes manifestó que se lo había entregado *un mototaxi* desconocido, estando en la empresa.
- Igualmente, en el interrogatorio se le preguntó por la hora en la que fue citado por parte de la Comisaría de Familia, a lo que respondió: *“Era tipo ya en la tarde”*, siendo que el documento donde se le convocó presuntamente, señala que la diligencia se llevaría a cabo a las 9:30 a.m.

Lo anterior deja ver claramente que el demandante no le presentó a su empleador una excusa atendible de su inasistencia al trabajo el día 23 de abril de 2015, puesto que la citación allegada por este no correspondía a esa fecha, y tampoco registró en los libros de ingreso su llegada ese día en las horas de la tarde, como lo manifestó en los descargos, supuestos que son suficientes para determinar que el demandante sí infringió la prohibición contenida en el numeral 4^o2 del artículo 60 del C.S.T., tal y como lo dispuso el *Aquo*.

Sin embargo, lo que, a juicio de la Sala, resulta más grave e inexcusable de la conducta del trabajador, es el pretender engañar a su empleador con la presentación de un documento ajeno a la realidad, con el ánimo de sustraerse del cumplimiento

²ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. *Se prohíbe a los trabajadores:*

(...)

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 las labores para la cual fue contratado, y eludir cualquier tipo de consecuencia por ello.

A decir verdad, lo que acreditan las piezas documentales allegadas por la demandada es que la citación que allegó el demandante a su empleador, y que reposa a folio 6 del archivo digital 6, no provino de la Comisaría de Familia de la Casa de Justicia de Chiquinquirá, como pretendía hacerle creer el trabajador, pues esto se puede concluir con solo verificar la comunicación del 8 de mayo de 2015 emanada de esa autoridad y dirigida al representante legal de la enjuiciada, y que reposa a folio 5 del mismo archivo, donde se informó lo siguiente:

En atención a su solicitud calendada 4 de mayo de los corrientes, nos permitimos informarles los siguientes:

En virtud de lo anterior procedimos a revisar los libros radiadores en donde reposan las fechas de las audiencias de la comisaría de familia No 2, Ubicada en la casa de justicia del barrio de Chiquinquirá y no se encontró que para la fecha 24 de abril del 2015 a la 9.30 a.m. Citación alguna los señores HENRY GARCÉS, ni tampoco de la señora: EURA MURILLO DÍAZ.

Así mismo pudimos observar que el documento fechado 15 de abril del 2015, no aparece firmado por ningunos de los funcionarios de la comisaría de familia ni tampoco a parecer el número de radicado u historia familiar que es importante para determinar a quién corresponde a esa historia familia, a nuestro juicio es documento fraudulento.

En este orden de ideas le estamos confirmando que este documento a pesar de que es el formato original de citación de este despacho estas personas no fueron citadas para la fecha pertinente.

Ahora bien, aunque el trabajador insistió en desconocer la fuente de donde provino la citación en cuestión, y pese a que reiteró que en ese momento no tuvo forma de corroborar que la misma contenía una información falsa, para esta Sala su dicho no genera credibilidad, pues si en verdad compareció ante la Comisaría en la fecha indicada en el documento, como lo sostuvo fervientemente, era lógico que allí se le hubiera informado que la supuesta citación nunca se había emitido por parte de esa autoridad, y que la diligencia no se llevaría a cabo simplemente porque no había ninguna solicitud donde el se encontrara como parte convocada, como lo acotó la entidad en la comunicación que se reprodujo anteriormente; sin embargo, el demandante insistió en que la diligencia no se había llevado a cabo porque la parte que la convocó no había asistido.

En esa medida, a juicio de la Sala, esta conducta del demandante se encuadra en la causal número 1 del artículo 62 del C.S.T., en la cual se establece como justa causa para despedir, el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la

presentación de documentos falsos; y como quiera que, se pudo advertir que el empleador logró acreditar suficientemente los supuestos que justificaron el despido, en los términos ya anotados, ha de confirmarse la decisión de primer grado en su integridad.

En cuanto a la valoración de las pruebas realizada por el fallador de primer grado, considera la Sala que las conclusiones de aquel sobre el particular se muestran ajustadas a derecho, en virtud del principio de la libre formación del convencimiento consagrado en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, pues se pudo establecer la falta de veracidad de la citación entregada por el demandante a su empleador, a través de las demás piezas obrantes en el proceso, valoración que se comparte en los términos ya explicados, y por tanto, no se acoge el argumento del recurrente sobre la necesidad de someter la prueba a un estudio científico, pues esto conduciría a la imposición de una tarifa legal.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, conforme al acuerdo No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura y que regula las tarifas de las agencias en derecho en los procesos laborales.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, LA SALA TERCERA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA; ADMINISTRADO JUSTICIA, EN NOMBRE DE LA REPUBLICA, Y POR AUTORIDAD DE LA LEY;

RESUELVE

1° CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena el día 20 de abril de 2021, para en su lugar disponer, de conformidad con las razones expuesta en la parte motiva de la presente providencia.

2° COSTAS en segunda instancia a cargo de la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, conforme al acuerdo No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

3° Una vez ejecutoriada esta providencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO

LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO

CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS

Firmado Por:

**Margarita Isabel Marquez De Vivero
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar**

**Carlos Francisco Garcia Salas
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar**

**Luis Javier Avila Caballero
Magistrado
Sala 005 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar**

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: **067a49fa00ced04cb61b21f71d5874f2da7f7686ed6035361033c56efbce9ff0**

Documento generado en 13/09/2022 03:34:13 PM

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