



Tribunal Superior de Cartagena

JUAN MANUEL LARA NIETO VS SESCARIBE S.A.S.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS F. GARCIA SALAS

RADICACIÓN: 13001-31-05-008-2018-00086-01
DEMANDANTE: JUAN MANUEL LARA NIETO
DEMANDADO: SESCARIBE S.A.S.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL

En Cartagena a los quince (15) días del mes de septiembre del año dos mil veinte (2020), se constituye en audiencia pública la Sala Primera de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, para llevar a cabo la audiencia programada en auto anterior, dentro del proceso (ordinario), instaurado por **JUAN MANUEL LARA NIETO** contra **SESCARIBE S.A.S.** con radicación única **13001-31-05-008-2018-00086-01**, a efectos de resolver la apelación.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

ALEGATOS: Mediante auto de fecha primero (1) de julio de la anualidad que discurre, siendo notificado mediante Estado 079 del tres (03) de julio del presente año, encontrándose el mismo debidamente ejecutoriado, procediendo los apoderados de ambas partes a exponer sus alegatos.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES

1.1 Pretensiones: El demandante solicitó en su escrito de demanda se declare ineficaz la terminación de su contrato y en consecuencia de ello se ordene su reinstalación al cargo que venía desempeñando o un cargo de mejores condiciones, pago de salarios y prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta la fecha en que se produzca el reintegro, pago de la indemnización de 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361/97, costas y agencias en derecho, extra y ultra petita e indexación de las condenas.

Subsidiariamente solicitó se declare que fue despedido sin justa causa y en consecuencia de ello se ordene su reintegro al mismo cargo que desempeñaba o a uno de mejor categoría.

1.2 Hechos: Fundó sus pretensiones en veintitrés (23) hechos, siendo los más relevantes que laboró para la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de febrero de 2012 hasta el 22 de noviembre de 2017 fecha en que fue despedido; que se desempeñaba como estibador marítimo y terrestre; que

empezó a sentir molestias en la zona lumbar teniendo su primera cita en julio de 2014, posteriormente fue atendido por urgencias en la Nueva EPS y le fueron prescritas incapacidades por fuertes dolores en la zona lumbar, las cuales eran reportadas a la demandada; que en un rayos X practicado en agosto de 2014 le figuran dos discos desgastados L5- S1; posteriormente el 20 de abril de 2015 se le practica una radiografía de columna lumbosacra en la cual se advierte que la patología iba aumentando por lo que el médico tratante de la EPS en fecha 25 de abril de 2015 le manifiesta que debía ser valorado por medicina laboral de la empresa donde laboraba o salud ocupacional, entregándole la correspondiente remisión la cual es entregada a la demandada; que la empresa hizo caso omiso a ese llamado y le continuaron pagando las incapacidades durante el año 2016, siendo su última incapacidad del 28 de noviembre de 2017; que el 10 de noviembre de 2017 quedo un contenedor para preinspección el cual fue asignado a la cuadrilla No, 7 de la cual hacia parte, pero al final de ese día desintegraron la cuadrilla y el contenedor quedo en el "aire", al día siguiente, esto es, el 11 de noviembre de 2017 tenía un cronograma de otro contenedor que era bastante complicado por la maquinaria que traía; en esa data el señor German Martínez cumplía la función de capataz o jefe inmediato y quien tenía era la cuadrilla No. 7 había sido desintegrada el día anterior; que fue asignado a la cuadrilla del señor Álvaro Mena Uribe identificada con el No. 4, la cual se encontraba en un trabajo programado desde el día anterior, sin embargo, el señor German Martínez les indicó que tomaran otro contenedor en forma simultánea al contenedor TCLU8077199 el cual se encontraba en su cronograma diario y había quedado para preinspección el día anterior pero sin cuadrilla asignada; que el líder de cuadrilla el señor Álvaro Mena Uribe le comunica al capataz German Martínez que no puede atender la orden puesto que su cuadrilla se encontraba ocupada en otro contenedor el cual les fue asignado y programado la noche anterior; que el capataz les hubiere asignado otro contenedor no era nuevo, pues en varias oportunidades les recargaban de trabajo, pero esta vez era imposible pues la maquinaria que venía era grande y el guacal que la sostenía al interior del contenedor tocaba desarmarlo para que la maquinaria pudiera salir, además era imposible hacer otro el otro contenedor pues a las 8:00 am tenían revisión antinarcóticos y a las 11:00 am lo iba a inspeccionar el INVIMA por cuestiones de salubridad y medioambientales; que continuó con su trabajo siguiendo las órdenes del líder de su cuadrilla, pero el capataz German Martínez se comunicó con el supervisor José Flórez quien le dio la orden de desintegrar la cuadrilla y mandarlos a la casa; sin embargo, el supervisor remitió un informe vía correo electrónico señalando que la cuadrilla había abandonado el cargo y que no querían trabajar; al día siguiente, esto es, el 12 de noviembre de 2012 cuando llegaron a trabajar se encontraron con que la empresa los tenía bloqueados, es decir, no estaban programados para trabajar, informándoles que se fueran a sus casas y se les llamaría para realizarles descargos; el 18 de noviembre de 2017 se realizó el descargo y ese mismo día el abogado de la empresa les informa que se tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo, lo cual

no fue aceptado por él, toda vez que, no hizo nada errado o reprochable pues no era el jefe de cuadrilla y solo seguía las órdenes del líder de cuadrilla, no entendiendo el por qué se le endilgaba tal responsabilidad; que los únicos que fueron despedidos fueron él y el líder de cuadrilla; que la demandada tenía conocimiento de sus patologías e incapacidades pero a pesar de ello nunca inició un proceso de calificación.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Mediante auto de fecha de 28 de mayo de 2018, se admitió la demanda y se ordenó correr traslado a la demandada (fl 34), contestando la demanda como aparece a folios 51 a 86, señalando que los hechos 1, 2 y 21 son parcialmente ciertos; los hechos 3, 5, 7 a 12, 14, 16 a 20, 22 y 23 no son ciertos; mientras que los hechos 13, 15 son ciertos y el hecho 6 no es un hecho; se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación, existencia de temeridad y mala fe del demandante con la presente acción, prescripción e innominadas.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena mediante sentencia del 20 de mayo de 2019 declaró probadas las excepciones de fondo de inexistencia de las obligaciones propuestas por la demandada; absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda e impuso costas a cargo del actor, fijando las agencias en derecho en la suma de ½ SMLMV.

ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA: El a quo fundó su decisión señalando que resultaba pacífico que las partes estuvieron unidas por un contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de febrero de 2012 hasta el 22 de noviembre de 2017, que el actor desempeñaba el cargo de estibador; consideró que el actor no gozaba de estabilidad laboral reforzada, por cuanto las incapacidades que fueron aportadas al proceso dan cuenta que le fueron expedidas en el año 2016, tampoco existe prueba que se hubieren emitido recomendación laborales y que estas le fueron notificadas al empleador, para entender que existía un conocimiento previo por parte de éste respecto a las patologías o el estado de salud del actor y restricciones para desempeñar sus funciones, adicionalmente para la fecha de terminación del contrato el actor no estaba incapacitado, ni se encontraba en proceso de calificación. En cuanto a la pretensión subsidiaria de declarar que su despido fue injusto, señaló que al proceso no se aportó el reglamento interno de trabajo de la demanda para determinar si la conducta endilgada al actor estaba catalogada o no como falta grave en dicho instrumento; no obstante, en el contrato de trabajo suscrito por las partes se estableció en la cláusula octava las faltas graves que daban lugar a la terminación del contrato, entre ellas el negarse a realizar la labor contratada, sin causa alguna justificada y no acatar las órdenes de traslado a otro sitio de trabajo cuando lo solicite el patrono por razón de las necesidades del servicio o por cualquier otra causa y en tal sentido, consideró que al no acatar el actor la orden directa dada el día 11 de noviembre de 2017 para

trasladarse de un contenedor a otro e intervenirlo, en virtud de la facultada del ius variandi con que cuenta el empleador, incurrió en una justa causa de despido contenedor; y aunque el actor se excusa en el exceso de trabajo, lo cierto fue que la orden fue dada por un superior en el sentido de dejar una labor que estaba haciendo por otra. Asimismo, señaló que no le era dable entrar a calificar la gravedad o no de la falta, pues las partes así lo acordaron en el contrato de trabajo.

3. APELACION

Inconforme con la decisión del a quo, el apoderado judicial del demandante apeló la misma aduciendo que, el despido del actor fue ineficaz e injustificado, como quiera que, en ningún momento se negó a cumplir con una orden dada por un superior, ya que la no prestación del servicio fue producto de la determinación del líder de la cuadrilla a la cual fue asignado el señor Juan Manuel Lara Nieto, además señala que su despido realmente obedeció a discriminación lo cual se acreditó con las incapacidades medicas aportadas y los testimonios los cuales dieron cuenta del conocimiento que tenía la demandada del deterioro físico del actor.

4. PROBLEMA JURÍDICO:

La controversia jurídica en el sub examine, se contrae a establecer en primer lugar si el demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del vínculo laboral, y como consecuencia de ello, si tiene o no derecho al reintegro, pago de salarios, prestaciones e indemnización del art. 26 de la ley 361/97. De manera subsidiaria, determinar si al actor le asiste derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto.

5. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA:

- Artículo 26 Ley 361 de 1997
- Artículo 2 Ley 1145 de 2007
- Ley 1618 de 2013
- Convenio 129 OIT
- Artículos 62 y 64 del CST

Subreglas:

Consonancia: Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

El despido de un trabajador en condición de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador lo desvincule con justa causa probada o demuestre ante la Oficina del Trabajo que su situación imposibilita la continuidad del contrato laboral: Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1360 -2018 radicación 53394, del 11 de abril de 2018, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

· **Preceptivas se requiere que el empleador solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo:** Sentencia SL3772-2018, de fecha 5 de septiembre de 2018, rad. 46498, M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO.

· **Sentencia C- 200 de 2019:** Declaró exequible el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sentencia T-284 DE 2019: Señaló que la estabilidad laboral reforzada garantiza la posibilidad de permanecer en el empleo, a menos de que exista una justificación no relacionada con su condición.

Carga probatoria en materia de despidos: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de radicación No. 48351 del 17 de agosto de 2016. M.P. Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA.

6. FUNDAMENTOS FACTICOS:

En el plenario es un hecho pacífico y sin discusión que entre el señor JUAN MANUEL LARA NIETO y SESCARIBE S.A.S, existió un contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos temporales fueron del 3 de febrero de 2012 al 22 de noviembre de 2017, desempeñándose el actor como estibador y su último salario fue la suma de \$1.182.644 mensuales (fls 64 a 65 y 80).

A folios 67 a 70 reposa diligencia acta de descargos realizada al actor el 18 de noviembre de 2017.

A folio 71 milita carta de terminación del contrato de trabajo del actor, en la cual se le manifestó:

“Nos permitimos comunicarle que la empresa ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido que se venía ejecutando con usted, con justa causa. Los hechos que motivan la presente decisión, se resumen en la siguiente falta grave:

1. *El día 11 de noviembre de 2017 usted y su cuadrilla fueron asignados al contenedor No. TCLU8077199.*
2. *Al iniciar la apertura del mismo, tanto usted como el resto de su cuadrilla se oponen a ejecutar las labores encargadas en dicho contenedor, situación que usted confiesa en la diligencia de descargos, y lo que tuvo como consecuencia su posterior cancelación en dicha operación.*
3. *Consideramos que este tipo de comportamientos no son aceptados por la empresa, no solo porque, no son digno ejemplo con el resto de sus compañeros, sino porque igualmente es un foco generador de indisciplina, atentan contra el desarrollo normal de las actividades de la empresa, y, por último, lo que resulta lo más gravoso, dañan nuestra imagen empresarial frente a nuestros clientes actuales y potenciales.*
4. *Por lo anterior, la empresa decidió terminarle inequívocamente su contrato de trabajo, debido a que, dentro de nuestra política empresarial, no aceptamos de ninguna manera este tipo de comportamientos irregulares, estipulados como faltas graves dentro de su contrato de trabajo y del reglamento interno de trabajo.*
5. *Esta decisión producirá todos sus efectos jurídicos, una vez usted reciba la presente comunicación.*

6. *Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 7° del D. L. 2351/65, literal a numerales 2 y 6, art. 58 Nral 1, art. 60 Nral 4, clausula 8, numerales 5, 8, 9, 19 y 20 de su contrato de trabajo, art. 48, literal f y g del reglamento interno de trabajo y demás normas concordantes y afines.*

...”

A folios 93 a 105 figura Reglamento Interno de Trabajo de la demandada.

A folios 18 y 20 reposan resultados de exámenes diagnósticos de Rx de columna lumbosacra realizados al actor el 1 de agosto de 2014 y el 20 de abril de 2015, respectivamente.

A folios 23 A 24 milita relación de incapacidades prescritas al demandante por NUEVA EPS.

A folio 25 reposa certificado de incapacidad expedida al actor por tres días el 28 de noviembre de 2017, esto es, del 28 al 30 de noviembre de 2017, por tres días.

INTERROGATORIO DE PARTE Y TESTIMONIOS: En audiencia de trámite y juzgamiento se practicaron interrogatorios de parte al representante legal de la demandada y al demandante. Asimismo, se receptionaron las declaraciones de los señores ORLANDO CONTRERAS BERRIO, RUBI DEL CARMEN RUIZ GOMEZ y GERMAN ANTONIO MARTINEZ ALQUERQUE (CD obrante a folio 92A).

7. ARGUMENTOS PARA RESOLVER:

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a los puntos materia de apelación como lo ha sostenido la Sala Laboral de la Corte¹.

DE LA DEBILIDAD MANIFIESTA (artículo 26 de la Ley 361 de 1997)

Advierte la Sala que en el plenario es un punto indiscutible que las partes estuvieron unidas por un contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de febrero de 2012 hasta el 22 de noviembre de 2017, fecha en la cual el actor fue despedido por la demandada aduciendo una justa causa de despido (fls 64 a 65 y 71).

Asimismo, viene demostrado que al demandante en vigencia del contrato de trabajo le fueron prescritas diversas incapacidades por parte de NUEVA EPS entre el 1 de febrero de 2014 hasta el 12 de septiembre de 2016, por diversos diagnósticos, siendo la prescrita en fecha 1 de febrero de 2014 la que más días de incapacidad le generó, esto es, un total de 12 días que fueron del 1 al 12 de febrero de 2014, pues el resto de incapacidades oscilaron entre 1 a 6 días de incapacidad, recalcándose además que las incapacidades prescritas al demandante se dieron en periodos discontinuos (fls 23 a 24). Igualmente, se aportó con la demanda exámenes diagnósticos de rayos X de columna lumbosacra realizados al

¹Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia de fecha 25 de Mayo de 2010, Magistrado Ponente: Dr. Eduardo López Villegas. Exp: 36013, reiterada mediante sentencia rad. 38135 del 3 de Agosto de 2010 y más recientemente en Sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA -SALA DE CASACIÓN LABORAL, Radicación No. 44673-SL 819 - 2013, de fecha 16 de octubre de 2013-Magistrado Ponente RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, y Sentencia radicado SL4430-014 - 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

demandante en fechas 1 de agosto de 2014 y 20 de abril de 2015, determinándose en el primero de ellos una discreta escoliosis lumbar izquierda y una disminución del espacio L5-S1, mientras que en el segundo se indicó la existencia de disminución de espacios intervertebrales L4-L5 y L5-S1 (fls 18 y 20).

La jurisprudencia de esta Corporación, en concordancia con la jurisprudencia emanada de la Sala de Casación Laboral, especialmente la sentencia SL1360 -2018 radicación 53394, del 11 de abril de 2018, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, ha establecido frente al tema del fuero por discapacidad lo siguiente:

(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 la sanción de 180 días de salario.

(3°) Existe libertad probatoria para determinar la pérdida de la capacidad laboral, es decir, si un trabajador se encuentra sufriendo una constante y progresivo deterioro de salud que le impida realizar su trabajo de una manera razonadamente normal o eficiente, el juez puede analizar en conjunto todos los medios probatorios allegados al proceso para determinar el estado de incapacidad.

(4°) El dictamen de pérdida de capacidad laboral es medio idóneo para demostrar la discapacidad, sin que éste implique prueba ad sustancia actus para reconocer el derecho.

Por su parte, la Corte Constitucional en su reiterada jurisprudencia frente a este tópico sostiene, que la estabilidad laboral reforzada en el empleo es una medida que permite a personas en situación de discapacidad no ser discriminadas en razón de sus condiciones particulares, garantizando que puedan contar con los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad en el tratamiento médico. Y pregona que son presupuestos indispensables para que pueda tener lugar dicha protección que:

- *El trabajador presente una limitación física, sensorial o síquica **sustancial** que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.*

- *El empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o síquica sustancial.*

- *El despido se realice sin autorización del Ministerio del Trabajo.*

- *El empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad.*

Ahora bien, analizado el acervo probatorio aportado al sub examine, se encuentra que no existe evidencia que al momento en que la demandada decidió terminar el contrato de trabajo el demandante se encontrara incapacitado o en situación de discapacidad, pues las únicas incapacidades aportadas al plenario dan cuenta que la última incapacidad prescrita al actor tuvo el 5 de septiembre de 2016, y se le otorgó por 8 días, es decir, que el actor estuvo incapacitado entre el 5 al 12 de septiembre de 2016; adicionalmente en el plenario no reposa ningún tipo de recomendaciones o restricciones medico laborales que hubieren sido prescritas al señor LARA NIETO para el desempeño de sus funciones como estibador al servicio de la demandada, y mucho menos que las mismas fueron notificadas a la demandada, pues no basta la afirmación del demandante en tal sentido para dar por demostrada esa circunstancia; tampoco se evidencia en el sub examine que el actor estuviere en algún tipo de tratamiento médico a la fecha de su despido, pues al plenario no se allegó historia clínica que permita deducir tal supuesto.

Así las cosas, considera la Sala que en el plenario no se acreditó la existencia de una limitación sustancial en la salud del actor que le impidiera desempeñar cabalmente sus funciones, para así concluir que estaba amparado por el fuero dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361/97, por lo que se confirmará la decisión del a quo en este aspecto, y se denegaran las pretensiones principales de la demanda relacionadas con la ineficacia del despido, el consecuente reintegro y el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social reclamados.

DESPIDO INJUSTO

También cuestiona el apelante, la conclusión arribada por el a quo frente al despido del actor, pues a su juicio el mismo fue injusto, ya que la falta endilgada no obedeció a una decisión personal del actor, sino la determinación de un superior, como era el líder de la cuadrilla a la que se encontraba asignado quien dispuso no realizar las labores en el contenedor TCLU8077199.

Respecto a la acreditación del despido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, reiteradamente ha sostenido, verbi gratia, en sentencia de radicación No. 48351 de fecha 17 de agosto de 2016, con M.P. Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA, que sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a este, en el evento en que desee el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento en el que comunicó su decisión.

En tal sentido, se constata en el sub lite que mediante misiva entregada el 22 de noviembre de 2017 (fls 71), la demandada dió por terminado el contrato de trabajo del actor aduciendo que, incurrió en una falta grave catalogada como justa causa de despido en su contrato de trabajo, específicamente en la cláusula octava numerales 5, 8, 9, 19 y 20, así como en el artículo 48 literales f y g del reglamento interno de trabajo, e igualmente sustentó su decisión en los numerales 2 y 6 del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 y los artículos 58 numeral 1 y 60 numeral 4, al oponerse junto con el resto de la cuadrilla a la que estaba adscrito a

ejecutar las labores asignadas en el contenedor No. TCLU807199 el día 11 de noviembre de 2017.

En primer lugar debe señalarse que, la justificación del despido conlleva la prueba de que los hechos invocados para tal efecto realmente se dieron, y que hubo relación de causalidad entre éstos y la determinación del empleador, es decir la oportunidad o inmediatez, pues, debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya aludidas como causales de un despido que, en verdad, tiene motivación distinta.

Pues bien, al analizar el acervo probatorio aportado al sub examine, encuentra la Sala a folios 71 carta de despido dirigida al actor y entregada el 22 de noviembre de 2017, expedida por la demandada manifestándole que al oponerse a ejecutar junto a su cuadrilla las labores que le fueron encargadas en el contenedor No. TCLU807199, lo cual conllevó a que se cancelara dicha operación resultaba un comportamiento inaceptable para la empresa, pues ello era un mal ejemplo para el resto de los compañeros, se constituía en un foco de indisciplina, afectaban el normal desarrollo de las actividades de la empresa y la imagen de la compañía frente a los nuevos y potenciales clientes, y dicha circunstancia constituía una falta grave que daba lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

En tal sentido, la demandada edificó su decisión de finiquitar el vínculo laboral del actor en lo estipulado en la cláusula octava numerales 5, 8, 9, 19 y 20 del mismo contrato, los numerales f y g del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 2 y 6 del artículo 62 del CST, y numerales 2 y 6 del artículo 58 y numeral 4 del artículo 60 ibidem.

Para acreditar la justeza del despido, la demandada trajo al plenario la declaración del señor GERMAN MARTINEZ ALBUQUERQUE quien funge en la empresa demandada como capataz general de todas las cuadrillas de estibadores, y quien fuera testigo presencial y directo de los hechos endilgados al actor como causal de terminación de su contrato, pues fue la persona que transmitió la orden dada por el Supervisor de Operaciones Terrestres de la demandada relacionada con una preinspección en el contenedor No. TCLU807199 por parte de la cuadrilla a la que pertenecía el demandante y tres personas más, quien en su declaración indicó que *una vez se dio la orden de trabajar, dos de los trabajadores que conformaban la cuadrilla iniciaron la operación, a diferencia del señor Álvaro Mena y el demandante quienes decidieron no participar, posteriormente los dos trabajadores que realizaban la labor suspendieron al momento en que el señor Álvaro Mena se negó a laborar el contenedor, y al no cumplir con el trabajo encomendado toda la cuadrilla fue retirada de la operación. Señaló también, que la negación de realizar la tarea asignada fue por parte de Álvaro Mena y ellos decidieron no hacerlo, los otros si siguieron.*

Al verificar el acta de descargos realizados al demandante el 18 de noviembre de 2017 la cual milita a folios 67, destaca la Sala las siguientes preguntas y respuestas.

(...)

PREGUNTADO 4. DIGANOS SI USTED CONOCE LAS RAZONES POR LA CUALES LA SOCIEDAD SESCOARIBE LO CITO A ESTA DILIGENCIA DE DESCARGOS Y EXPLIQUENOS LO SUCEDIDO.

RESPUESTA: Si

El día 11 de noviembre de 2017, yo tenía mi cuadrilla que es la No. 7, el día 10 de noviembre dejamos una pre inspección sin terminar, el sr José Flórez el día 11 de noviembre de desintegra la cuadrilla 7, y a mi me ubico en la cuadrilla 4, la cuadrilla 4 ya estaba ocupada, el capataz llama al supervisor diciendo que la cuadrilla 4 no quería hacer el contenedor, después el Sr. Flórez le devuelve la llamada al capataz diciendo que nos cancelara que nos mandara para la casa.

PREGUNTADO 5. DIGANOS QUIEN ES SU JEFE DIRECTO

RESPUESTA: El capataz German Martínez.

PREGUNTADO 6. DIGANOS SI ES CIERTO O NO QUE A SU CUADRILLA SE LE HABIA ASIGNADO A EL CONTENEDRO NO. TCLU8077199.

RESPUESTA: Si, pero lo asignaron después.

PREGUNTADO 7: DIGANOS QUIEN LE DIO A USTED LA ORDEN DE SEPARARSE DEL TRABAJO DEL CONTENEDOR ANTES MENCIONADO.

RESPUESTA: Nadie

PREGUNTADO 9. DIGANOS SI ES CIERTO O NO QUE A USTED QUIEN LE DICE QUE SE RETIRE DEL CONTENEDOR ES EL SR. ALVARO MENA.

RESPUESTA: No

PREGUNTADO 10: DIGANOS ENTONCES QUIEN LE DA LA ORDEN DE RETIRARSE DE DICHO TRABAJO Y PORQUE MOTIVOS.

RESPUESTA: EL Sr Flórez le da la orden a German Martínez porque nosotros no queríamos hacer el contenedor.

PREGUNTADO 11: EXPLIQUE EL HECHO DE QUE SE AFIRMA QUE USTED Y SU CUADRILLA NO QUERIAN TRABAJAR EL CONTENEDOR EN CUESTION.

RESPUESTA: No es que no queríamos trabajarlo, sino que no se podía hacer, estábamos ocupados.

PREGUNTADO 12. DIGANOS SI DENTRO DE SUS FUNCIONES USTED TIENE LA OBLIGACION DE COORDINAR TODOS LOS CONTENEDORES ENCARGADOS POR EL CLIENTE A LA EMPRESA O SOLAMENTE EL QUE SE LE ASIGNA A USTED.

RESPUESTA: El que se le asigna.

PREGUNTADO 13 DIGANOS PORQUE SIENDO USTED CONSCIENTE DE LO ANTERIOR DECIDE SUSPENDER LAS ACTIVIDADES ASIGNADAS POR SU SUPERIOR ALEGANDO QUE ESTA OCUPADO.

RESPUESTA: Álvaro Mena le dice a German Martínez que no podía hacer el contenedor porque estábamos ocupados, y la pre inspección duraba mas de la hora acordada, y nosotros no íbamos a dejar de hacer un narcótico que vale más por una pre inspección.

PREGUNTADO 14: DIGANOS SI ES CONSCIENTE QUE EL HECHO DE INCUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES, ES DECIR, CON LA PREINSPECCION AL CONTENEDOR MENCIONADO ANTERIORMENTE, FOMENTA LA INDISCIPLINA AL INTERIOR DE LA EMPRESA Y DETERIORA LA IMAGEN DE LA EMPRESA ANTE SUS CLIENTES.

RESPUESTA: Si

PREGUNTADO 15: DIGANOS SI USTED ES CONSCIENTE QUE NO DEBIA ABANDONAR LA PRE INSPECCION DE DICHO CONTENEDOR.

RESPUESTA: Si

PREGUNTADO 16: DIGANOS CUANTAS PERSONAS ABANDONARON LAS LABORES EN ESE MOMENTO.

RESPUESTA: En si no la abandonamos, nosotros no podíamos dejar de hacer el trabajo que estaba asignado para coger otro que estaba asignado.

(...)

Mientras que en el interrogatorio de parte el demandante reconoce que, sus superiores jerárquicos eran el señor José Flórez como supervisor y en el momento de los hechos endilgados como causa de despido era el señor

German Martínez quien fungía como capataz; también señaló que le pagaban por producción y si no terminaban un contenedor que se les hubiera asignado no lo pagaban.

Ahora bien, al analizar el contrato de trabajo suscrito por las partes obrante a folios 64 a 65, se advierte que en la cláusula octava se establecieron justas causas para terminar el contrato, así:

“OCTAVA- JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO: Son justas causas para dar por terminado el contrato unilateralmente el presente contrato, por cualquier de las partes, las expresadas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en los reglamentos de higiene y trabajo. PARAGRAFO: además, las partes acuerdan como faltas graves para la terminación del contrato las siguientes: (...) 8. Negarse a realizar la labor contratada, sin causa alguna justificada. 9) No acatar las órdenes de traslado a otro sitio de trabajo cuando lo solicite el PATRONO por razón de las necesidades del servicio o por cualquier otra causa. (...) 19) Todo acto que perturbe la disciplina o el orden del sitio de trabajo que de lugar a reclamos por parte del usuario del servicio. 20) Todo acto u omisión que afecta la buena imagen y el prestigio del PATRONO ante las personas o entidades que utilicen el servicio de este o ante terceros. (...)”

Mientras que en el Reglamento Interno de Trabajo (fls 93 a 105), específicamente en el artículo 48 se catalogan como faltas graves, entre otras:

“(...)

f) Todo incumplimiento o falta grave en que incurra el trabajador en sus obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley, este reglamento, contrato de trabajo y demás normas que se le apliquen por primera vez.

g) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias que realice el trabajador por primera vez, la cual, incluye igualmente las faltas graves establecidas en forma expresa en su contrato de trabajo.

(...)”

Pues bien, al analizar conjuntamente la diligencia de descargos realizada al demandante, el testimonio del señor German Martínez, así como el interrogatorio de parte absuelto por el actor, concluye la Sala que efectivamente el demandante incurrió en una justa causa de despido, puesto que desconoció una orden o instrucción dada por un superior la cual estaba íntimamente ligada con su principal obligación, esto es, prestar el servicio para el cual fue contratado por la demandada. Y aunque el actor, tanto en el interrogatorio de parte como en la diligencia de descargos trató de excusar su falta en uno de sus compañeros de trabajo, esto es, el señor Álvaro Mena aduciendo que la orden le fue dada a éste como líder de la cuadrilla, y que éste fue quien rehusó cumplirla bajo el argumento que estaban ocupados en otro contenedor; en el plenario quedó acreditado que el orden jerárquico de la demandada no incluía líderes de cuadrilla, por consiguiente, mal podía el actor acatar, consentir o cohonestar el comportamiento de su compañero para no realizar la labor encomendada y que constituía su principal obligación como estibador al servicio de la demandada, puesto que, si bien podía estar ocupado realizando otra labor designada previamente por el empleador, claramente desconoció la autoridad y facultad del empleador de modificar o variar las labores a ejecutar, máxime cuando la nueva directriz impartida a la cuadrilla a la cual pertenecía correspondía a sus funciones, como el mismo lo reconoció en sus descargos al afirmar que sus obligaciones como estibador eran las que se le asignaran por parte del empleador a través de sus jefes inmediatos en los contenedores bien

fuera para cargarlos o descargarlos; adicionalmente aceptó ser consciente que al no ejecutar la preinspección del contenedor TCLU8077199 fomentaba la indisciplina y constituía un abandono de sus funciones; el actor con su comportamiento – no realizar la labor de preinspección - de forma tácita incumplió sus obligaciones contractuales, y tal circunstancia implica sin lugar a dudas una falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme a lo pactado en la cláusula octava del contrato de trabajo, específicamente en lo dispuesto en los numerales octavo y noveno, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 62 del CST .

Por las consideraciones precedentes se confirmará la sentencia apelada.

8. COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, fíjense las agencias en derecho en cuantía de ½ SMLMV. Se autoriza a la Secretaría de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

9. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

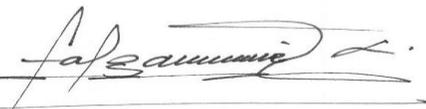
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada de fecha 20 de mayo de 2019 proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena en este proceso Ordinario laboral de **JUAN MANUEL LARA NIETO** contra **SESCOARIBE S.A.S.**, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, fíjense las agencias en derecho en cuantía de ½ SMLMV. Se autoriza a la Secretaría de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS
Magistrado Sala Laboral

CARLOS F. GARCIA SALAS
Magistrado



FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA
Magistrado

JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS
Magistrada
Con ausencia justificada

<p>Tribunal Superior de Cartagena</p> <p>Sala Laboral</p> <p>Cartagena, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2020, en la fecha se notifica el presente auto por estado No. 129, fijado a las 8:00 a.m.</p> <p> Secretario</p>
