El siguiente es el documento presentado por la Magistrada Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

**Asunto.** Consulta sentencia

**Proceso.** Ordinario laboral

**Radicación Nro.** : 66170-31-05-001-2017-00012-01

**Demandante:** Juan Diego Rodas Pérez

**Demandado:** Efiventas y Servicios S.A.S.

**Juzgado de Origen:** Laboral del Circuito de Dosquebradas

**Temas: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD / CAUSA JUSTA U OBJETIVA DE TERMINACIÓN.**

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial.

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, parte del capítulo IV, relativo a la integración laboral, señala que una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Ahora bien, la actual jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia clarificó la adecuada interpretación de la normativa atrás descrita, para explicitar que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización, como se explicará en detalle más adelante; sin embargo, para que opere dicha presunción, la Sala de Descongestión del tribunal de cierre en sentencia de 09-08-2018[[1]](#footnote-1) recordó que debe acreditarse en primer lugar la limitación física, psíquica o sensorial igual a 15% o superior y en segundo lugar, el conocimiento del empleador de esta…

No obstante lo anterior, la misma jurisprudencia aclaró que existe una presunción de discriminación laboral inserta en la Ley 361 de 1997, por lo que basta que el trabajador acredite su estado de discapacidad, para trasladar el empleador la carga de demostrar con suficiencia la causa objetiva para finalizar el vínculo laboral, de lo contrario sigue operando la presunción aludida a favor del trabajador y correlativamente, deberá ordenarse el reintegro del mismo, el pago de salarios, prestaciones dejadas de percibir y la sanción de 180 días contemplada en la Ley 361 de 1997. (…)

Por último, frente a la solicitud de permiso que debe elevarse ante el inspector de trabajo, la Corte aclaró que de conformidad con la sentencia C-531 del 2000 el permiso ante el inspector laboral únicamente se requiere cuando la finalización del vínculo se soporta en la limitación padecida por el trabajador pues nadie está obligado a lo imposible o soportar cargas que superan sus facultades, o para el asunto de ahora, a dar continuidad a un vínculo laboral que no puede ser desempeñado por su trabajador…

Así las cosas, surge la presunción de la terminación del contrato de trabajo en razón a la discapacidad del demandante, y por ende, se configura en pleno la ineficacia de la ruptura, ante la ausencia del permiso del Ministerio del Trabajo; no obstante, resulta inane la anterior conclusión si se tiene en cuenta que la demandada demostró que la terminación del contrato laboral ocurrió al operar una causal objetiva, como pasa a explicarse…



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA LABORAL

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

En Pereira, a los cuatro (04) días del mes de septiembre de dos mil dieciocho (2018), siendo las diez y treinta de la mañana (10:30 a.m.), la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 14 de agosto de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas, dentro del proceso que promueve el señor **Juan Diego Rodas Pérez** contra **Efiventas y Servicios S.A.S.,** radicado 66170-31-05-001-2017-00012-01.

**REGISTRO DE ASISTENCIA:**

Demandante y su apoderado: Demandado y su apoderado:

**TRASLADO A LAS PARTES**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

**ANTECEDENTES**

1. **Síntesis de la demanda y su contestación**

Pretende el señor Juan Diego Rodas Pérez que se declare la existencia de un contrato de trabajo, que finalizó sin justa causa por el demandado, mediando una situación de debilidad manifiesta; en consecuencia, pretende que *i)* se reintegre al cargo que venía desempeñando o a uno de mejor jerarquía y *ii)* se pague la sanción contemplada en la Ley 361 de 1997.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* el 03-05-2014 fue contratado por Efiventas y Servicios S.A.S. para desempeñarse como auxiliar de carnes en Supertiendas Olímpica; *ii)* el 03-12-2014 el demandante sufrió un accidente de trabajo al resbalarse con hielo, generándole una fractura de tibia en la pierna izquierda; *iii)* el 06-04-2016 fue valorado por medicina ocupacional que determinó *traumatismos del pie y del tobillo (…) dolor neuropatico (…) y fractura del peroné, por lo que procede a calificación de la pérdida de la capacidad laboral.*

*iv)* El 26-04-2016 se encontró en el bolso personal del demandante un arma de fuego, respecto de la cual contaba con el salvoconducto respectivo; *v)* fue citado para la diligencia de descargos a la que allegó los documentos pertinentes que amparaban el porte del arma de fuego.

*vi)* El 30-04-2016 le informaron que dejara de laborar mientras se realizaba el proceso disciplinario; pero el 26-05-2016 le notificaron que se había dado por finalizado el contrato de trabajo desde el 13-05-2016, sin solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo, máxime que en el reglamento interno únicamente se tipificó como “*falta con calificación de despido llevar en un morral un arma de fuego, mas no portarla en el lugar de trabajo”* y *vii)* que el 23-05-2016 se realizó una cirugía de *herniografia umbilical* por lo que llevó la incapacidad a su empleador, que rechazó porque iba a ser despedido.

Para finalizar, expuso que interpuso dos acciones de tutela que ampararon sus derechos de manera transitoria, para salvaguardar su estabilidad laboral reforzada, por lo que el contrato de trabajo se encuentra vigente, además relató que ya fue calificado por la ARL.

**Efiventas y Servicios S.A.S.** al contestar la demanda se opuso a las pretensiones, para lo cual expuso que el contrato de trabajo por duración de obra o labor pactado entre las partes en contienda se encuentra vigente a la fecha debido al fallo de tutela proferido por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Santa Rosa de Cabal, y en consecuencia, afirmó que ha pagado las incapacidades médicas del demandante, así como las restantes obligaciones derivadas de la seguridad social integral.

Por otro lado, recriminó que el 03-05-2014 contrató al demandante como auxiliar de carnes, en el área de manipulación de alimentos para servicio al cliente ofertado al tercero contratante Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., que el 03-12-2014 el demandante sufrió un accidente de trabajo, por la cual recibió la correspondiente atención médica.

Además, expuso que el 13-05-2016 había finalizado el contrato de trabajo del actor, previo proceso disciplinario, debido a una conducta grave consistente en tener un arma de fuego en su lugar de trabajo sin contar con autorización del empleador y sin que requiriera la misma para desempeñar sus labores. Además, resaltó que para la fecha de terminación del vínculo Juan Diego Rodas Pérez no se encontraba incapacitado, aspecto que descartaba la necesidad de solicitar permiso alguno al Ministerio del Trabajo, máxime que el trabajador desempeñaba su cargo sin impedimento alguno.

También resaltó que el contrato sí había finalizado el 13-05-2016 pues remitió por correo certificado la misiva, a través de la empresa de envíos *Servientrega,* de la terminación del contrato a la dirección que había reportado el demandante*,* que se negó a recibir en varias oportunidades; luego volvieron a enviarla a la misma dirección la carta de despido, pero a través de *Deprisa.*

Para finalizar propuso las excepciones de “*reintegro superado”,* “*oposición al pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”,* “*inexistencia de la obligación”,* “*cobro de lo no debido”,* “*buena fe”,* “*compensación”* y “*prescripción”.*

**2. Síntesis de la sentencia objeto de consulta**

El Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes en contienda, pues en la *actualidad persiste el mismo debido a las decisiones adoptadas por los jueces de tutela,* pero absolvió a la demandada de las pretensiones condenatorias en su contra, consistentes en el reintegro laboral y la indemnización derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como fundamento de su decisión adujo que la sociedad demandada desvirtuó la presunción que pesaba en su contra, pues logró acreditar que el contrato de trabajo finalizó por una justa causa, máxime que el despido se realizó con sujeción al debido proceso, pues el demandante rindió los correspondientes descargos.

Así, expuso que se configuró la causal contemplada en el numeral 3º del artículo 60 del C.S.T., también consagrada en el mismo numeral del artículo 70 del reglamento interno de trabajo de la empresa, que era de conocimiento del demandante y que prohíbe a los trabajadores conservar armas de fuego en el sitio de trabajo, pues el demandante tenía guardada una de ellas en sus efectos personales, que fue descubierta al momento de hacer una revisión rutinaria de los trabajadores de la sociedad, como se desprendía del acta de descargos rendida por el demandante, en la que este argumentó que no la utilizaba para desempeñar su trabajo, sino *cuando salía del mismo.*

Además, concluyó que en tanto el demandante obvió su asistencia al interrogatorio decretado de oficio, se derivaron las consecuencias negativas del mismo, por lo que se presumió cierto que la sociedad demandada nunca fue notificada de incapacidades médicas que dieran cuenta de dolencias o secuelas derivadas del accidente laboral, ni que al momento del despido se encontrara incapacitado o calificado por autoridad médica competente, conclusión que corroboró con la historia clínica del demandante de la cual derivó que para el momento del despido, 13-05-2016, ya habían finalizado las incapacidades médicas que venía disfrutando el demandante con ocasión a un accidente de trabajo, máxime que el empleador tampoco tenía conocimiento de la cirugía que se había programado para el 23-05-2016, pues para dicho día ya se encontraba finalizada la relación contractual.

**3. Del grado jurisdiccional de consulta.**

Contra la anterior decisión no se presentó recurso de apelación; por lo tanto, se ordenó tramitar el grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador, de conformidad con el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**CONSIDERACIONES**

**1. Problemas jurídicos**

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

1. ¿El trabajador acreditó que se encontraba en una situación incapacitante o bajo una pérdida de la capacidad laboral para la época de terminación del contrato de trabajo, para que el despido se presuma discriminatorio?

En caso de respuesta positiva, corresponde establecer:

1. ¿El empleador desvirtuó dicha presunción al acreditar una causa objetiva para finalizar unilateralmente el vínculo laboral?

**2. Soluciones a los interrogantes planteados**

**2.1. Cuestión previa - tutela como mecanismo transitorio**

La Corte Suprema de Justicia[[2]](#footnote-2) ha enseñado que las sentencias de tutela tienen dos efectos generales que se concretan en fallos definitivos o transitorios; el primero de ellos hace tránsito a cosa juzgada constitucional, y en ese sentido está vedado al juez ordinario volver sobre los asuntos allí ya resueltos; por el contrario, el segundo carece de las consecuencias de la *res judicata*, porque su firmeza depende del control de la justicia ordinaria para dotar a la decisión inicial de los efectos inmutables de toda sentencia judicial, y en ese sentido al juez ordinario corresponde el deber de cerrar el debate sobre el derecho puesto en discusión.

Entonces las decisiones constitucionales con efectos transitorios tienen vigencia durante el término utilizado por la autoridad judicial ordinaria para decidir de fondo sobre la controversia planteada inicialmente en el ámbito constitucional, siempre y cuando la acción ordinaria se inicie en el término máximo de 4 meses a partir del fallo de tutela.

Para el caso de ahora, el 01-08-2016 el Juzgado Segundo Civil Municipal de Santa Rosa de Cabal, concedió como mecanismo transitorio el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Juan Diego Rodas Pérez, para lo cual ordenó al representante legal de Efiventas y Servicios S.A.S. que reintegrara al accionante al cargo que venía desempeñando y realizara los pagos laborales correspondientes, debido a que la accionada omitió solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato de trabajo celebrado entre las partes debido a la incursión del accionante en la prohibición de portar un arma de fuego; por último, el amparo se concedió de manera transitoria, para lo cual el accionante contaba con 4 meses para iniciar el correspondiente proceso laboral – fls. 95 a 117 c. 1 -; decisión que fue confirmada el 29-09-2016 por el Juzgado Civil del Circuito de la misma ciudad – fls. 118 a 124 c. 1 -.

De lo anterior se colige que el propósito de esta acción es imprimir a la decisión de tutela los efectos de perennidad de las decisiones judiciales a través del proceso ordinario laboral, por lo que se analizarán en sede ordinaria las pretensiones de reintegro e indemnización derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para que cesen los efectos transitorios de la tutela, y la controversia finalice con una decisión que haga tránsito a cosa juzgada.

**Fundamentos jurídicos**

**2.2. Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad[[3]](#footnote-3) sicológica, física o sensorial.

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, parte del capítulo IV, relativo a la integración laboral, señala que una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Ahora bien, la actual jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia[[4]](#footnote-4) clarificó la adecuada interpretación de la normativa atrás descrita, para explicitar que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización, como se explicará en detalle más adelante; sin embargo, para que opere dicha presunción, la Sala de Descongestión del tribunal de cierre en sentencia de 09-08-2018[[5]](#footnote-5) recordó que debe acreditarse en primer lugar la limitación física, psíquica o sensorial igual a 15% o superior y en segundo lugar, el conocimiento del empleador de esta, o en palabras de la corte:

***“(i)*** *que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%;* ***(ii)*** *que el empleador conozca de dicho estado de salud”[[6]](#footnote-6).*

De estas exigencias, la Corte Constitucional estima que sólo es necesaria la existencia de una limitación física, sensorial o sicológica para realizar su trabajo regularmente, sin requerir calificación o discapacidad declarada, certificada y cuantificada[[7]](#footnote-7), al bastar, que se trate de persona en situación de vulnerabilidad por razones de salud[[8]](#footnote-8).

Por otro lado, frente a la presunción de despido discriminatorio la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia[[9]](#footnote-9) resaltó que *i)* está permitido el despido de un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad, siempre y cuando se acredite una ***causa objetiva*** para terminar el vínculo laboral, presencia que descarta de contera la exigencia de solicitar un permiso para despedir al trabajador ante el inspector del trabajo, a menos que tal extinción tenga como antecedente un elemento discriminatorio, o en palabras de la Corte “*la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva[[10]](#footnote-10)”*.

No obstante lo anterior, la misma jurisprudencia aclaró que existe una presunción de discriminación laboral inserta en la Ley 361 de 1997, por lo que basta que el trabajador acredite su estado de discapacidad, para trasladar el empleador la carga de demostrar con suficiencia la *causa objetiva* para finalizar el vínculo laboral, de lo contrario sigue operando la presunción aludida a favor del trabajador y correlativamente, deberá ordenarse el reintegro del mismo, el pago de salarios, prestaciones dejadas de percibir y la sanción de 180 días contemplada en la Ley 361 de 1997.

Por último, frente a la solicitud de permiso que debe elevarse ante el inspector de trabajo, la Corte aclaró que de conformidad con la sentencia C-531 del 2000 el permiso ante el inspector laboral únicamente se requiere cuando la finalización del vínculo se soporta en la limitación padecida por el trabajador pues nadie está obligado a lo imposible o soportar cargas que superan sus facultades, o para el asunto de ahora, a dar continuidad a un vínculo laboral que no puede ser desempeñado por su trabajador, en cuyo caso se requerirá “*la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador”[[11]](#footnote-11)* o correlativamente, la discapacidad de ninguna manera incidía en el adecuado desempeño del subordinado para la labor que fue contratado, pues el “*Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador”* (ibídem).

Así, la intervención del inspector del trabajo se justifica para verificar si, pese a la presencia de la situación incapacitante, el trabajador puede ejercer la labor para la que fue contratado, de lo contrario, se habilita la rescisión del vínculo empleaticio.

**Fundamento fáctico**

**2.2. Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**

De manera liminar, debe decirse que no hay discusión, por cuanto así lo aceptó la sociedad demandada en la contestación al libelo introductor, y ningún reproche ameritó por parte del demandante que entre esta y el señor Juan Diego Rodas Pérez, existió un contrato de trabajo para desempeñarse como auxiliar de carnes, que inició el 03-05-2014 y finalizó con la consecuente desvinculación laboral del demandante, pero que perduraba para el momento de la contestación de la demandada, con ocasión a la orden de tutela tendiente a reintegrar al demandante a su lugar de trabajo, debido a que se tuteló “*como mecanismo transitorio al derecho a la estabilidad laboral reforzada”* – fls. 116, 141 a 142 c. 1 -, situación que no impide el estudio de este asunto, pues el efecto transitorio en que fue concedido el derecho, implica su decisión definitiva por esta jurisdicción.

Ahora bien, es preciso resaltar que el contrato de trabajo suscrito entre las partes finalizó el 13-05-2016, como se desprende de los efectos de la confesión ficta que obra en contra del demandante, ante su inasistencia a la audiencia de conciliación y al interrogatorio de parte decretado de oficio – fl. 423 cd c. 3 -, pues se adujo como cierto que la terminación del contrato de trabajo fue notificada el 13-05-2016 al demandante mediante correo certificado remitido a través de *Servientrega,* que Juan Diego Rodas Pérez se negó a recibir, por lo que en oportunidad siguiente se remitió nuevamente la carta de terminación por medio de la empresa de correos *Deprisa,* dado que se encontraba sin laborar mientras se surtía la investigación – fl. 294 c. 2 -.

Confesión ficta que no fue infirmada; por el contrario se corroboró con el restante caudal probatorio, pues la demandada allegó la correspondiente guía de envío de la empresa *Servientrega,* remitida el 13-05-2016 a la dirección “*Clle 19 #9ª-45 Barrio Cerros de Monserrate”* – fl. 340 c. 1 -; en el mismo sentido la testigo Janeth Milena Castillo - directora de personal de Efiventas y Servicios S.A.S. para el eje cafetero – afirmó que los empleados le informaron que el 23-05-2016 el demandante asistió a la empresa para reportar una incapacidad, que no fue recibida porque Juan Diego Rodas Pérez “*ya estaba retirado (…) y se le notificó que ya esperara que se le había enviado a su domicilio el documento o la información por parte de la empresa”* – fl. 423 cd c. 3 -.

De lo anterior se desprende que el contrato suscrito entre las partes terminó el 13-05-2016, por lo que a continuación la Sala se contrae en el análisis del cumplimiento de los requisitos mencionados por la jurisprudencia, que de ser probados darían lugar a la ineficacia del despido por gozar el trabajador de una estabilidad laboral reforzada, reintegro laboral y el consecuente pago de la indemnización correspondiente.

**a)Limitación de la parte actora**

Corresponde analizar si para la época de finalización del vínculo laboral, Juan Diego Rodas Pérez se encontraba en estado de limitación física, sensorial o sicológica para realizar su trabajo regularmente.

En ese sentido, obra en el expediente el “*dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional”* emitido el 13-07-2016, que estableció que el 13-10-2015 finalizaron las incapacidades otorgadas al demandante con ocasión al accidente de trabajo ocurrido el 03-12-2014, que generó la fractura de su pierna izquierda, por lo que concluyó que Juan Diego Rodas Pérez sufrió una pérdida de capacidad laboral igual al 17.20% estructurada el 03-12-2014- fls. 32 a 37 c. 1-.

Puestas de ese modo las cosas, se advierte que para el momento de la finalización del vínculo laboral, esto es, 13-05-2016 el demandante no se encontraba incapacitado, pero sí tenía una disminución de su capacidad laboral estructurada durante la vigencia del contrato de trabajo; por lo que el demandante logró acreditar que se encontraba en una situación de vulnerabilidad para la época del rompimiento laboral.

**b) Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador**

En relación con este requisito se advierte que, en principio, la demandada no conocía de la limitación física de su trabajador, como se desprende de la confesión ficta que pesaba en contra de Juan Diego Rodas Pérez pues se tuvo como cierto que “*la demandada no fue notificada de incapacidad médica que indicara que el actor se encontraba con dolencias y secuelas por accidente laboral*” – fl. 423 cd c. 3 -; sin embargo, dicha confesión se desvirtúa con el restante caudal probatorio allegado al expediente, si se tiene en cuenta que pese a que la demandada al momento de finalizar el contrato de trabajo no conoció el dictamen donde se determinó que el demandante había sufrido una pérdida de la capacidad laboral igual a 17.20%, ya que éste fue emitido en fecha posterior al finiquito, esto es, dos meses después – fl. 32 c. 1 -; sí sabía del estado de salud de su trabajador desde el 03-12-2014, hito originario del accidente de trabajo, máxime que el demandante estuvo incapacitado por un largo periodo de tiempo, pues las mismas finalizaron el 13-10-2015 – fl. 32 c. 1-, es decir, durante más de 10 meses, hechos de los que se deriva que Efiventas y Servicios S.A.S., por su condición de empleadora conocía de las eventuales secuelas generadas por el accidente de trabajo sufrido por el demandante, que la obligaban a estar atenta al estado de salud del trabajador, respecto del cual usufructuó su fuerza de trabajo, de tal manera que no podía alegar ausencia de conocimiento, pues esta se derivaría de su incuria.

Así las cosas, surge la presunción de la terminación del contrato de trabajo en razón a la discapacidad del demandante, y por ende, se configura en pleno la ineficacia de la ruptura, ante la ausencia del permiso del Ministerio del Trabajo; no obstante, resulta inane la anterior conclusión si se tiene en cuenta que la demandada demostró que la terminación del contrato laboral ocurrió al operar una causal objetiva, como pasa a explicarse.

**c) Causa objetiva de terminación del vínculo laboral para enervar la presunción de despido por causa de la limitación.**

De conformidad con los efectos de la confesión ficta tantas veces anunciada, se adujo como cierto que el demandante carecía de autorización por parte de la empresa para portar un arma dentro de la empresa – fl. 423 cd c. 3 -, confesión que se corrobora con la documental obrante en el expediente, pues fue allegado el informe suscrito el 27-04-2016 por el supervisor de Efiventas y Servicios S.A.S. dirigido a Yaneth Castillo Caipe como directora oficina de apoyo administrativo en el que se informó que el 26-04-2016 a las 7:30 p.m. el auxiliar de control de pérdida encontró “*en el bolso personal* [de Juan Diego Rodas Pérez] *un arma de fuego”* – fl. 290 c. 2 -durante un procedimiento rutinario, hallazgo frente al cual el demandante afirmó que “*la porto porque en la calle hay muchos enemigos”* – ibídem -.

Luego, aparece la citación de 28-04-2016 notificada a Juan Diego Rodas Pérez para que rindiera descargos respecto a los hechos atrás descritos – fl. 292 c. 2 -, en ese sentido obra el acta de fecha 29-04-2016 en la cual afirmó que el 26-04-2016 durante una revisión al finalizar la jornada de trabajo “*le enseñó el bolso* [al supervisor ] *y él empieza a sacar las pertenencias de allí y allí se da cuenta que tengo el arma”* – fl. 293 c. 2 -, artefacto que aseguró no utilizar para el ejercicio de sus funciones tendientes a deshuesar, organizar cavas, neveras, etc…, sino para cuando sale del trabajo.

Además, obra un acta de ampliación de descargos signada el 03-05-2016 en la que el demandante nuevamente afirmó que “*el auxiliar de control de pérdidas saca las pertenencias entre ellas y allá observa el arma y a raíz de lo que encuentra procede a llamar al Coordinador de seguridad”* – fl. 297 c. 2 -.

Ahora bien, el numeral 6º del literal a) del art. 62 del CST señala que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador cuando se configure cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 de la misma codificación, o cualquier falta grave calificada así en los reglamentos, contratos, pactos, etc…; en ese sentido, el numeral 3º del artículo 60 aludido establece como prohibición de todo trabajador conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, con excepción de las portadas por los celadores.

Puestas de ese modo las cosas, el anterior derrotero deja ver que Efiventas y Servicios S.A.S. acreditó una causa objetiva para finalizar el vínculo laboral, puesto que el contrato de trabajo con el demandante terminó debido a que Juan Diego Rodas Pérez incurrió en una prohibición legal consistente en conservar un arma de fuego en el sitio de trabajo; conducta que se advierte grave en el contexto de las actividades desempeñadas por el trabajador y su porte rutinario, puesto que Juan Diego Rodas Pérez se “*encuentra vinculado al proceso de atención al cliente, desarrollando labores de auxiliar en el área de carnes”* – fl. 290 c. 2 -, es decir, su labor es ejecutada en colectivo con el personal que labora en dicha sección y pública porque implica el contacto con los compradores de dicho alimento, además el demandante afirmó que desde el 03-05-2014, hito inicial del contrato, asiste a su lugar de trabajo con el arma de fuego como elemento rutinario de sus pertenencias, debido a que requiere de dicho artefacto cuando termina su jornada – fl. 293 c. 2 -.

La concomitancia de las anteriores circunstancias revelan a un trabajador que realiza sus funciones en comunidad y conserva de manera habitual un arma de fuego dentro de sus pertenencias, con una voluntad latente de utilización, todo lo cual permite concluir que la prohibición en la que incurrió Juan Diego Rodas Pérez alcanza una gravedad suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, máxime que la demandada carecía del conocimiento sobre su conservación – fl. 290 c. 2-, por lo que el trabajador sorprendió a su empleador cuando fue descubierta la existencia del arma de fuego por parte del supervisor.

Por lo tanto, por esta vía Efiventas y Servicios S.A.S. no debía solicitar permiso alguno ante el Ministerio del Trabajo, con lo cual se torna eficaz la ruptura del pacto laboral y, correlativamente, la confirmación de la sentencia consultada, bajo el entendimiento que hay lugar a absolver de todas las pretensiones a la parte demandada con excepción de la declarativa de contrato de trabajo, como lo hizo el *a quo.*

Por otro lado, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia[[12]](#footnote-12) ha enseñado que el despido no constituye una sanción disciplinaria, porque dicha decisión conlleva el ejercicio de la libertad empleaticia del contratante para prescindir de la fuerza de trabajo de sus empleados, acto contrario a la imposición de sanciones, precedidas de procedimientos disciplinarios, pues ellas implican *per se* la vigencia y continuación de la relación laboral; sin embargo, nada impide que el empleador con el propósito de garantizar el debido proceso cite al trabajador para establecer los hechos que darían lugar a la terminación del contrato de trabajo, y en ese marco proteger el derecho de defensa del trabajador para que, previo a dar por finalizado de manera unilateral el vínculo contractual, pueda esquivar las acusaciones elevadas en su contra.

Descendiendo al caso en concreto, del análisis de los medios de prueba ya enunciados se desprende que la demandada también otorgó las oportunidades de defensa al trabajador, con el fin de determinar la veracidad de los hechos tendientes a finalizar el contrato por una justa causa, pues el demandante fue citado a rendir descargos en dos ocasiones, para que este pudiera conocer las imputaciones en su contra y controvertirlas con anterioridad a la terminación del vínculo laboral.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, la decisión revisada se confirmará, sin lugar a costas en esta instancia, pues no se causaron por tratarse del grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor de la parte actora.

**DECISIÓN**

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

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 14 de agosto de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas, dentro del proceso promovido por el señor **Juan Diego Rodas Pérez** contra **Efiventas y Servicios S.A.S.,** por las razones expuestas en precedencia.

**SEGUNDO:** **SIN COSTAS** en esta instancia por lo expuesto en precedencia.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** **FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Magistrada

1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. SL3251-2018, radicado 56995. M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota. [↑](#footnote-ref-1)
2. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 20-09-2017. SL15882-2017, radicado 51004. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo y Sentencia de 14-02-2018. SL2420-2018, radicado 63219. [↑](#footnote-ref-2)
3. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-458 de 22-07-2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [↑](#footnote-ref-3)
4. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-4)
5. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. SL3251-2018, radicado 56995. M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota. [↑](#footnote-ref-5)
6. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 25-03-2009. Radicado 35606. M.P. Isaura Vargas Díaz reiterada en sentencia de 29-06-2016. Radicado 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena. [↑](#footnote-ref-6)
7. CORTE CONSTITCIONAL. Sentencia T-320 de 21-06-2016. M.P. Alberto Rojas Ríos y SU-049 de 02-02-2017. M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-7)
8. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T -141 de 28-03-2016. M.P. Alejandro Cantillo Linares y SU-049 de 02-02-2017 M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-8)
9. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-9)
10. *Ibídem*. [↑](#footnote-ref-10)
11. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-11)
12. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 16-05-2018. SL1650-2018, radicado 56981. M.P. Cecilia Margarita Durán Ujueta y Sentencia de 05-11-2014. SL15245-2014, radicado 45148. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz. [↑](#footnote-ref-12)