

TEMA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO- Cuando el contrato de trabajo termina por la invocación de una justa causa, corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador probar la ocurrencia de la justa causa./

HECHOS: El señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid instauró demanda ordinaria laboral contra el Comité Privado de Asistencia a la Niñez –PAN y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF, pretendiendo se declare que el proceso disciplinario que le fue realizado por el Comité Privado de Asistencia a la Niñez, vulneró su debido proceso y derecho de defensa; se declare que la relación laboral existente con el Comité Privado de Asistencia a la Niñez, terminó por decisión unilateral del empleador y sin que mediara justa causa para ello. El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 09 de abril de 2024, declaró fundada la excepción de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación; absolvió al Comité Privado de Asistencia a la Niñez – PAN y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF, de todas las pretensiones incoadas por el señor Libardo. Por tanto, los problemas jurídicos se centran en determinar ¿Si al señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid le asiste el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injustificado, efecto para el que habrá que establecer si el trabajador realmente incurrió en las conductas que le fueron enrostradas por el Comité Privado de Asistencia a la Niñez -PAN; y si las mismas constituyen justa causa para la terminación del contrato; además de establecer si el empleador debía agotar el procedimiento disciplinario para finiquitar la relación de trabajo? En caso de encontrar configurado el despido sin justa causa, deberá determinarse ¿Si el Instituto Colombiano de Bienestar Laboral, es solidariamente responsable en el pago de la indemnización por despido sin justa causa?

TESIS: El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto.(...) El literal h) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo termina “... por decisión unilateral de las partes”, y solo adquiere la connotación de injusta cuando no se invoca ni demuestra alguna de las causales, faltas o conductas descritas en el artículo 62 del mismo compendio normativo, de las estipuladas como tales en el contrato de trabajo, o de las así establecidas en el reglamento interno de trabajo, asistiéndole al empleador la obligación de dar a conocer al trabajador cuál fue el motivo de su decisión, en los términos previstos en el artículo 66 ibídem, de modo que, la causal invocada esté demostrada plenamente, “... sin que sea posible alegar con posterioridad causales distintas” (...) Ahora bien, cuando el contrato de trabajo termina por la invocación de una justa causa, “... corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador probar la ocurrencia de la justa causa”.(...) De la prueba recaudada en el plenario, colige la Sala, que el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid, incurrió en dos de las faltas que le fueron reprochadas por su empleador, esto es, la relativa al mal trato del niño Pablo Andrés Álzate Pino y la modificación de la jornada laboral el 27 y 28 de julio de 2018, situaciones que fueron reconocidas en la diligencia de descargos, destacando que la tercera conducta relativa a la colaboración en hechos de pérdida y/o sustracción de elementos o útiles de la Corporación no quedó plenamente acreditada, no se especifica cuáles fueron los elementos perdidos o sustraídos, aspecto sobre el cual, ni siquiera el representante legal de PAN tiene claridad y pese a que se expuso que hay unos videos que dan cuenta de los hechos, los mismos no fueron aportados al expediente, siendo ello carga probatoria

de la accionada.(...) Para determinar si las conductas en las que incurrió el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid constituyen justa causa para la terminación del contrato de trabajo, la Sala memora que el Código Sustantivo del Trabajo prevé: “ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador: 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.(...) En lo que tiene que ver con la calificación de la conducta como falta grave y de consiguiente justa causa para la terminación del contrato de trabajo, es pertinente señalar que recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisó: “Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso” (CSJ SL2857-2023).(...)Lo expuesto no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión para despedir con justa causa, pues de vieja data, la jurisprudencia ha reconocido la garantía del derecho de defensa en favor del laborante, y por ello, el empleador puede hacer uso de la atribución de finalizar el vínculo con base en una justa causa, motivando su decisión, para lo cual deberá tener en cuenta que “... i) la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido; iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justas causas por el legislador; y iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, éste se cumpla”.(...)Los requisitos para el despido según los delineamientos de las altas cortes, se encuentran satisfechos en el sub lite, toda vez que previo a la finalización del vínculo el actor fue citado a diligencia de descargos, en la cual tuvo la oportunidad de explicar las situaciones por las cuales fue citado, recordando que el derecho del trabajador a ser oído consiste en que éste pueda dar su propia versión de los hechos frente aquellos enunciados por el empleador como justa causa, en punto de garantizarle el derecho de defensa, aunado a ello, la causal avalada por esta Corporación está prevista como justa causa, y en el orden interno de la empresa, no se había contemplado ningún procedimiento previo para el despido según el precitado artículo 71 atrás descrito.

MP:SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA:27/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-012-2020-00010-01
Demandante: Libardo Amelí Velásquez Cadavid
Demandada: Comité Privado de Asistencia a la Niñez -PAN,
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF.
Asunto: Consulta de sentencia
Procedencia: Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Indemnización despido injusto, solidaridad

Medellín, mayo veintisiete (27) de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a impartir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte actora, respecto de la sentencia proferida el 09 de abril de 2024 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid contra el Comité Privado de Asistencia a la Niñez –PAN y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF., conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-012-2020-00010-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid instauró demanda ordinaria laboral contra el Comité Privado de Asistencia a la Niñez –PAN y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF, pretendiendo se declare que el proceso disciplinario que le fue realizado por el Comité Privado de Asistencia a la Niñez, vulneró su debido proceso y derecho de defensa; se declare que la relación laboral existente con el Comité Privado de Asistencia a la Niñez, terminó por decisión unilateral del empleador y sin que mediara justa causa para ello; se declare que entre las accionadas existe responsabilidad solidaria; como consecuencia, se condene al reconocimiento de la indemnización por despido injusto debidamente indexada.

En respaldo de tales pedimentos expuso el apoderado que el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid, celebró un contrato a término indefinido con Hogares PAN, actualmente Comité Privado de Asistencia a la Niñez, el 12 de julio de 1987, que laboró hasta el 11 de septiembre de 2018, desempeñándose como empleado de oficios varios y vigilante, cumpliendo turnos de 6:00 am a 02:00 pm; 02:00 pm a 10:00 pm y de 10:00 pm a 06:00 am.

Indicó que el 8 de agosto de 2018, al demandante le fue notificada una citación a descargos, en la cual se indicaba que la reunión se realizaba para que expusiera los argumentos sobre el evento ocurrido con el joven Pablo Andrés Álzate Pino y para que explicara los motivos de la salida el día viernes 27 y sábado 28 de julio de 2018 en una hora no autorizada, aduciendo que en la citación no se indicaron las pruebas que soportaban los cargos formulados, ni se relacionaban las normas o reglamentos que supuestamente había incumplido y que el 10 de septiembre de 2018, le fue entregada carta de terminación del contrato de trabajo, enunciándose como causas para ello, el trato al menor Pablo Andrés Álzate, haber modificado la jornada laboral y supuestamente haber colaborado en la pérdida o sustracción de elementos o útiles de la corporación, circunstancia última que no fue mencionada en la citación de descargos.

Explicó que el 29 de julio de 2018, el actor estaba haciendo aseo a una casa de gestión humana de la institución, donde había unos niños jugando y malgastando el agua, por lo que el demandante se acercó a ellos y les pidió el favor de no hacerlo, luego se dirigió a la llave del agua y le dijo al joven Pablo Andrés Álzate, que no recogiera más agua, quien lo insultó y lo bravío, por lo que el señor Libardo Amelí reprendió al joven Pablo, quien le lanzó el agua que tenía en un tarro y como el señor Velásquez tenía una escoba en su mano izquierda, al responder por reflejo para taparse del agua que le iba a caer, tocó con el palo de la escoba la frente a Pablo, quien se puso a llorar, a insultar y tirarle piedras al demandante, situación que fue narrada por el actor en la diligencia de descargos reconociendo que había sido un error, pero es claro que el menor lo estaba provocando y que lo estaba agrediendo, por lo que su actuar fue en defensa.

Agregó que las razones por las cuales el señor Velásquez Cadavid, se retiró de su jornada más temprano el 27 y 28 de julio de 2018, fue porque su madre estaba hospitalizada y le tocaba cuidarla en la noche, por lo que le solicitó a su compañero que llegara más temprano para poder llegar a tiempo al hospital, teniendo en cuenta lo estricto del hospital con las horas de ingreso de los acompañantes, por lo que se retiró esos días a las 8:15 pm, reemplazándolo su compañero, siendo esta la forma usual de proceder, lo cual era de conocimiento de la coordinadora del centro y jefe directa del actor Piedad Vélez, por lo que el hecho de ser reemplazado por su compañero Porfirio Múnera, para poder ir a cuidar a su madre es una calamidad doméstica que era de conocimiento público.

Se añadió que el señor Libardo Velásquez Cadavid, no colaboró, ni facilitó la sustracción o pérdida de elementos o útiles de la corporación, lo que hizo fue sacar los vidrios de las ventanas quebradas que se encontraban cerca del garaje y los dejó en el lugar donde se depositaba la basura, para que lo recogiera el personal de las basuras, anotando que las causas por las cuales fue terminado el contrato de trabajo, ameritaban como sanción una posible suspensión de labores hasta por 2 meses, por tratarse de infracciones a lo establecido en el artículo 66 del reglamento interno.

Concluye su narrativa, indicando que al actor se le violó el debido proceso en el proceso disciplinario surtido el 10 de agosto de 2018, por cuanto no se observó el principio de inmediatez, ni se realizó la citación a descargos en debida forma, que no se garantizó la doble instancia, además, que no cumplió con los requisitos mínimos establecidos en la sentencia C593 de 2014, informando finalmente, que la señora Belarmina Cadavid de Velásquez, madre del demandante falleció el 29 de agosto de 2018 (doc.02, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado judicial legalmente constituido, el **Comité Privado de Asistencia a la Niñez -PAN**, aceptó como cierta la existencia de la relación laboral con el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid, en los extremos señalados, el cargo desempeñado, la citación a descargos y la terminación del contrato por justa causa comunicada el 10 de septiembre de 2018, afirmando que no son ciertos los demás hechos, explicando que al dar por terminado el contrato de trabajo al demandante se le indicó con claridad los fundamentos de la decisión, además en la diligencia de descargos realizada el 10 de agosto de 2018, existe evidencia que al actor se le indagó y averiguó por la custodia o supervisión que debía tener respecto del material que estaba en el garaje, además el demandante reconoció que empujó al menor y que lo había tocado con un palo en la frente, conducta que resulta reprochable y reviste suma gravedad en el entorno para el cual trabajaba el demandante, así mismo, explicó que el cambio de jornada de trabajo por parte del trabajador no fue consultado, ni medio permiso por el empleador, lo cual fue reconocido en la diligencia de descargos, teniéndose que en el turno que le correspondía al demandante, desatendió sus funciones y en esa medida, facilitó la sustracción o pérdida de material, contándose con video en el cual quedó registrada la situación, enfatizando que la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa se sustentó en la causal contemplada en los numerales 2 y 3 del Código Sustantivo de Trabajo, siendo diferente la terminación del contrato por justa causa a la posibilidad de imponer sanciones disciplinarias. Por último, indicó que, respecto del trámite disciplinario, el

mismo fue sometido a examen mediante sentencia de tutela, en la cual se negó el amparo al no encontrar desconocimiento, violación o vulneración de derecho fundamental alguno.

En oposición a la prosperidad de las pretensiones formuló las excepciones de cobro de lo no debido; pago total de las obligaciones por parte de PAN; buena fe y la genérica (doc.03, carp.01).

Por su parte, el **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF**, sostuvo que no le constan los hechos directamente, en razón a que los supuestos contratos que menciona el apoderado del demandante, los suscribió fue el Comité Privado de Asistencia a la Niñez, siendo ajenos a la entidad, afirmando que el ICBF no tiene, ni ha tenido ninguna clase de relación contractual con el demandante y la única relación de carácter contractual que se puede aceptar es con el operador Comité Privado de Asistencia a la Niñez, en virtud de la celebración de contratos de aporte, los cuales son de naturaleza estrictamente administrativa sin que se dé la posibilidad de un presunto vínculo laboral, ni mucho menos solidaridad entre el ICBF y un tercero.

En su defensa propuso como excepciones la falta de legitimación en la causa por pasiva; imposibilidad jurídica del ICBF para celebrar contratos de trabajo; ausencia de relación laboral, legal o reglamentaria entre las partes; inexistencia o falta de causa para demandar; cobro de lo no debido; inexistencia de la obligación; inexistencia de solidaridad prestacional; ausencia de solidaridad patronal; prescripción y buena fe (doc.06, carp.01)

1.5.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 09 de abril de 2024, declaró fundada la excepción de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación; absolvió al Comité Privado de Asistencia a la Niñez – PAN y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF, de todas las

pretensiones incoadas por el señor Libardo Amelí Velásquez Múnera y condenó en costas al demandante (doc.26, carp.01).

La anterior decisión no fue recurrida.

1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, el poderhabiente judicial del **Comité Privado de Asistencia a la Niñez -PAN**, señaló que el despido no es una sanción disciplinaria y que, por ende, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, que lo que se dio en este caso fue una terminación del contrato con justa causa prevista por la ley y, en consecuencia, el despido se hizo en debida forma. Adujo que las causales de terminación del contrato no tienen un contenido sancionatorio, no obstante, en aras de garantizar un ejercicio de contradicción y defensa se permitió un escenario de interlocución, antes de que el empleador ejerciera su potestad, con miras a que el trabajador pudiera ser escuchado frente a los supuestos que permitirían la configuración de la causal invocada. (doc.03, C02, carp.02)

2. - CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Procede el grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **Libardo Amelí Velásquez Cadavid**, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que dispone: *“Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas”*.

2.2. - HECHOS NO CONTROVERTIDOS

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid laboró al servicio de la Corporación - Comité Privado de Asistencia a la Niñez –PAN-, bajo un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre 12 de julio de 1987 y el 11 de septiembre de 2018, según se indicó en el hecho primero de la demanda, el cual fue aceptado por la accionada.

- Que el 10 de agosto de 2018 el pretensor fue escuchado en descargos por el empleador para explicar el evento ocurrido con el joven Pablo Andrés Álzate Pino, y lo referente a la hora de salida no autorizada los días 27 y 28 de julio de 2018 (págs.25-28, doc.02 carp.01).

-Que el Comité Privado de Asistencia a la Niñez, mediante misiva del 10 de septiembre de 2018, comunicó al actor la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo (págs.31-33, doc.02, carp.01).

2.3. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si al señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid le asiste el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injustificado, efecto para el que habrá que establecer si el trabajador realmente incurrió en las conductas que le fueron enrostradas por el Comité Privado de Asistencia a la Niñez -PAN; y si las mismas constituyen justa causa para la terminación del contrato; además de establecer si el empleador debía agotar el procedimiento disciplinario para finiquitar la relación de trabajo?

En caso de encontrar configurado el despido sin justa causa, deberá determinarse ¿Si el Instituto Colombiano de Bienestar Laboral, es solidariamente responsable en el pago de la indemnización por despido sin justa causa?

2.4. - TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual i) la ocurrencia, tipificación y justeza de una de las causales invocadas para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, fue suficientemente acreditada; ii) la terminación del contrato solo requiere proceso disciplinario cuando se aplica como sanción, o cuando así lo establece el contrato, el reglamento interno de trabajo, o la convención colectiva de trabajo, sin que este fuere el caso; y el derecho al debido proceso, en sus esferas de contradicción y defensa, se garantizó escuchando al trabajador en descargos. De consiguiente, se **confirmará** la sentencia desestimatoria de primer grado.

2.5. - PREMISAS NORMATIVAS

El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto.

A este respecto la Corte Constitucional en la sentencia T445 de 2014, precisó: *“La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.”*

2.5.1. De la comisión, tipificación y justeza de la falta invocada

El literal h) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo termina *“... por decisión unilateral de las partes”*, y solo adquiere la

connotación de injusta cuando no se invoca ni demuestra alguna de las causales, faltas o conductas descritas en el artículo 62 del mismo compendio normativo, de las estipuladas como tales en el contrato de trabajo, o de las así establecidas en el reglamento interno de trabajo, asistiéndole al empleador la obligación de dar a conocer al trabajador cuál fue el motivo de su decisión, en los términos previstos en el artículo 66 ibídem, de modo que, la causal invocada esté demostrada plenamente, “... *sin que sea posible alegar con posterioridad causales distintas*” (CSJ SL del 26/05/2012, radicado 44155, SL14877-2016, SL18344-2016, SL666-2019; SL1082-2020, SL2842-2022).

Ahora bien, cuando el contrato de trabajo termina por la invocación de una justa causa, “... *corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador probar la ocurrencia de la justa causa*” (CSJ SL14618-2014, SL5523-2016, SL284-2018, SL986-2019, SL2805-2020; SL3358-2021).

En el asunto de la referencia está plenamente demostrado que mediante misiva del 10 de septiembre de 2018, el Comité Privado de Asistencia a la Niñez -PAN, le notificó al señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que los vinculaba, en los siguientes términos:

“Medellín, 10 de septiembre de 2018

Señora

LIBARDO AMELÍ VELASQUEZ CADAVID

Ciudad

Asunto: Decisión Proceso disciplinario

Cordial Saludo,

Por medio de la presente nos permitimos comunicarle la decisión respecto al proceso disciplinario adelantado en su contra, con base en los hechos ocurridos con relación a los episodios:

- *Trato al menor Pablo Andrés Álzate Pino*
- *Modificación de jornada laboral viernes 27 y sábado 28 de julio pasados.*

- *Colaboración en hechos de pérdida y/o sustracción de elementos o útiles de la Corporación.*

Se tiene de las averiguaciones adelantadas, y de las versiones rendidas en los descargos presentados por usted, el reconocimiento de la realización de un comportamiento que no es acorde con las conductas exigidas para el tratamiento de los menores por parte de los trabajadores de PAN, y que dada la misión de protección que representa esta Institución, no son de recibo ni justificables.

De la misma manera, fue reconocido el incumplimiento a la jornada asignada, sin causa para ello, con la consideración de que es un hecho repetitivo, así como que sin haber consultado sobre la destinación o uso que se fuera a dar a material o implementos de la Fundación, no obró con la debida diligencia para asegurar su conservación, permitiendo que con su actuar omisivo, al no dar aviso al empleador, se diera lugar a la pérdida y/o sustracción de material de la Corporación.

Al tenor de las obligaciones especiales del trabajador, en concordancia con el numeral 4° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, se tiene el deber de guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y con el numeral 1° observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes.

Adicionalmente, se considera:

Primero. Fundamentos Normativos. *El Código Sustantivo del Trabajo, establece en sus artículos 58, 60 y 62 unas obligaciones y prohibiciones al trabajador y sus causales de despido.*

Principalmente, debe resaltarse para el caso concreto:

Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1ª. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores: (..)

1. *Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del (empleador).
(...)*
8. *Usar los útiles o herramientas suministradas por el (empleador) en objetos distintos del trabajo contratado.*

Artículo 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador (...)

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el (empleador), los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.

Segundo. De lo probado en la investigación. *Se encuentra probado con apoyo en los descargos recibidos, que no hubo una adecuada ni ajustada actuación ante el trato dado a un menor que se encuentra bajo el cuidado de la Institución, así como se tiene por probado el incumplimiento de la jornada laboral, al desacatar el horario fijado por el empleador y de la misma manera, que no se obró con la diligencia y cuidado esperado con los implementos o bines de la Institución, decidiendo sobre la destinación de los mismos.*

(...)” (págs.31-33, doc.02, carp.01).

a) De la comisión de la falta

Partiendo de la comunicación antes transcrita, es claro que la entidad accionada, endilga al actor la comisión de tres faltas, la primera haber incurrido en maltrato al menor Pablo Andrés Álzate Pino, la segunda, el incumplimiento de la jornada laboral los días 27 y 28 de julio de 2018 y finalmente, la colaboración en hechos que permitieron la pérdida y/o sustracción de elementos o útiles de la Corporación.

En orden a determinar si el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid incurrió en las conductas reprochadas por el Comité Privado de Asistencia a la Niñez -PAN,

incumbe destacar que el 8 de agosto de 2018, el actor fue citado a reunión de descargos a realizarse el 10 de agosto de 2018, con el fin de “...darle la oportunidad de que exponga sus argumentos frente al evento ocurrido el 29 de julio con el joven Pablo Andrés Álzate Pino de 12 años de edad, y para que explique el motivo de su salida el viernes 27 y sábado 28 de julio en una hora que no estaba autorizada por su jefe inmediato, y no se encontraba en los turnos”. (pág. 23, doc.02, carp.01)

Así mismo, se allegó copia del acta de la audiencia de descargos realizada el 10 de agosto de 2018, de la cual se extrae los siguientes aspectos relevantes:

“PREGUNTA: ¿Haga una descripción detallada de su participación en los hechos puestos en conocimiento sobre el evento ocurrido con el joven Pablo Anafres Álzate Pino? Pues doña Paula, ese domingo por la tarde, yo estaba haciendo aseo en la parte de afuera de las oficinas de la casita de Gestión Humana, entonces los niños estaban con unos tarros botando agua, para llevar a una tierra que habían dejado los señores de mantenimiento en el internado, entonces le dije a los más pequeños que no llevaban más agua, el joven Pablo estaba sentado en el árbol que está al frente de la oficina, entonces él separó (sic) y le dijo al niño pequeño que le entregara el tarro, que él si podía recoger más agua de ahí, el agua la estaban recogiendo de la llave que está en la entrada del garaje, yo deje de barrer y me fui con él (Pablo) hacia la llave, donde estaban recogiendo el agua diciéndole que no iban a recoger más agua, ya él cogió a insultarme y a bravearme, entonces yo lo empuje, como él tenía el tarro con el agua que el niño había recogido, me la tiró, entonces yo más arriba de ahí donde estábamos en el garaje, yo tenía la escoba y el recogedor en la mano izquierda, al empujarlo yo, lo toque en la frente con el palo de la escoba, entonces él se puso a llorar y se condenó a insultarme más. Él tenía unas piedras en la mano y me las tiró, no me dio, y salió corriendo para la esquina de la cancha a coger más con todos los niños, todos con piedras, yo seguí barriendo, ellos me tiraron un poco de piedras, entonces yo cogí el celular para llamar a Juan Moreno el profesor, ya a Juan le habían dicho y él ya venía a ver qué había pasado, entonces Juan los recogió y se los llevó para el marco que hay en la cancha, entonces al momentico vino la hermanita de él, a preguntarme porque le había pegado a su hermanito, entonces yo le dije: “ah! ¿Es su hermanito?” y ella me dijo “si Cela, es mi hermanito”, entonces yo le conteste, que yo no le había pegado, yo simplemente lo empuje y con el palo de escoba que tenía en la mano

le toque la frente, entonces ella me contestó, “si Cela, cuando vuelva a pasar eso, llama el profe” y yo seguí barriendo, y ella se fue”

Seguidamente se le preguntó que entiende por maltrato, a lo que indicó *“Si puede ser eso, lo que sucedió puede entenderse como maltrato, yo sé que fue un error, no debí haberlo hecho, he estado alterado por lo de mi mamá, reconozco que fue un error mío”*, manifestando más adelante que no tenía nada más que aclarar.

Igualmente se le preguntó al señor Velásquez Cadavid **¿con relación al video presentado, por favor explique el motivo de su salida no autorizada por su jefe inmediato en un turno que no le corresponde, y cuál es la razón de sustraer material del garaje de la Corporación, el cual no estaba dispuesto en el cuarto de basuras para que fuera sacado como la misma?**, siendo su respuesta *“Sobre el material que estaba en el garaje, el señor don Robín, recoge muchas cosas de donación que en realidad uno ve que no sirven para nada, si es error mío sacarlas sin tener autorización”*, ante tal respuesta se le interrogó quien le decía que el material allí dispuesto, sirve o no sirve para nada, a lo que indicó *“No he hablado con ninguno de los jefes, eso simplemente fue que yo lo vi y lo saqué”*, y cuando se le preguntó si se percató que el material estaba dentro, en el garaje y no estaba dispuesto en basura, porque no notificó, respondió *“Si, acepto que fue un error no preguntar qué hacer con eso”*

Más adelante en la diligencia, se le preguntó al demandante cual fue la razón para no solicitar el cambio de turno al jefe inmediato, indicó *“Doña Paula, a veces Porfirio y yo nos recibimos a esa hora, no es la primera vez. Porfirio y yo nos recibimos tempranito. Yo ahí no tengo nada más que decirle”* y cuando se le preguntó cuál era la razón para hacer los cambios sin ninguna autorización, manifestó *“Doña Paula, como le dije llevo 21 años aquí y siempre me ha gustado venir temprano, cuando estoy de noche pienso que más tarde es más peligroso para uno venir, es más inseguro para venir o para él irse, en ese sentido nos recibimos temprano, pero si hay un error, porque el turno es hasta las 10pm”*

Ahora en el interrogatorio de parte rendido por el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid (minuto 00:33:04 a 00:42:03 doc.24, carp.01), aceptó que fue citado a

descargos, que en los mismos se le solicitó explicara la participación que tuvo con un menor Pablo Andrés Álzate Pino y aceptó que en los descargos reconoció haber empujado al menor.

Por su parte, el señor **Diego Fernando Sánchez Trujillo**, representante legal de PAN, en su interrogatorio (minuto 00:05:20 a 00:32:43, doc. 53, carp.01), señaló que el actor como trabajador de PAN no debía hacer llamados de atención a los niños o jóvenes, toda vez que no es la persona con las competencias o perfil para hacerlo, que debía informar al agente educativo o profesional correspondiente, se le preguntó cuáles fueron los elementos o útiles sobre los cuales el demandante permitió o colaboró con la pérdida o sustracción de los mismos a lo que señaló *“Como él lo referencia en los descargos deben ser temas lúdicos y de recreación para los niños”*, cuando se le interrogó si era cierto que no se pudo corroborar que el demandante hubiera hurtado o sustraído elementos o útiles de la corporación, manifestó que entiende que hay unos videos.

La activa presentó como testigos a los señores **Porfirio Alberto Muñera** (minuto 00:43:46 a 01:12:05) y **Luis Alberto Aguirre Uribe** (minuto 01:12:46 a 01:30:18), el primero de ellos, indicó que fue compañero de trabajo del demandante en hogares PAN, que no recuerda fechas, pero trabajaron hasta que los echaron en 2018, afirmó que en ocasiones cuando se presentaba algún problema o calamidad, era usual que con su compañero se acordara que el uno llegara más temprano a recibirle al otro, que al demandante lo despidieron porque botó unos vidrios a la basura, pero que no ve justificación, que en la empresa conocían del estado de salud de la madre del demandante, porque ahí todo se sabía y que cree que la jefe inmediata Piedad, estaba enterada, porque como jefe de personal debe darse cuenta, afirmó que no conoció de un incidente del demandante con un menor de la fundación, ni sabe si el demandante fue llamado para responder por un posible maltrato a un menor.

Por su parte el señor Luis Alberto Aguirre Uribe, indicó que fue compañero de trabajo del demandante, que no conoce la razón por la cual el demandante dejó de trabajar en PAN, indicó que cuando se les presentaba algún problema era permitido

que los trabajadores ajustaran la jornada de trabajo, había esa solución que recibiera más temprano, que, en su tiempo, eso se los autorizó quien les daba los turnos y que no tuvo conocimiento de algún incidente del demandante con un menor.

De la prueba recaudada en el plenario, colige la Sala, que el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid, incurrió en dos de las faltas que le fueron reprochadas por su empleador, esto es, la relativa al mal trato del niño Pablo Andrés Álzate Pino y la modificación de la jornada laboral el 27 y 28 de julio de 2018, situaciones que fueron reconocidas en la diligencia de descargos, destacando que la tercera conducta relativa a la colaboración en hechos de pérdida y/o sustracción de elementos o útiles de la Corporación no quedó plenamente acreditada, no se especifica cuáles fueron los elementos perdidos o sustraídos, aspecto sobre el cual, ni siquiera el representante legal de PAN tiene claridad y pese a que se expuso que hay unos videos que dan cuenta de los hechos, los mismos no fueron aportados al expediente, siendo ello carga probatoria de la accionada.

b) De la tipificación de las faltas acreditadas.

Para determinar si las conductas en las que incurrió el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid constituyen justa causa para la terminación del contrato de trabajo, la Sala memora que el **Código Sustantivo del Trabajo** prevé:

*“ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.
Son obligaciones especiales del trabajador:*

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

De igual forma, el **Reglamento Interno de Trabajo** del Comité Privado de Asistencia y la Niñez PAN, establece en el artículo 66, las prohibiciones a los trabajadores, entre ellas:

21. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin preveía autorización

44. Permitir la vulneración de los Derechos de la Niñez sea en manifestaciones de maltrato verbal, físico, psicológico y moral por propios o por extraños que se le ocasione o se le permita ocasionar a los usuarios de cualquier programa de la Corporación.

Así mismo, el artículo 71 del citado reglamento, contempla:

“El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente de acuerdo a la ley.

Seguidamente, en el artículo 72, establece las justas causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, consignando:

“1.3 Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

(...)

1.8 Cualquier violación grave a las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

(págs.38-69 doc.02, carp.01)

La anterior regulación está en concordancia con lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que como justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, en sus numerales 2 y 6, que contemplan:

“2 Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

(...)

6 Cualquier violación grave a las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o

cualquier falta grave calificada como tal en los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

De lo anterior, concluye la Sala que las acciones del promotor del proceso, en relación con el incidente presentado con el menor Pablo Andrés Álzate Pino y la modificación de la jornada laboral el 27 y 28 de julio de 2018, se encuentran enmarcadas en el incumplimiento de los deberes y obligaciones del demandante.

c) De la gravedad de la falta

En lo que tiene que ver con la calificación de la conducta como falta grave y de consiguiente justa causa para la terminación del contrato de trabajo, es pertinente señalar que recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisó:

“Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso” (CSJ SL2857-2023).

Destaca la Sala, que la gravedad de las faltas cometidas por el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid no se encuentran calificadas en el reglamento interno del trabajo y se desconoce el clausulado del contrato de trabajo, por lo que corresponde a esta corporación calificar la gravedad de las faltas, considerando este Juez Plural que no hay discusión respecto del incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del trabajador, no obstante, se considera que la modificación de la jornada laboral en los días 27 y 28 de julio de 2018, no constituye, analizado el caso concreto una falta grave que conlleve a la terminación del vínculo laboral, pues quedó

acreditado, en primer lugar que el actor tenía una calamidad doméstica pues su madre se encontraba hospitalizada y en atención a ello, debía retirarse del trabajo antes de la finalización de la jornada, en segundo lugar, se acreditó que su compañero de trabajo Porfilio Alberto Munera, le recibió el puesto más temprano a fin de que pudiera ausentarse, sin dejar abandonado el mismo, y, en tercer lugar, tanto el demandante en su interrogatorio como el señor Porfilio Alberto Munera en su declaración, manifestaron, que era posible que entre los compañeros organizaran que uno le recibiera más temprano al otro, cuando se presentaba algún problema o calamidad, expresando el testigo que la jefe inmediata Piedad Vélez, conocía esas situaciones y se acordó que toda vez ellos eran quienes estaban trabajando, se podían colaborar cuando necesitaran algún permiso o cubrir una o dos horas, manifestación que se encuentra en armonía con el dicho el testigo Luis Alberto Aguirre Uribe, quien afirmó que cuando se les presentaba algún problema era permitido que les recibieran más temprano.

Sin embargo, no sucede lo mismo respecto de los acontecimientos en los que se vio involucrado el menor Pablo Andrés Álzate Pino, quien contaba con solo 12 años de edad, según se indicó en la citación a descargos, pues tal situación a juicio de la Sala si reviste gravedad, si se tiene en cuenta que adicional a tratarse de un menor, cuyos derecho son prevalentes, los niños, niñas y adolescentes que atiende el Comité Privado de Asistencia Alimentaria, están en procesos de restablecimiento de derechos, esto es respecto a ellos es declarada alguna situación de abandono, siendo una población vulnerable y en tal sentido, sujeta a una especial protección, por ello es grave y no puede admitirse cualquier acto de maltrato contra ellos, estando probado que el actor además de no tener competencia para reprender al menor y confrontarlo, efectivamente lo empujó y golpeó con el palo de la escoba, aunque esto último hubiere sido, presuntamente, un accidente, siendo esta la situación que en el sentir de la Sala configura la falta grave y por ende la justa causa de despido que le permitía al empleador terminar unilateralmente la relación de trabajo.

Finalmente, atendiendo a los reparos efectuados por la activa respecto del despido y el procedimiento agotado por el empleador, debe recordarse que la jurisprudencia

reiterada y pacífica del órgano jurisdiccional de cierre, ha sostenido que la terminación del contrato por justa causa, por regla general, no tiene la connotación de sanción disciplinaria y en esa medida no exige del adelantamiento de un procedimiento especial, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter (CSJ SL-30612 de 2008, SL, radicado 39394 de 2011; SL15245 de 2014; SL16529 de 2017; SL4773 de 2018; SL 5069 de 2019; SL 2351 de 2020; SL735 de-2021).

Lo expuesto no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión para despedir con justa causa, pues de vieja data, la jurisprudencia ha reconocido la garantía del derecho de defensa en favor del laborante, y por ello, el empleador puede hacer uso de la atribución de finalizar el vínculo con base en una justa causa, motivando su decisión, para lo cual deberá tener en cuenta que “... i) la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido; iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justas causas por el legislador; y iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, éste se cumpla” (CSJ SL15245-2014 y SL4773-2018).

De igual manera, con fundamento en el derecho a la dignidad humana y en la eficacia transversal de los derechos fundamentales de los trabajadores, la Corte Constitucional adoctrinó que la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, cualquiera sea la causal, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre, y que, en consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias: i) debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos, y la decisión de dar por terminado el contrato; ii) dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; iii) se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones concretas que motivan la terminación del contrato; iv) se exige observar los procesos previamente establecidos en la

convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; v), se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y vi) se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración” (SU-449 de 2020).

Los requisitos para el despido según los delineamientos de las altas cortes, se encuentran satisfechos en el sub lite, toda vez que previo a la finalización del vínculo el actor fue citado a diligencia de descargos, en la cual tuvo la oportunidad de explicar las situaciones por las cuales fue citado, recordando que el derecho del trabajador a ser oído consiste en que éste pueda dar su propia versión de los hechos frente aquellos enunciados por el empleador como justa causa, en punto de garantizarle el derecho de defensa, aunado a ello, la causal avalada por esta Corporación está prevista como justa causa, y en el orden interno de la empresa, no se había contemplado ningún procedimiento previo para el despido según el precitado artículo 71 atrás descrito.

En glosa de todo lo anterior, la sentencia desestimatoria de primera instancia será confirmada. Sin costas en esta instancia por haberse consultado el fallo de primer grado en favor del señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid.

4.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 09 de abril de 2024 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por el señor Libardo Amelí Velásquez Cadavid contra el Comité Privado de Asistencia a la Niñez –PAN y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF.

2.- Sin Costas en esta instancia.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN