CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL591-2025

Radicación n.° 76001-31-05-008-2019-00524-01

Acta 08

Bogotá, D. C., diez (10) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la el recurso de casación interpuesto por **CONCRETOS ARGOS SAS** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintiuno (2021), en el proceso que le instauró **JULIO CÉSAR MONTERO ORTEGA.**

I. ANTECEDENTES

Julio César Montero Ortega llamó a juicio a Concretos Argos SAS, para que declarara: *i)* la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 1° de marzo de 2011 al 2 de junio de 2019, fecha en que fue despedido, mientras gozaba de estabilidad laboral reforzada; *ii)* la ineficacia de esa determinación patronal, pues no medió autorización del Ministerio del Trabajo.

Pidió que, en consecuencia, en forma principal, se ordenara su reintegro al cargo que desempeñaba al momento de extinguirse su relación contractual o a uno de mejor categoría, con el pago de los créditos laborales y de seguridad social dejados de percibir o, en subsidio, la indemnización por despido sin justa causa, la indexación y las costas.

Narró que el 1° de marzo de 2011, se vinculó a la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, como conductor de mixer; que su salario promedio mensual en 2019 era $4.208.017; que 2 de junio de ese año, fue despedido aduciéndose justa causa; que, sin embargo, las razones esgrimidas por la empleadora no se «*ajust[aron] a la realidad*», pues:

i) la fecha de vencimiento de su licencia de conducción estaba identificada en número y no letras - «*08/01/2019*», impidiéndole dar una lectura correcta en razón a su grado escolaridad;

ii) la revisión para el alistamiento diario de los equipos no incluía la verificación de ese documento, pues solo concernía con el Soat, los reportes técnicos mecánicos y tarjeta de operación;

iii) no se le impartió orden en tal sentido y,

iv) no se solicitó constatación de la causal objetiva por parte de la autoridad administrativa del trabajo, pese a contar con fuero por razones de salud.

Manifestó que desde el 14 de agosto de 2006, sufría de epicondilitis lateral en la cara externa del codo izquierdo y lateral derecho, así como síndrome del túnel carpiano en ambas extremidades; que el 24 de enero de 2019 se registró en su historia clínica, que esos diagnósticos tenían incidencia en su labor, pues implicaba movimientos repetitivos, siendo enviado a interconsulta con especialista

en medicina laboral y ortopedia; que el 1° de marzo de ese año, su EPS identificó a su contratante como responsable de proveer valoración por medicina laboral y, el 21 siguiente, le realizó una resonancia magnética que confirmó la «*recidiva de la lesión con la práctica*»; que el día 27 fue evaluado por médico laboral asignado por Concretos Argos SAS, quien ordenó su reintegro con recomendaciones por tres meses.

Afirmó que, en diciembre de 2014, su EPS realizó la primera calificación de origen de sus patologías, señalando que su causa era laboral; que, tras surtirse el trámite ante la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, el 10 de septiembre de 2015, se determinó que eran de origen común; que la espondilitis lateral derecha no hizo parte de esa valoración, pues inició síntomas el 11 de mayo de 2017, siendo intervenido quirúrgicamente el 31 de agosto siguiente.

Aseveró que el 24 de enero de 2019, le fue diagnosticado una «*espicondolitis medial izquierda*», por lo que se emitieron recomendaciones ocupacionales; que su despido fue discriminatorio y, por tanto, era ineficaz (f.os 251 a 262, cuaderno del juzgado, archivo «*20230404375846 44.pdf*», expediente digital).

La demandada se resistió a las pretensiones. Aceptó: *i)* la relación contractual laboral a término fijo con el accionante; *ii)* el cargo desempeñado; *iii)* el salario promedio de liquidación de las vacaciones, puntualizando que el básico correspondió a $1.702.255; iv) el despido con justa causa.

Negó que su decisión haya sido ilegal, ineficaz o discriminatoria, puesto que medio causa justa y objetiva, teniendo en cuenta que el trabajador incurrió en violación grave de sus obligaciones y prohibiciones especiales como conductor de mixer, toda vez que desconoció los procedimientos institucionales, «*la Política de Seguridad Vial y el Reglamento Interno de Trabajo*», las cuales admitió conocer.

Lo anterior, porque confesó que tenía conciencia de la obligación de constatación de la documentación legalmente exigida para ejercer su labor y, a pesar de ello, la ejecutó durante cuatro meses con una licencia de conducción vencida, conforme se advirtió en la Inspección Aleatoria del 8 de mayo de 2019.

Explicó que esa conducta era grave, porque la hacía responsable directamente de cualquier daño que se

ocasionara en la conducción del vehículo mixer, debido al incumplimiento de una norma de tránsito de orden nacional, lo cual además estaba regulado internamente en la sociedad.

Adujo que el trabajador no presentó una justificación razonable para la pretermisión de sus obligaciones, pues era bachiller académico y contaba con cursos de Excel básico, además, tenía experiencia en el manejo de vehículos en la categoría C2, recibió capacitaciones sobre el manual de operador de mixer sección 4 y el SOP. Igualmente aceptó en sus descargos no realizar la verificación que le era imperativa, siendo consciente de los riesgos a los que la expuso.

Agregó que el servidor no contaba con una garantía foral, puesto que no se encontraba incapacitado, ni tenía restricciones o recomendaciones médicas vigentes que le impidieran ejercer o limitar su oficio; tampoco había sido calificado con una pérdida de capacidad laboral ni había sido objeto de reubicación.

Formuló como excepciones de mérito, las que denominó: terminación objetiva del contrato de trabajo por justa causa - improcedencia del reintegro laboral-,

improcedencia de indemnización por despido injusto, inexistencia de la obligación de causa para demandar, de la acción y cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y la innominada o genérica (f.os 302 a 317, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, mediante fallo del 21 de enero de 2021, absolvió de las pretensiones de la demanda (f.os 370 a 372, *ib*).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 31 de mayo de 2021, al decidir la apelación del accionante, decidió:

> PRIMERO. REVOCAR la sentencia apelada y en su lugar DECLARAR que el señor JULIO CÉSAR MONTERO al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte del CONCRETOS ARGOS SAS era sujeto de debilidad manifiesta y por tanto le asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada.
>
> SEGUNDO. CONDENAR a CONCRETOS ARGOS SAS a REINTEGRAR al señor JULIO CÉSAR MONTERO en un cargo de igual o de mayor jerarquía, al que ocupaba al momento de ser desvinculado, teniendo en cuenta para ello las recomendaciones o restricciones medicas con que el trabajador cuente.

> TERCERO. CONDENAR a CONCRETOS ARGOS SAS a reconocer y pagar a favor del señor JULIO CÉSAR MONTERO, todas las acreencias laborales a que tiene derecho desde el momento de su despido y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro ordenado, tales como salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social en salud y pensiones.
>
> CUARTO. CONDENAR a CONCRETOS ARGOS SAS a reconocer y pagar a favor del señor JULIO CÉSAR MONTERO la suma de $10.213.530 por concepto de la indemnización contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.
>
> QUINTO. Costas en ambas instancias a cargo de CONCRETOS ARGOS SAS la de primera.

Afirmó que determinaría si el apelante se encontraba en «*estado de debilidad manifiesta*» al momento de su despido y, por tanto, era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Estableció que no se discutía: *i)* que entre las partes existió un contrato de trabajo del 1° de marzo de 2011 al 2 de junio de 2019, fecha en la que finalizó por decisión de la empleadora, invocando justa causa; *ii)* que el trabajador fue calificado por la Junta Nacional de Invalidez con los diagnósticos síndrome de túnel carpiano bilateral predominio izquierdo y epicondilitis lateral izquierdo de origen común, sin fecha ni porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Sostuvo que la prerrogativa peticionada tenía fundamento en los artículos 53 y 54 de la Constitución y en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que dispone que «*ninguna persona con limitaciones […] podr[ía] ser despedida o su contrato terminado en razón de su limitación, salvo que medi[ara] autorización del Ministerio del Trabajo*»; que, en su interpretación y alcance tenía divergencias en la jurisprudencia laboral y constitucional, porque:

La primera, exigía para la titularidad del derecho, que el trabajador acreditara una PCL superior al 25 %, conocida por la empleadora, así como un «*nexo de causalidad entre el despido y la discapacidad*».

La segunda, señalaba que dicha garantía procedía por aplicación directa de la Constitución frente quienes tuviesen una afectación en su salud que les *impidiera o dificultara sustancialmente* el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, caso en el cual era «*obligatorio que el [contratante] solicit[ara] permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo, con independencia de la modalidad de contrato*».

Adujo, con fundamento en el artículo 241 superior y los principios favorabilidad y la supremacía constitucional, que acogía la última posición, puesto que la Corte Constitucional tenía como función unificar la hermenéutica de las normas dentro del ordenamiento constitucional, lo que hizo en la decisión CC SU049-2017, según la cual solo debía verificar

> […] i) el peticionario se encuentre en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta que le impida o dificulte el desempeño de sus laborales en condiciones regulares; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio del Trabajo.

Dijo que, según la historia clínica aportada, desde el 2014 el señor Julio César Montero padecía dolores en el codo y muñeca izquierda, por lo que fue diagnosticado con síndrome de túnel carpiano bilateral predominio izquierdo y epicondilitis lateral izquierda, patologías que en el 2015 fueron calificadas de origen común por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; que su sintomatología persistió entre 2015 y 2018, debiendo asistir «*a distintas citas […] de seguimiento*», realizándosele «*resonancias magnéticas*» y recibiendo medicación para su tratamiento.

Planteó que en el 2019, la dadora del empleo emitió recomendaciones médicas por tres meses (del 27 de marzo a

igual fecha de junio) y, según la declaración de la profesional de salud ocupacional, Ana María Molano, ello ocurrió por orden del médico laboral, puesto que el servidor «*presentaba una [enfermedad] que le impedía movimientos repetitivos, uso de herramientas que produzcan vibración y manipulación de cargas superiores a 10 Kg*», estando pendiente un procedimiento quirúrgico programado por la EPS, según les había informado.

Acotó que, por lo anterior, se encontraba en estado de debilidad manifiesta, que era conocido por la empleadora, debido a que su retiro ocurrió en vigencia de las mencionadas recomendaciones, esto es, el 2 de junio de 2019, las cuales tenían por objetivo evitar los movimientos repetitivos del trabajador.

Enfatizó que la citada señora «*detalló la patología que sufría el [subordinado], las recomendaciones médicas que le habían sido [impartidas] y las razones de las mismas, añadiendo – como ya se dijo - que tenía conocimiento que el demandante se encontraba a espera de un procedimiento quirúrgico*».

Arguyó que, por lo señalado, el actor era «*sujeto de especial protección constitucional debido a la disminución física que sufría, sin embargo, […] Concretos Argos SAS llevó a cargo el despido sin permiso del Ministerio del Trabajo, lo que a prima facie trae como consecuencia el reintegro*», el cual ordenaría, pues el

> […] despido [debía] declararse ilegal, ya que contrario a lo afirmado por la Juez de primera instancia, […] pese a la *existencia de una posible justa causa para el despido del demandante*, la finalización del vínculo laboral debía realizarse con permiso del Ministerio del Trabajo, pues como lo ha fijado la Corte Constitucional en distintas providencias, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en situación de estabilidad laboral reforzada por salud, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo, [toda vez que] este funcionario debe verificar que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trate una causal objetiva (f.os12 a 31, cuaderno del Tribunal, archivo « *20230405090326644.pdf*», *ibidem*).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada concedido por el Tribunal, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia recurrida y, en sede

de instancia, confirme la primera, absolviéndola de las pretensiones (f.° 4, demanda de casación, cuaderno de la Corte, archivo *«20231055138126 44.pdf»*, expediente digital).

Formula tres cargos por la causal primera de casación, que fueron replicados por el demandante y, serán decididos así: en forma individual el primero y, conjuntamente los últimos dos, por compartir la vía de trasgresión legal, su finalidad y algunos argumentos demostrativos.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia que el Tribunal violó por la vía indirecta, por aplicación indebida, los artículos 61 y 62 del CST, modificados por los artículos 5° y 7° de la Ley 50 de 1990.

Sostiene que el juez de alzada cometió los siguientes errores de hecho:

> 1. Dar por demostrado, no estándolo, que mi representada terminó el contrato de trabajo del demandante con ocasión a su estado de salud.
>
> 2. Dar por probado, cuando no lo estaba, que el accionante tenía una enfermedad que limitaba sustancialmente el desempeño de sus funciones.

3. No dar por probado, estándolo, que mi representada terminó el contrato de trabajo por justa causa.

4. No dar por probado, estándolo, que el contrato terminó porque el accionante incumplió de forma grave y retirada las obligaciones propias de su cargo como conductor de mixer al haber conducido con su licencia de conducción vencida durante 4 meses.

Aduce que tales yerros derivaron de la errónea apreciación de:

1. Historia clínica.
2. Calificación de la JNCI de origen común de las enfermedades.
3. Documentos en los que consta la asistencia a citas medidas por parte del demandante en los años 2015 al 2018.
4. Recomendaciones médicas temporales de carácter general.

Así como la falta de estimación de:

1. Contrato de trabajo.
2. Acta de descargos.
3. Carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa.
4. Manual de operador mixer.
5. Evaluación teórica de conocimientos. - Reglamento interno de trabajo.
6. Evaluaciones médicas ocupacionales.
7. Despliegue político de seguridad vial.
8. Manual de desplazamiento de vehículo en las vías.

Señala que la historia clínica, la calificación de origen de la PCL, los documentos de asistencia a citas médicas de 2015 a 2018 y las recomendaciones temporales que fueron

emitidas en favor del trabajador, contrario a lo concluido en la segunda sentencia, dan cuenta únicamente de que presentara algunas enfermedades en sus extremidades superiores, que fueron atendidas, en virtud de las cuales le realizaron algunos exámenes y procedimientos quirúrgicos.

Sin embargo, en parte alguna acreditan la existencia de restricciones para el desarrollo de su actividad laboral, la necesidad de una reubicación o, incluso, un grado de pérdida de capacidad laboral, toda vez que las «*recomendaciones*» impartidas fueron generales y contenían un estilo de vida saludable, pausas activas, asistir a citas de seguimiento e informar cualquier cambio en el estado de salud.

Refiere que lo último incluso lo corrobora: *i)* el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante el cual se calificó el origen común de las patologías de síndrome del túnel carpiano y epicondilitis lateral izquierda, sin restricción ni porcentaje de PCL; *ii)* el Concepto de aptitud laboral del 3 de enero de 2019 y, *iii)* la Evaluación médica ocupacional de Suramericana del 20 de enero de 2017, que ponen en evidencia que el servidor podía continuar ejerciendo su empleo, sin «*ninguna recomendación*».

Manifiesta que no existe registro en el plenario sobre la incidencia de los diagnósticos en el ejercicio del cargo y menos respecto a la existencia de una limitación sustancial para trabajar, por lo que el servidor no era destinatario del fuero de discapacidad.

Arguye que, por otro lado, el juez de alzada «*NO valoró*» las pruebas sobre la justa causa para el despido, pues:

i) El contrato de trabajo demuestra que su cargo fue «*conductor de mixer*».

ii) El Acta de descargos, contiene confesión sobre el conocimiento de la obligación de tener la licencia de conducción vigente y, a pesar de eso, el empleado no la cumplió.

iii) La Carta de terminación del vínculo, informa sobre la justa causa que motivó su determinación.

iv) El manual de operador mixer, que regula las obligaciones que fueron incumplidas por el subordinado, esto es, contar con licencia y hacer una revisión diaria de esa autorización para la prestación del servicio.

v) La evaluación teórica de conocimientos del cargo, que acredita el adiestramiento previo al trabajador de sus deberes y funciones.

vi) El reglamento interno de trabajo, el despliegue político de seguridad vial y el manual de desplazamiento de vehículo en las vías, que corroboran las obligaciones a las que se sujetó el opositor y obvió en el ejercicio de su labor.

De donde probó con suficiencia que el señor Montero Ortega fue contratado como conductor de mixer; que fue capacitado en las obligaciones relativas a su empleo, reguladas en los manuales de funciones y de desplazamiento de vehículo; que, como lo aceptó en sus descargos, aquél conocía que debía efectuar revisión diaria de la vigencia de su licencia de conducción y, según se constató en una inspección aleatoria del 8 de mayo de 2019, incumplió con ese imperativo durante cuatro meses, ejerciendo su actividad contractual sin la autorización legal, en la categoría C2.

Puntualiza que la labor del trabajador implicaba una actividad peligrosa, que genera presunción de culpa y responsabilidad solidaria en el dueño del vehículo mezclador

de concreto ante la ocurrencia de un accidente de tránsito; que violó gravemente los procedimientos y normas establecidas en la política de seguridad vial y el reglamento interno de trabajo, lo cual daba lugar a la extinción justificada del contrato de trabajo (f.os 4 a 10, *ibidem*).

VII. RÉPLICA

Sostiene que el Tribunal no incurrió en defecto fáctico; que el ataque es inestimable, puesto que: *i)* la proposición jurídica no incluyó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; *ii)* se acusa la falta de valoración de pruebas que fueron soporte de la providencia recurrida y, *iii)* no se controvierte la prueba testimonial que fue fundamento cardinal de la misma (archivo «*20231340157364 4.pdf*», *ib*).

VIII. CONSIDERACIONES

La jurisprudencia constitucional (CC C596-2000, C668-2001, C590-2006, C1065-2000, C203-2011; C372-2011) y la especial en la materia (CJS SL17693-2016; SL925-2018; SL1980-2019 y SL643-2020), han insistido que el recurso extraordinario de casación «*no es una tercera instancia*», esto es, no tiene como propósito decidir a cuál de

los litigantes les asiste la razón, pues su objetivo es defender la unidad e integridad del ordenamiento jurídico.

En ese contexto, se ha adoctrinado profusamente que la misión de la Corte es realizar *«un juicio de legalidad»* de la decisión impugnada, en aras de «[…] *verificar si los enunciados normativos contenidos en la regla jurídica [utilizada] han sido interpretados o aplicados correctamente por el juez de instancia […]»* (CC C668-2001), por lo que «*el interés que tiene el particular en que se corrija el agravio en su contra [se encuentra] al servicio de la protección de la coherencia sistémica del ordenamiento»* (CC C1065-2000).

Ahora, por iguales razones, a este medio de impugnación le son naturales la *«[…] imposición […] de ciertas restricciones en cuanto [a su utilización] y al modo de ejercitarlo»* (CC C596-2000 reiterada en la C203-2011), motivo por el cual al recurrente no le basta con proponer una visión de la controversia que favorezca su posición litigiosa, sino que se les exige:

i) Realizar un ejercicio dialéctico que le permita identificar las verdaderas premisas fácticas y jurídicas de la segunda decisión, para posteriormente criticarlas de manera

razonada, por medio de la senda habilitada para el efecto, es decir, por la vía de los hechos, si los cimientos del fallo recurrido fueron de aquella naturaleza o la de puro derecho si tuvieron esa estirpe (CSJ SL13058-2015; SL351-2019).

ii) Confrontar los fundamentos de la sentencia atacada, de forma suficiente (CSJ SL, 17 jun. 2008, rad. 31615; SL17693-2016; SL925-2018; SL5260-2019; SL1980-2019; SL643-2020; SL1982-2020; SL3420-2020; SL4699-2020; SL200-2021; SL674-2021; SL1471-2021), lo que significa, de un lado, si es del caso, cuestionar todas las valoraciones probatorias y premisas fácticas (CSJ SL, 10 mar. 2000, rad. 13046 y SL5158-2018) y, de otro, ofrecer la argumentación mínima que permita establecer la equivocación jurídica adjudicada a la segunda instancia (CSJ SL14481-2016).

iii) No formular controversias que no se plantearon o definieron en primera y segunda instancia, so pena de vulnerar el debido proceso de su contraparte (CSJ SL9584-2017; SL8546-2017; SL653-2018; SL4822-2020; SL3788-2020; SL3818-2020; SL3808 2020; SL3006 2020; SL4341-2021).

Recuerda la Corporación lo anterior, para hacer notar que la recurrente incumple gravemente esas reglas, por cuanto:

1. La proposición jurídica omite denunciar la violación del precepto sustantivo del orden nacional que contenía el derecho que fue concedido y *«constituy[ó] base esencial del fallo o que haya debido serlo [...]»*, como se ha explicado, entre muchas otras, en las sentencias CSJ SL, 11 oct. 2001, rad. 16114; SL4626–2016; SL8952-2017; SL15623-2017.

Tal afirmación, porque a pesar de que atribuye la aplicación indebida de los artículos 61 y 62 del CST, modificados por los artículos 5° y 7° de la Ley 50 de 1990, argumentando que su decisión de finalizar el contrato de trabajo estuvo motivada en una causa justa de despido, pasó alto que ello no fue desconocido por el colegiado, quien consideró que el trabajador contaba con una garantía foral que le imponía al empleador, incluso en esa hipótesis, solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para llevar a cabo su retiro, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que fue obviaba en aquel elemento de la demanda extraordinaria y en su desarrollo argumentativo.

2. En armonía con lo anterior, la impugnación pretermite criticar los verdaderos fundamentos de la segunda decisión, haciendo que su cargo sea ineficaz en sus propósitos, según se explicó en la providencia CSJ SL21798-2018, pues el colegiado admitió «*la existencia de una posible justa causa para el despido*», pero echó de menos como presupuestos jurídicos de eficacia de esa decisión, el «*permiso del Ministerio del Trabajo*», crítica que, en todo caso, debía plantearse en un cargo independiente por la vía directa.

3. Adicionalmente, incumple con el deber ineludible de atacar todas las valoraciones probatorias que cimentaban el fallo, pues prescinde controvertir el testimonio de Ana María Molano, que fue soporte cardinal del convencimiento del Tribunal, toda vez que, como profesional de salud ocupacional de la sociedad, dio cuenta de:

i) las recomendaciones impartidas al trabajador por parte del médico adscrito a su contratante;

ii) la vinculación de estas con su función, en tanto se le restringió realizar movimientos repetitivos y usar

herramientas que produjeran vibración, así como manipular cargas superiores a 10 Kg;

iii) el conocimiento de la empleadora respecto de la condición de discapacidad al momento del despido, así como la programación de una cirugía que estaba próxima a realizarse.

Dicha omisión es relevante en la estimación del ataque, puesto que, según se indicó en la providencia CSJ SL, 17 jun. 2008, rad. 31615, reiterada en la SL5260-2019 y la SL3420-2020, cuando la sentencia se halle fundada en varios medios de convicción, los reparos planteados por la censura deben extenderse a la valoración de todas esas probanzas, independientemente de su naturaleza calificada, puesto que «*nada conseguirá el impugnante si se ocupa de combatir la apreciación de pruebas distintas de las examinadas por el juzgador porque, en tal caso, así tenga razón en la crítica que formula, la decisión seguirá apoyada en lo que extrajo de las restantes que dejó libres de ataque*»

4. Apareja lo expuesto, que el impugnante plantea su disenso como un alegato de instancia, olvidándose que, conforme se explicó en la sentencia CSJ SL717-2018, el

recurso extraordinario debe estar «*respaldado con argumentos concisos y claros, compatibles con la completa comprensión de las razones expuestas y los cometidos de eficacia que exige la casación del trabajo*».

Por tanto, el cargo se desestima.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa al colegiado de violar directamente, por «*aplicación indebida de los artículos 1°, 5°, 26 y 31 de la Ley 361 de 1997*».

Dice que, atendida la vía seleccionada, no discute: que entre las partes existió un contrato de trabajo en los extremos señalados; que el trabajador padecía patologías a nivel de extremidades superiores que fueron calificadas como de origen común en 2015, sin determinación de porcentaje de pérdida de capacidad; que fue despedido con justa causa.

Precisa que el fallador de segundo grado aplicó con error el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al exigir la autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral con justa causa, puesto que, conforme al precedente laboral,

estos solo era imperativo cuando aquello tenía un origen discriminatorio, lo que no ocurrió en el asunto, teniendo en cuenta que el señor Montero Ortega incurrió en reiterado y grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones laborales, pues prestó sus servicios de conductor con su licencia vencida durante cuatro meses.

Expresa que el juez de alzada erró al calificar al trabajador como destinatario de la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en razón a que debía contar con un 15 % o más de PCL o una deficiencia de mediano o largo plazo que le impidiera el ejercicio de su labor y fuera conocida por la dadora del empleo, siendo esta la causa de la desvinculación, conforme las sentencias CSJ SL1776-2020, SL572-2021, SL716-2022 y SL1152-2023 (f.os 10 a 20, *ib*).

X. CARGO TERCERO

Afirma que el juez de alzada vulneró directamente la ley, por interpretación errónea de los artículos 1°, 5°, 26 y 31 de la Ley 361 de 1997.

Sostiene que el juez de apelación leyó equivocadamente la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez

que la justa causa de despido enerva la presunción de discriminación; que esa equivocación condujo a que no evaluara la causa justa en la que motivó su decisión, lo que tiene trascendencia en el asunto, pues, de haberlo hecho, hubiese confirmado la decisión de primer grado.

Finalmente reitera los argumentos en que soportó el ataque anterior (f.os 20 a 30, *ibidem*).

XI. RÉPLICA

Aduce que los cargos segundo y tercero no deben prosperar, porque atendida la vía seleccionada, debe entenderse que no existe inconformidad con la conclusión fáctica del Tribunal; que, en todo caso, cualquier crítica al respecto a ello constituye un error técnico, convirtiendo los ataques en alegaciones de instancia.

Expresa que no existió error jurídico en la providencia impugnada, toda vez que se atuvo al precedente constitucional (archivo «*20231134015736 44.pdf*», *ib*).

XII. CONSIDERACIONES

Los cargos presentan errores de formulación, pues:

1. En el *inicial*, la censura atribuye al colegiado la violación directa de la ley, por la aplicación indebida de los artículos 1°, 5° y 26 de la Ley 361 de 1997, no empece a que los primeros no los aplicó, pues expresamente se apartó del precedente laboral que imponía al trabajador contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral del 15 % o más, sin que pudiese incurrir en ese error de selección respecto del último, por ser la norma sustantiva que regula el conflicto jurídico de la apelación.

2. En *ambos*, discute que el Tribunal omitió que, para ser destinatario de la garantía foral litigada, se requería ese porcentaje *o* contar con una deficiencia de mediano o largo plazo que *le impida el ejercicio de su labor*, conforme la sentencia CSJ SL1152-2023.

Sin embargo, dicha pretermisión es inexistente, pues frente a lo último, el colegiado señaló que la garantía de marras exigía

> […] (i) que el peticionario *se encuentre en situación de discapacidad*, o en estado de debilidad manifiesta que *le impida o dificulte el desempeño de sus laborales en condiciones regulares*; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio del Trabajo.

Es decir, leyó la garantía de marras conforme al modelo social explicado en la providencia en que se soporta la acusación, pues comprendió, aunque sin precisión conceptual, que el trabajador contaba con una deficiencia de mediano o largo plazo, al sufrir diferentes enfermedades en sus extremidades superiores desde el 2014, las cuales «*le impid[ían] o dificult[aban] el desempeño de sus labores en condiciones regulares»,* pues era conductor y el médico ocupacional expidió recomendaciones laborales para evitar movimientos repetitivos y uso de herramientas que produjeran vibración.

A pesar de lo señalado, los anteriores yerros son subsanables, pues es posible a la Sala abstraerse de las críticas indebidamente planteadas y colegir un conflicto de legalidad bien definido, en el sentido de determinar si el juez de alzada incurrió en interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al imponer como presupuesto para la eficacia del despido con justa causa, la autorización previa por parte la autoridad administrativa del trabajo.

Lo indicado, se itera, teniendo en cuenta que el recurrente admite en ambos embates, la procedencia de la garantía foral dentro del modelo social explicado en la sentencia CSJ SL1152-2023, sin disentir la conclusión del fallo, en el sentido de que la condición médica del trabajador generaba un «*impid[imento] o dificult[ad] el desempeño de sus labores en condiciones regulares*» (razonamiento jurídico).

Partiendo de lo anterior y, en aras de la claridad, atendida la senda seleccionada, no se discuten los siguientes supuestos de hecho que halló probados el juez de alzada:

i) que Julio César Montero era conductor de mixer de Concretos Argos SAS.

ii) que desde el 2014 sufría de una disminución física con ocasión patología denominada «*síndrome de túnel carpiano bilateral predominio izquierdo y epicondilitis lateral izquierda*», la cual persistía al momento de su retiro.

iii) que debía estar en seguimiento médico permanente;

iv) que el médico laboral vinculado a la empresa emitió *restricciones ocupacionales* relacionadas con evitar realizar *movimientos repetitivos*, *uso de herramientas que produzcan vibración* y manipulación de cargas superiores a 10 Kg, lo cual incidía en forma relevante en su labor.

v) que su condición era conocida por la empleadora, quien finalizó su contrato de trabajo, ante «*la existencia de una posible justa causa para el despido*».

vi) que la sociedad recurrente no solicitó al Ministerio del Trabajo autorización para que constatara la causal objetiva que fue invocada, como generatriz de la extinción del vínculo contractual.

En ese contexto, respecto del conflicto de legalidad propuesto, es importante recordar que la Corte tiene establecido que la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es una acción afirmativa del Estado para «*protege[r] a las personas "en condición de discapacidad"*» de «*comportamientos discriminatorios* [por parte del empleador]» (CSJ SL2841-2020), razón por la cual *solo opera* en aquellos casos en que el contrato de trabajo se extingue por esa condición y no cuando media causal objetiva y justificable,

según se ha explicado, entre otras, en las sentencias CSJ SL1360-2018, SL3520-2018, SL711-2021, SL3144-2021 y SL1152-2023.

Lo dicho, pues el llamado fuero por discapacidad es una prerrogativa que limita de manera especial la facultad del dador del empleo de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, en aras de hacer efectiva «*la igualdad de oportunidades de los trabajadores en estado de discapacidad relevante en la consecución, conservación y ascenso en el empleo*».

Empero, esa garantía debe ser leída y aplicada con «*criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad*», armonizando el derecho de libertad de empresa del contratante, protegido en el artículo 333 de la CP, con los valores y principios del Estado Social de Derecho, como el orden económico y social justo (preámbulo, artículo 2° de la CP y 1° del CST), los deberes de respeto y garantía de los derechos en el ámbito del empleo (artículo 53 y 93 de la CP, 1°, 8°, 9°, 10° y 11 del CST), el principio de solidaridad del artículo 95 superior y la finalidad del estatuto del trabajo, que no es otro que «*lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un*

espíritu de coordinación económica y equilibrio social» (artículo 1° y 18 del CST).

De ahí que la Corte tenga adoctrinado, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL1152-2023, reiterada en las SL1154-2023, SL1181-2023, SL1184-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1491-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1817-2023 y SL1818-2023, que una vez probada la titularidad del fuero de discapacidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, corresponde al empleador acreditar que «*[…] realizó los ajustes razonables*» o, como en el asunto, que existió una «*causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador*» para finalizar el vínculo contractual, pues en tales eventualidades se desvirtúa la presunción de discriminación que opera en su contra.

En efecto, en las citadas providencias la Corporación ha explicado que el contratante, *directamente*

> […] puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

Además, en relación con la «*causal objetiva*», ha señalado que esta puede estar determinada, entre otros factores, por:

i) Una *justa causa de despido* (CSJ SL679-2021), toda vez que la discapacidad no configura un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino seguir en él hasta tanto exista una causal objetiva que conduzca a su retiro (CSJ SL17945-2017, SL1360-2018, SL497-2021), hipótesis que incluye aquellos casos en los que, una vez adoptados los ajustes razonables, existe *renuencia* del trabajador a concurrir a su labor (CSJ SL1817-2023).

ii) Voluntad de las partes, esto es, cuando el contrato termina por mutuo acuerdo (CSJ SL3144-2021) o cuando corresponde a una decisión libre y voluntaria del servidor (CSJ SL1152-2023).

iii) Extinción del objeto que dio origen al vínculo, como ocurre, por ejemplo, en los contratos de obra o labor determinada (CSJ SL1360-2018, SL497-2021 y SL1708-2021), con la precisión de que tratándose del contrato a término fijo, la simple expiración del plazo pactado *no puede calificarse* como «*causal objetiva*», porque debe demostrarse

que «*se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada*» (CSJ SL2586-2020).

iv) El reconocimiento de la pensión de vejez (CSJ SL1181-2023 y SL1667-2023) o invalidez (SL1139-2023), con la debida inclusión en nómina.

En relación con lo último, precisa la Sala, en aras de cumplir con los principios de transparencia y suficiente argumentación, que a pesar de que la Corte Constitucional, por ejemplo, en las providencias CC SU087-2022 y T581-2023, ha enfatizado en la necesidad de que la causa objetiva o la justa causa sea «*debidamente acreditada por un inspector de trabajo*», esta Corporación como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral se aparta de esa postura, porque, además de los razonamientos explicados en el fallo CSJ SL1360-2018, a los que se remite en aras de la brevedad, existen otros que soportan su posición, relativos a que:

*i) L*a garantía foral prohíbe el despido o terminación del contrato de trabajo «*por razón de [la] limitación* [entiéndase

discapacidad, conforme a la sentencia CC C458-2015]».

ii) El derecho al trabajo de las personas con discapacidad *no es absoluto*, por lo que incluso Tribunales Internacionales de Derechos Humanos como la CIDH, por ejemplo, en el caso Guevara Díaz vs Costa Rica, han admitido como legalmente admisibles las restricciones de los derechos de acceso o permanencia en el empleo de este grupo poblacional, cuando existe una fundamentación en «*razones objetivas*».

iii) La *causal objetiva demostrable*, enerva la presunción discriminatoria, como garantía de protección a cargo del Estado, conforme al ordinal a) del artículo 1° de la CDPD.

iv) La exigencia de autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo en la hipótesis señalada, impone cargas *desmedidas* al empleador que cuenta con «*razones objetivas*» para extinguir el contrato de trabajo, limitando, sin *necesidad ni justificación*, los derechos de libertad y libertad de empresa del artículo 333 de la CP, en armonía con los valores y principios del orden económico y social justo (preámbulo, artículo 2° de la CP y 1° del CST) y «*la*

coordinación económica y equilibrio social» (artículo 1° y 18 del CST), que regulan las relaciones obrero – patronales.

v) La verificación de la causa objetiva o justa de cesación del vínculo en el marco de un proceso judicial, hace efectivo el derecho de acceso a la justicia y a la administración de justicia por parte de los interlocutores sociales, ora en su posición de trabajador o de empleador, pues los jueces han de someter su decisión a la Constitución y la ley (228 y 230 de la CP).

*vi) U*na respuesta negativa por parte la policía administrativa laboral no incide irrestrictamente en la decisión de la administración de justicia, pues en el marco de los principios de los artículos 228 y 230 superiores, incluso, en armonía otras garantías de rango superior, como la seguridad jurídica (artículo 1°, 2°, 29, entre otros, de la CP), la confianza legítima (artículo 83, *ib.*) y la coordinación armónica de las poderes del Estado (artículo 113, *ibidem*), los jueces pueden apartarse de esa calificación y tener por acreditadas las razones objetivas que permiten tener por desvirtuada la discriminación.

Por todo ello, el colegiado incurrió en el error jurídico

que se le atribuye, pues desconoció el precedente de la Sala, al admitir «*la existencia de una posible justa causa para el despido del demandante*» y declarar la ineficacia de esa decisión, únicamente por no surtirse el trámite previo ante el Ministerio de Trabajo, pese a que, en tales hipótesis, no es imperativo a la empleadora surtir aquel procedimiento, por ser innecesario, desproporcional y excesivo.

En síntesis, por lo inicialmente expuesto, el cargo se desestima.

Sin costas.

XIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

La juez de primera fundamentó su decisión absolutoria argumentando que, no obstante gozar el trabajador del derecho a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto fue diagnosticado con algunas enfermedades en sus extremidades superiores, que le afectaban el desempeño de sus funciones en condiciones regulares, las cuales eran conocidas por la empleadora, esta desvirtuó la presunción de discriminación, al probar de forma suficiente la ocurrencia del despido *con justa causa*.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el servidor incurrió en las causales legales de extinción del vínculo atribuidas en la Comunicación del 2 de junio de 2019, al haber confesado en la diligencia de descargos que ejerció su actividad laboral con una licencia vencida, no empece a conocer los manuales y procedimientos que regularan su cargo de conductor de mixer, junto con las políticas de seguridad vial y el proceso de alistamiento de equipos, en el que debía constatar diariamente la vigencia de ese documento en la categoría C2.

Precisó que la prueba testimonial informó con coherencia y claridad la existencia de esa obligación, la cual hacía parte de los procedimientos y manuales internos de la sociedad, sin que para el efecto se requiriera prueba solemne; que, en consecuencia, el demandante incurrió en la causal de despido del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, en relación con los numerales 1° y 8° del artículo 58, *ibidem*, al haber incumplido gravemente con la obligación de atender las normas y órdenes impartidas por la dadora del empleo para el ejercicio de su función, lo cual a su vez implicaba la trasgresión de preceptos nacionales que le expusieron a un riesgo económico y atentaban contra la seguridad para los demás agentes de las vías.

Acotó que el trabajador ejercía una actividad calificada como peligrosa, sin contar con el documento público de carácter personal e intransferible expedido por autoridad competente, que lo habilitaba para el efecto, conforme al artículo 2° y 18 de la Ley 769 de 2012 (3.18´00 a 4.16´29, archivo. «*76001310500820190052400_L760013105008LifSala001_01_20210121_085200_V*», *ibidem*).

El actor apeló, argumentando:

i) que se dio por demostrado el incumplimiento de los manuales y políticas de la empleadora, a pesar de que no le imponían en forma expresa la verificación de su licencia de tránsito dentro del proceso de alistamiento de vehículos, sin que para el efecto los testigos fueran creíbles, por cuanto fueron evasivos e incoherentes, requiriéndose prueba documental - solemne.

ii) que la empleadora vulneró su debido proceso, porque al momento de los descargos no le puso en conocimiento los documentos que le permitieran hacer una adecuada defensa; le impuso una sanción excesiva y obvió que era su obligación

la constatación de la vigencia de los documentos de habilitación de sus conductores, debiéndoles recordar la fecha de vencimiento.

iii) que existió prueba suficiente sobre la protección especial constitucional de la que era titular, pues padecía enfermedades en sus extremidades superiores, en virtud de las cuales se emitieron recomendaciones médico laborales vigentes al momento de su retiro, las cuales le dificultaban en forma sustancial el desempeño de sus funciones, por lo que era imperativo solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para que verificara la causal objetiva de terminación del vínculo (4.17´00 a 4´35.00, *ibidem*).

La Sala decidirá la alzada con sujeción al principio de consonancia del artículo 66A del CPTSS, para lo cual resulta suficiente lo expuesto en sede extraordinaria, en el sentido de que la titularidad del fuero de discapacidad, cuya declaración quedó indemne de la segunda decisión y que, además, no fue objeto de inconformidad por la demandada, no otorga al trabajador el derecho absoluto a permanecer en su empleo, sino a no ser discriminado en razón a su condición de discapacidad.

De ahí que, aplicada la presunción de discriminación que, no se discute, operaba en su caso, la demandada estaba habilitada para desvirtuarla judicialmente, probando que la finalización del contrato tuvo origen en una causal objetiva, como en el caso, en una justa causa debidamente comprobada para el despido, sin que para el efecto se requiriera una constatación *previa* por parte del Ministerio del Trabajo.

Ahora, en relación con la garantía del debido proceso del accionante, hay que recordar que la jurisprudencia laboral ha sido pacífica en diferenciar el *despido* de la *sanción disciplinaria* y, de suyo, las exigencias para su licitud, porque lo primero es una manifestación de la condición resolutoria tácita que subyace a todos los contratos bilaterales, que para el laboral está prevista en el artículo 64 del CST, en relación con el literal h) del 61 y 62, *ibidem*, que autoriza a cualquiera de los contratantes, que se haya visto afectado por el incumplimiento de las obligaciones contractuales o legales, dar por finalizado el vínculo, otorgándole, en todo caso, la posibilidad de reclamar los daños o perjuicios que se hayan ocasionado por la no satisfacción de los compromisos asumidos.

En ese sentido, por su naturaleza, dicho instituto se constituye en una autorización para extinguir el contrato sin necesidad de que se evalué la culpa del incumplimiento, de todo lo cual fluye que el acto de rescisión unilateral no es una sanción, sino un efecto optativo de aquello (el incumplimiento), lo que significa que, por regla general, esa decisión no pende de un *procedimiento disciplinario previo*.

Tal distinción resulta relevante, pues la sentencia C CC 593-2014 decidió sobre la constitucionalidad del artículo 115 del CST, relativo a las *sanciones disciplinarias* como ejercicio del poder de subordinación del empleador y, por tanto, las reglas que conciernen con el debido proceso y los elementos que lo componen, entre ellas:

> […] (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el

> pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

A las que se suman aquellas que se regulen de manera particular en el reglamento interno de trabajo (RIT), la convención colectiva de trabajo (CCT) o cualquier otra norma contractual.

Imperativos que se extienden a los despidos que se originen en una actuación de esa estirpe por parte del empleador, cuando así haya sido pactado contractualmente o porque se constituya en una causal de despido legalmente prevista como sanción, como la ilegalidad de un cese de actividades.

Aquello, en razón a que el artículo 104 del CST no prohíbe al dador del empleo incluir dentro de las sanciones disciplinarias contempladas en el reglamento interno de trabajo, el despido, hipótesis en la que, se insiste, sería imperativa la verificación de cada una de las exigencias de la sentencia de constitucionalidad en comento e, incluso, las acordadas contractualmente.

Sin embargo, ello no significa que tales exigencias, propias del derecho sancionatorio, se extienden a las causales del artículo 62 del CST, pues, se repite, estas se regulan, por regla general, por el instituto de la condición resolutoria tácita del artículo 64 del CST, cuyos presupuestos para garantizar el derecho de defensa, son los expuestos, entre otras, en las sentencias CSJ SL2351-2020, recientemente reiterada en las SL496-2021 y SL339-2023, que se sintetizan así:

1. La constatación de que los motivos de terminación del contrato de trabajo como justificativos del mismo, se encuentren enlistadas en el Código Sustantivo de Trabajo o en el contrato de trabajo, en el reglamento interno o en cualquier acuerdo contractual de naturaleza obrero – patronal, como la convención colectiva de trabajo.

2. Que se garantice el derecho del trabajador a ser oído, lo cual, conforme a la sentencia CSJ SL2351-2020, significa:

a) Que «*pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa*», lo cual se cumple con el llamado a descargos o, como se

estableció en el Estudio General de la Comisión de Expertos Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, «*de cualquier forma*», siempre que tenga «*la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo*».

b) Que se agote el procedimiento en aquellos eventos en los que esté señalado en el contrato de trabajo, el reglamento interno, la convención colectiva o cualquier fuente de derecho formal de naturaleza contractual.

Esto, por cuanto, aun en la hipótesis de que las partes no hayan concebido el despido como sanción disciplinaria e incluso le distingan de aquella, pero *expresamente convengan* a través de un instrumento contractual individual, colectivo o reglamentario, un procedimiento para la verificación de las causales que lo justifican, el mismo debe de cumplirse, atendiendo el carácter bilateral del vínculo laboral, los principios que lo regulan, entre ellos, el de buena fe del artículo 55 del CST y la obligatoriedad de los consensos derivados del nexo laboral, según los artículos 104, 107, 467 del mismo estatuto, entre otros.

3. Que se comunique al trabajador en forma clara, precisa y motivada «*las razones concretas por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior*».

4. Que la decisión se adopte con criterio de inmediatez, siempre que la causal sea de naturaleza subjetiva, como se estableció en la sentencia CSJ SL3108-2019.

Acude la Sala a lo precedente, para hacer notar que la carta de despido (f.os 9 a 11, cuaderno del juzgado, archivo «*20230404375846 44.pdf*», expediente digital), justifica esa determinación patronal en la existencia de causa legal y justa de terminación del contrato de trabajo, es decir, en aplicación de la condición resolutoria táctica y no en una sanción disciplinaria, al precisarse que:

> [...] La conducta desplegada por usted con la cual se incumplieron las políticas de seguridad vial y normas de tránsito a nivel nacional, constituyen justa causa de terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 7° literal a) en su numeral 6°, en concordancia con los numerales 1° y 8° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como lo estipulado en el artículo 39 numerales 4°, 6° y 10 del artículo 44, numerales 1° y 5 del artículo 48; numerales 10 del artículo 50 y el artículo 59 del

> Reglamento Interno de Trabajo (f.os 9 a 11, cuaderno del juzgado, archivo «*20230404375846644.pdf*», expediente digital).

Por lo que no era imperativo para la demandada seguir un procedimiento disciplinario para garantizar el debido proceso del trabajador, teniendo en cuenta que tampoco se aduce la existencia de una norma reglamentaria o contractual de carácter particular que sí lo regulara.

Por tanto, en el asunto son aplicables las reglas concernientes a los despidos, que recién fueron explicadas, las cuales de entrada se advierten satisfechas, pues:

1. Al trabajador se le escuchó en descargos, otorgándosele la posibilidad de defenderse de las imputaciones que fueron atribuidas por la dadora del empleo, como que, según se advierte en la documental de folio 12 a 16, *ibidem*, tras haberse efectuado una inspección en planta de alistamiento de equipos el 9 de mayo de 2019, se advirtió que el señor Julio César Montero Ortega, desde el 8 de enero de 2019, tenía vencida la licencia de tránsito que lo habilitaba para prestar su servicio como conductor u operario mixer, por lo que se le citó para que brindara las explicaciones respectivas el día 27 siguiente.

En dicha diligencia, el trabajador aceptó:

i) Haber recibido entrenamiento en el cargo, frente a sus responsabilidades, al SOP y a las políticas de seguridad vial;

ii) Conocer el proceso de alistamiento de equipos que le era imperativo, en virtud del cual debía revisar *diariamente* «*el soat, técnico mecánico, la tarjeta de operación y el check list*», así como su «*licencia*», pues al preguntársele expresamente si «*la licencia debe revisarla en el alistamiento diario de equipos?»,* contestó: «*si se debe revisar»,* justificando que *«no lo hacía porque pensaba que se me vencía en agosto*».

Además, agregó:

> […] realizó usted el alistamiento diario de equipos en los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo?
> JM: Si
> […] si realizó dicho alistamiento, ¿qué pasó con la revisión de la licencia de conducción?
> JM: esa no la revisaba.
> […] ¿cuál es la licencia requerida para el manejo de la mixer?
> JM: C2
> […] conoce que es un requisito para desempeñar su cargo la licencia C2'
> JM: Si, eso me da para patios.
> […] de acuerdo con la norma nacional de tránsito, usted para manejar la mixer debe contar con licencia C2, cumplió usted con la norma nacional de tránsito?
> JM: No, no cumplí porque estaba vencida, fue un error

> […] conoce usted las consecuencias de tener la licencia vencida?
> JM: da para patos, si voy cargando de una va para los patios
> […] conoce los riegos a los que se expuso usted al tener la licencia vencida y operar la mixer.
> JM: El único riesgo es para la empresa porque se hubieran llevado el carro a los patios y se hubiese alguna eventualidad como accidente ahí vienen los perjuicios
> […] cuáles son los perjuicios?
> JM: vienen las demandas penales, en el instante no vendrían tanto hacia mi sino hacia la empresa
> […] conoce y eres consciente de los riesgos en los cuáles expuso a la compañía al manejar la mixer sin la licencia C2?
> JM: Si
> […] es consciente que es un requisito contar con licencia de conducción vigente, es una norma nacional de carácter obligatorio para todos los ciudadanos para manejar cualquier vehículo y movilizarse por las vías del país, sin contar con que la mixer es de amplias dimensiones y genera riesgos adicionales tanto para el que conduce como para los demás
> JM: Si
> AM: ¿Conoce usted el Reglamento Interno de Trabajo?
> JM: Si señora
> […]
> […] Desea agregar o aclarar algo a la presente diligencia de descargos?
> JM: No

2. Dicha conducta fue identificada con claridad y precisión en la carta de despido como la generatriz de una justa causa para la extinción del contrato de trabajo, al señalársele:

> […] Le comunicamos que la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo *con justa causa* a partir de la fecha. Los motivos en que se fundamenta esta decisión son los siguientes:

1. De conformidad con el reporte recibido el 09 de mayo de 2019, el cual forma parte integra de la presente decisión y a la cual nos remitimos para todos los efectos probatorios, se le solicitó presentarse a rendir diligencia de descargos sobre los hechos ocurridos el día 07 de mayo del presente año donde se realizan inspecciones en planta de alistamiento de equipos, y es abordado en la MX458 y cuando se revisa su licencia de conducción se evidencia que esta vencida desde el 08 de enero de 2019 para la categoría C2.

2. Por los hechos anteriormente descritos usted fue citado a rendir descargos el día 27 de mayo del presente año y a esta diligencia usted se presentó a explicar los motivos por los cuáles incumplió el lineamiento de la compañía donde reconoce que tiene vencida la licencia de conducción de categoría C2, que ha sido entrenado en los SOP del cargo, que conoce la política de seguridad vial, el procedimiento de alistamiento diario de la mixer y los riesgos a los que se expuso usted y expuso a la compañía por operar un equipo con la licencia de conducción en la categoría C2 vencida.

De conformidad con sus declaraciones -no satisfactorias- consignadas en la respectiva acta, se puede concluir su responsabilidad en los hechos.

Cabe señalar que el acta de descargos hace parte integrante de esta comunicación.

Por lo expuesto es claro que usted incurrió en las siguientes faltas:

Violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que le incumben como trabajador en el cargo de Conductor Mixer al no atenerse a los procedimientos y políticas establecidos por la compañía con respecto a la Política de Seguridad Vial y el reglamento interno de trabajo.

Con respecto al Reglamento Interno de Trabajo, usted incumplió y violo sus obligaciones, con base en los siguientes artículos:

Artículo 39.

Parágrafo. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones. reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y los que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de LA EMPRESA, se califican como falta grave que da lugar al despido por justa causa, aun por la primera vez.

Artículo 44. Los trabajadores tienen como deberes, los siguientes

Numeral 4. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, cumpliendo las normas de seguridad fisica.

Numeral 6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

Numeral 10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de vehículos, herramientas, maquinas o instrumentos de trabajo.

Artículo 48. Son obligaciones especiales del trabajador:
Numeral 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Numeral 5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

Artículo 50. Se prohíbe a los trabajadores:
Numeral 10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de LA EMPRESA, o la de terceras personas o que amenace o perjudique máquinas, los elementos o el establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe, o que atente contra el medio ambiente.

ARTICULO 59 - Constituyen faltas graves:

> La violación grave o reiterada por parte del trabajador de las prescripciones de orden, de las obligaciones especiales o prohibiciones legales, reglamentarias o contractuales.
>
> Teniendo en cuenta los hechos anteriormente descritos y lo establecido en los informes adjuntos que forman parte de sustento probatorio de esta decisión, la conducta desplegada por Usted con la cual se incumplieron las políticas de seguridad vial y Normas de Tránsito a nivel Nacional, constituye justa causa de terminación de su contrato de trabajo, de acuerdo con lo preceptuado por Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1.965 artículo 7° literal a) en su numeral 6°, en concordancia con los numerales 1° y 8° del art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo; así como lo estipulado en el Articulo 39. numerales 4, 6 y 10 del artículo 44; numerales 1 y 5 del Articulo 48; numeral 10 del artículo 50 y el artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo (f.os 9 a 11, *ibidem*).

3. Así mismo, la causal atribuida está plenamente demostrada, pues de acuerdo con las manifestaciones efectuadas por el operario en sus descargos, tenía claridad y conocimiento de las obligaciones e instrucciones que fueron dadas por su empleadora, frente al procedimiento de alistamiento tendiente a ejercer su actividad contractual de manera segura, dentro de la cual se encontraba el proceso de constatación de la documentación requerida legalmente, incluyendo la revisión de su licencia de tránsito, sin que planteara una justificación razonable, ni diferente a la falta de cuidado.

Incluso, el trabajador aseguró ser consciente de los riesgos y consecuencias a las que expuso a su empleadora con su omisión, las cuales tenía incidencia en el incumplimiento, no solo de sus obligaciones contractuales, sino de las directrices del sistema de gestión de seguridad y salud en el empleo.

Lo último, en armonía con el artículo 19 de la Ley 769 de 2002, modificado por el 276, Ley 1450 de 2011, teniendo en cuenta que la expiración de ese documento de habilitación para la conducción de vehículos en la categoría C2, tiene por objetivo que imponerle al conductor tramitar, en un término razonable, la renovación de licencia, con el fin de que las autoridades de tránsito evalúen técnicamente su aptitud física, mental y de coordinación motriz, constatando que puede continuar ejerciendo esa actividad.

Por ende, no resulta admisible que, existiendo conciencia del señor Montero Ortega de las obligaciones estatuarias que incumplió, en el recurso de apelación discuta la eficacia demostrativa de los testimonios que coherentemente dieron cuenta de aquello, incluso, atribuyendo una solemnidad que carece de soporte normativo.

Con todo, si se admitiera lo último, que no es jurídicamente posible, pues implicaría la trasgresión de los principios de libertad probatoria y libre apreciación de la prueba de los artículos 60 y 61 del CPTSS (CSJ SL1741-2023) y conduciría a la configuración de un error de derecho, aquella imposición, contrario a lo señalado por el actor, estaría documentada en el Manual de Operador Mixer (f.os 324 a 331, *ib.*), según el cual el operario está en la obligación de realizar, entre otros, el proceso de «*alistamiento operativo diario de las mixer*», que tiene por finalidad «*garantizar su operación segura*».

Dicho procedimiento, integrado, entre otros, por la realización de una inspección pre - operacional, incluye el imperativo de *«[…] chequear*» o «*Inspeccionar placa, extintor y equipo de carretera, además de los documentos legales del vehículo y su licencia de conducción*», «*puntos [que] deben ser revisados antes de encender el motor y hacen parte del formato que se debe diligenciar en su totalidad para el alistamiento del vehículo contenido en el Alistamiento operativo diario de camión mezclador*» (subrayado de la Corte).

Así mismo, la Política de «*desplazamiento de vehículo en vías*» (f.os 341 a 352, ib.), que identifica las «*actividades para el desplazamiento seguro de los vehículos mixer en vías*» y el responsable de su realización, señaló que la «*Revisión previa a la puesta en marcha del vehículo*» debía ser efectuada por el «*Operador de mixer*» (conductor), quien tenía dentro de sus obligaciones: «*Revis[ar] la documentación del vehículo*» con el fin de evitar el riesgo de «*Inmovilización […] e imposibilidad de atención en accidente de tránsito*».

Además, precisó que el conductor era el encargado de «*Asegúrese de cumplir con todas las normas de tránsito, mientras se esté desplazando en las vías*», entre ellas, portar la licencia respectiva, según la categoría del vehículo, conforme al capítulo II de la ley 769 de 2002, modificada por la Ley 1383 de 2010.

Así, como se le informó al trabajador en la misiva laboral, al incumplir con los procedimientos antes mencionados, incurrió en una violación grave de sus obligaciones legales (artículo 58 n.° 1 y 8° del CST) y, se resalta, *reglamentarias*, puesto que el RIT (f.° 336, *ibidem*), también le imponía, entre otros:

i) Someterse a las medidas de seguridad que fueran impuestas por las autoridades y, de manera particular, por la empresa «*para la prevención de enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo*», constituyendo falta grave y causal de despido con justa causa, incluso, por primera vez, el «*incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgo*» (artículo 39).

ii) Cumplir con los deberes estatutarios, entre los cuales se encontraba: «*10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen para el manejo de vehículos, herramientas, máquinas o instrumentos de trabajo*» (artículo 44); así como las obligaciones del artículo 48, que incluía «*observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir con las órdenes e instrucciones que se manera particular le imparta la empresa o sus representantes […]»,* dentro de las cuales se encontraba las relacionadas con las políticas institucionales, es decir, el manual de operador mixer y la política de desplazamiento de vehículo en vías.

iii) No incurrir en las prohibiciones legales y estatutarias, entre ellas, ejecutar cualquier acto que pusiera

en peligro su seguridad, el de la empresa o los elementos de trabajo (artículo 50).

Así las cosas, como lo concluyó la primera instancia, el trabajador incurrió en la causal de despido del literal a) numeral 6° del artículo 62 del CST, modificado por el 7° del Decreto 2351 de 1965, relativa a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumbían según los artículos 58 y 60, *ibidem*, particularmente, se itera, el numeral 1° y 8° de la inicial.

4. Finalmente esa decisión satisfizo el presupuesto de inmediatez, pues se adoptó el 2 de junio de 2019 (folio 9 a 11, *ib*).

En consecuencia, al acreditarse la justa causa para el despido y el cumplimiento de las exigencias mínimas para su licitud, la empleadora cumplió con la carga probatoria que le correspondía de desvirtuar la presunción de discriminación que pesaba en su contra por la extinción del contrato de trabajo del demandante, pues estuvo motivada en una causal legal y justa debidamente comprobada para el despido, haciendo innecesaria la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

En síntesis, se confirmará la primera decisión.

Costas de segunda instancia a cargo del demandante.

XIV. DECISIÓN

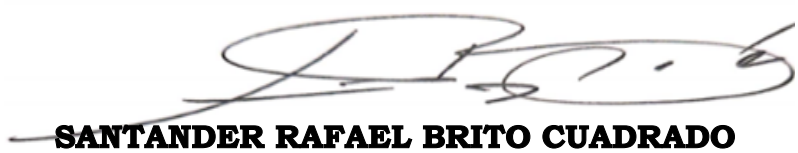
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintiuno (2021), en el proceso que le instauró **JULIO CÉSAR MONTERO ORTEGA** a **CONCRETOS ARGOS SAS.**

En sede de instancia, **CONFIRMA** la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, el 21 de enero de 2021, dentro del proceso de la referencia.

Costas como se dijo en la considerativa.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 9BFB80C1ED8A1FAAADD40F3B3FFCF26DF3DC025FA885B4A0EE4622BE0AA8A2F2
Documento generado en 2025-04-01