



JUZGADO VEINTICINCO (25) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Medellín, cinco (05) de octubre de dos mil veintidós (2022)

Tipo de proceso	Consulta – Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante	JORGE LUIS ARRIETA VILLADIEGO
Demandada	MINEROS S. A
Juzgado de origen	JUZGADO SEXTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLIN
Radicado	05001410500620170042601
Tema	Despido injustificado
SENTENCIA No.	273 G – 11 C
Decisión/Temas	Confirma Sentencia

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de la consulta, la sentencia proferida dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por JORGE LUIS ARRIETA VILLADIEGO, en contra de MINEROS S.A.

I. ANTECEDENTES

1. Trámite de única instancia:

La parte accionante presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de MINEROS S.A, pretendiendo que se declare que fue despedido sin justa causa, y que como consecuencia, se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización respectiva, debidamente indexada.

En fundamento de sus pretensiones, citó que fue vinculado laboralmente el día 7 de enero de 2014 mediante contrato de trabajo a término indefinido en la empresa MINEROS S.A, en la cual se desempeñaba como operador 2° MFB, con una asignación salarial de \$49.477 pesos diarios.

Que el 3 de noviembre de 2016, sin que mediara justa causa, le fue terminado su contrato de trabajo. Y que como se acreditaría en el trámite del proceso, los hechos aducidos por la



empresa para la terminación de la relación laboral no son como se presentaron.

Por su parte, **la sociedad MIENEROS S.A dio respuesta a la demanda** en la cual en la contestación al hecho primero aludió las diferentes relaciones laborales que sostuvo con el demandante y sus respectivas prórrogas, manifestando además que el 04 de noviembre de 2016, dio por terminada la relación laboral de manera unilateral con justa causa comprobada. Admitió el hecho relativo al cargo ocupado por el señor Arrieta Villadiego y aclaró que su salario era de \$49.467,56 diarios. Finalizó enfatizando que el contrato de trabajo fue terminado con justa causa, por la comisión de un acto inmoral en el lugar de trabajo, situación que afectó la reputación de la empresa al hacerse público que el señor JORGE LUIS ARRIETA VILLADIEGO, le ofreció a una niña de 14 años, la suma de \$20.000 a cambio de “mostrar sus senos y dejarse tocar” mientras se encontraba en horario laboral, situación que se dijo fue aceptada por el mismo demandante en la diligencia de descargos que se realizó en el marco del procedimiento disciplinario laboral, lo que condujo a la empresa a dar por terminado el contrato con el hoy demandante.

Luego de admitida la demanda por el juzgado de origen, se fijó fecha para la celebración de la diligencia del artículo 72 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para el 29 de enero de 2020; fecha en la cual, se admitió la contestación a la demanda y se llevaron a cabo las etapas de: obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto de pruebas y se dio inicio a la práctica de pruebas con el interrogatorio del demandante. Esta diligencia tuvo que ser suspendida debido a la necesidad de librar despachos comisorios por los testigos solicitados por ambas partes y con la finalidad de que la parte demandada allegara al plenario el reglamento interno de trabajo vigente para la fecha de terminación de la relación laboral con el demandante.

De manera posterior, mediante providencia del 30 de julio de 2021, se puso en traslado de las partes la prueba allegada al proceso y se programó la fecha para la continuación de la audiencia de trámite y juzgamiento para el 06 de diciembre de 2021, misma que fue reprogramada para el 23 de mayo de 2022, fecha en la que se continuó con la práctica de pruebas y se profirió sentencia de única instancia.

En la decisión que desató la litis, el juzgado de origen, luego de hacer un examen y análisis de las peticiones de la demanda, consideró que la conducta en la que incurrió el señor JORGE LUIS ARRIETA, constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, la cual se subsume en la causal de terminación en el #5 del art 7 del decreto 2351 de 1965 que modifica el artículo 62 del CST. Absolvió de las pretensiones formuladas en la demanda por el señor Jorge Luis Arrieta Villadiego, condenó en costas al demandante y ordenó la remisión del expediente para surtir el grado jurisdiccional de consulta.

2. Actuación procesal en el grado jurisdiccional de la consulta

Por reparto de 08 de julio de 2022 correspondió el presente asunto a este despacho judicial. Por auto de 09 de septiembre de 2022, se admitió el grado jurisdiccional de consulta y se corrió traslado por el término de cinco (5) días a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, conforme lo establecido por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

3. Alegatos de las partes

Aunque de forma extemporánea, la apoderada de MINEROS S.A presentó alegatos de conclusión reiterando los argumentos aludidos en el trámite de única instancia y concluyó que es indudable que el comportamiento desplegado por el señor Arrieta Villadiego atentó contra la moral de la sociedad, lo cual constituyó una violación grave a las obligaciones legales, reglamentarios y contractuales que tenía el ex trabajador, por lo que se enmarcó dentro de las causales descritas en la carta de despido unilateral, aún más, después de escuchar la versión de los hechos por parte del demandante.

Finalizó solicitando que la sentencia sea confirmada en su integridad.

La parte demandante no presentó alegatos de conclusión.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

De conformidad con lo indicado en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, y condicionado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424 del 08 de Julio de 2015; este despacho es competente para revisar en consulta la sentencia de única instancia proferida en este proceso por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

2. Problema jurídico

Deberá establecerse si es viable condenar a la sociedad demandada MINEROS S.A al pago de la indemnización por despido injustificado debidamente indexada en favor del señor JORGE LUIS ARRIETA VILLADIEGO; o si, por el contrario, debe absolverse de su reconocimiento y pago al haberse configurado un despido con justa causa comprobada, como lo sostuvo el juzgador de única instancia.

3. Tesis del Despacho

La decisión que se revisa será confirmada, en cuanto absolvió a la sociedad MINEROS S.A de todas las pretensiones incoadas en su contra; toda vez que de acuerdo a la carga de la prueba que se impone en estos casos, la sociedad demandada acreditó no solo la comisión de la falta, sino el procedimiento surtido y la existencia de norma expresa en la que se enmarcó dicho actuar para dar por terminado de forma unilateral y por justa causa el contrato de trabajo.

4. Presupuestos normativos

El artículo 62 del CST, en su literal A contempla las justas causas para dar por terminado

unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador. Allí se enlistan 15 causales que puede invocar para dar fin a la relación laboral sin el pago de una indemnización a favor del trabajador, pero el parágrafo del artículo en mención le impone la condición a la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo de que manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación; sin que posteriormente pueda alegar causales o motivos distintos.

En torno a este último punto, ha sido pacífica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en considerar que el empleador debe manifestar de forma expresa e inequívoca los motivos concretos o la causal para prescindir del servicio del trabajador, cuando quiera que vaya a dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Y ha precisado la Alta Corporación que indicar los hechos que motivan el despido o decir la causal legítima invocada para ese proceder, son las dos maneras igualmente eficaces que el empleador puede utilizar para dar por terminado el vínculo laboral. (SL 1114-2021).

En relación con la carga probatoria, es amplia también la jurisprudencia que indica que cuando se reclama la indemnización por despido injusto, corresponde al demandante probar el hecho del despido y a la demandada, la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

3. Caso concreto

En el asunto bajo estudio, pretende el demandante se declare que el despido del señor Jorge Luis Arrieta Villadiego fue ilegal e injusto y que como consecuencia, se condene a la sociedad MINEROS S.A al reconocimiento y pago de la respectiva indemnización debidamente indexada.

Mediante sentencia del 23 de mayo de 2022, el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, luego de efectuar un análisis sobre la procedencia de las pretensiones incoadas, absolvió de todas ellas a MINEROS S.A.

Dentro de las pruebas aportada por las partes se encuentran: 1) Comunicado mediante el cual se informa de la terminación unilateral del contrato por justa causa. 2) Cédula de ciudadanía del demandante. 3) Copia del contrato a término fijo inferior a un año con copia de aviso de aceptación suscrito el 03 de enero de 2014. 4) Preavisos de terminación de la relación laboral fechados del 17 de febrero de 2014 y 06 de junio de 2014. 5) Otrosíes suscritos el 20 de mayo y el 10 de julio de 2014. 6) Copia del contrato de trabajo por duración de obra o labor con copia de aviso de aceptación. 7) Copia liquidación contrato de trabajo. 8) Copia del contrato a término fijo suscrito el 08 de abril de 2015. 9) Preaviso de terminación de la relación laboral fechado del 23 de noviembre de 2015. 10) Copia del contrato a término indefinido suscrito el 16 de diciembre de 2015. 11) Citación para rendir descargos fechada del 02 de noviembre de 2016. 12) acta de diligencia de descargos de 03 de noviembre de 2016. 13) Copia liquidación contrato de trabajo. 14) Reglamento interno de trabajo.

Pues bien, los documentos allegados con la demanda y su contestación, valorados en conjunto conforme a las reglas de la sana crítica con los demás medios de prueba que fueron practicados en el transcurso del proceso, permiten concluir a esta Juzgadora que el despido

fue legal y justo. Los argumentos que permiten arribar a esta conclusión, son los siguientes:

El señor Arrieta Villadiego se vinculó a partir del 07 de enero de 2014 con Mineros S.A a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para desempeñar el cargo de operador de bote; y a pesar de haber sido preavisada su terminación, fue prorrogado por el mismo término inicial a través de otrosí suscrito el 20 de mayo de 2014. Luego, a pesar de haber sido nuevamente preavisado el 06 de junio de 2014, el 10 de julio siguiente se suscribió un otrosí a través del cual se modificó la modalidad contractual a un contrato por la duración de obra o labor consistente en que el contrato de trabajo estaría vigente mientras durara la obra del proyecto III, o hasta la declaración de no viabilidad del mismo.

A pesar de haber suscrito el aludido otro sí, el 11 de julio de 2014 las mismas partes convinieron firmar un contrato individual de trabajo por la duración determinada de la labor contratada, y allí se definió nuevamente que el oficio a desempeñar era el de operador de bote y, de acuerdo a lo informado en la contestación a los hechos de la demanda y a la liquidación de prestaciones legales que fue anexada, este terminó el 31 de marzo de 2015.

De manera posterior, el 08 de abril de 2015 el actor y MINEROS S.A firmaron un nuevo contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual se comenzó a ejecutar el 09 de abril siguiente y tenía como fecha de terminación el 31 de diciembre de la misma anualidad. A pesar de haber sido preavisado el 23 de noviembre de ese año, el 16 de diciembre de 2015 las mismas partes firmaron un nuevo convenio denominado “cambio contractual de contrato de trabajo a término fijo a indefinido”. Y en la cláusula SÉPTIMA de este acuerdo, se contemplaron como justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 7° del decreto 2351 de 1965 y adicionalmente, las que el empleador calificó con ese carácter.

Con la misiva aportada con la demanda, la parte actora acredita el despido. En dicha comunicación, se invocaron como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por la parte empleadora, en primer lugar el numeral 5° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, la cual preceptúa “todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores”. Y en segundo lugar, el literal e) del artículo 75° del reglamento interno de trabajo que prevé la misma justa causa. Siendo entonces los hechos que constituyen esta causal, los que debía acreditar la parte demandada.

El artículo 62 del C.S del T en su numeral 5° exige la calificación de inmoral del acto que se imputa al trabajador. Sobre esta expresión, se pronunció la Corte Constitucional en sentencia C-931-14 de 3 de diciembre de 2014 declarándola exequible, indicando que para efectos de esta calificación deben aplicarse criterios que permitan definir este concepto indeterminado, así: “(i) dicho concepto debe entenderse como moral social y debe producir una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, lo que excluye un reproche subjetivo crítico o intolerante; y (ii) la realización del acto considerado ‘inmoral’ debe darse en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, y afectar el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Es decir, dicho acto debe trascender la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral, por afectar derechos de terceros, y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de



conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley.”

En el presente caso, se acredita que el demandante fue citado para rendir descargos por el supuesto hecho mediante comunicado fechado del 02 de noviembre de 2016, la carta cuenta con la firma del actor y no fue desconocido, ni tachado de falso en el curso del presente proceso. Allí se le informó la situación que había sido denunciada por la madre de la menor de edad implicada. Y, en el acta de descargos del 03 de noviembre de 2016, contrario a lo indicado por el señor Arrieta Villadiego en el interrogatorio de parte rendido en el proceso, éste aceptó haberle ofrecido \$20.000 a la menor de edad para que le “mostrara los senos”.

Lo anterior, no sólo da cuenta de que el demandante tuvo la posibilidad de defenderse ante las acusaciones, en la medida en que se dio cabal cumplimiento al derecho al debido proceso que le asiste a todo trabajador, sino que en dicha diligencia aceptó expresamente la comisión de los hechos endilgados que constituyen la justa causa invocada. La conducta atribuida al trabajador no solo es reprochable desde el punto de vista objetivo, sino que causa una desaprobación social por no enmarcarse en los parámetros axiológicos que se esperan de cualquier persona de la sociedad, más aún teniendo en cuenta el contexto en que se presentó y el estado de indefensión de la menor contra la cual se dirigió. Además, al haberse presentado durante la prestación de sus servicios como trabajador de la empresa demandada, hace que se ajuste al precepto normativo y produzca consecuencias en relación con su contrato de trabajo.

De manera que se acreditó la comisión de los hechos en que se fundó la decisión unilateral de la empleadora de dar por terminado el vínculo laboral con el demandante del despido, y con ello, la justeza del despido, resultando improcedentes la totalidad de pretensiones de la demanda y debiendo en consecuencia absolverse a la demandada.

Corolario de todo lo expuesto, se confirmará la sentencia que se revisa en el grado de CONSULTA, incluyendo lo decidido en torno a la condena en costas.

Sin costas en esta oportunidad, toda vez que la decisión se revisa en virtud del grado jurisdiccional en atención a lo dispuesto en el artículo 69 del C.P. del T.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO VEINTICINCO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de única instancia proferida dentro del proceso promovido por **JORGE LUIS ARRIETA VILLADIEGO** en contra de **MINEROS S.A.**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: NOTIFICAR la presente decisión conforme a lo indicado en el numeral 3° del literal



d del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, atendiendo a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021, radicación No. 89628.

CUARTO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen para lo de su competencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CATALINA RENDÓN LÓPEZ
JUEZ

Correos:

hector.trespalacios@mineros.com.co

notificaciones@mineros.com.co

luisfzuluagaram@yahoo.com

alzuram@yahoo.com

anacrisferrer@gmail.com



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Juzgado 25 Laboral del Circuito de Medellín
Rama Judicial del Poder Público

✉ j25labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co
📍 Carrera 51 N° 44-53. Edificio Bulevar, piso 3°
Medellín-Antioquia

Firmado Por:
Catalina Rendon Lopez
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 25
Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **1578ad0785156a8d0197617d993818c3898ef3945259b91966b319ad8bab36e4**

Documento generado en 05/10/2022 04:27:11 PM

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