



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, marzo 9 de 2023

Radicado: 05360-31-05-**002-2020-00185-01**
Demandantes JONNY ALEJANDRO VARGAS ÁLVAREZ
Demandados CORTEACEROS S.A.
Asunto: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La Sala Sexta de Decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, la que se expone en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

ANTECEDENTES

A través de la acción judicial, pretende el actor se declare que su despido no respetó los parámetros del reglamento interno de trabajo al considerar que las faltas que se le atribuyeron no son establecidas como graves que den lugar a la terminación unilateral del contrato, por lo que debe declararse que el despido fue injusto y se adeuda la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En sentencia que desató la primera instancia, la a quo tras advertir que las causales esgrimida para la terminación del vínculo fueron la omisión y comisión de las obligaciones y prohibiciones que le competían como trabajador, al no ejecutar las tareas encomendadas bajo las instrucciones de sus superiores y en atención al perfil del cargo y sus funciones, al igual que confiar a otro compañero sin autorización, tareas a él asignadas, lo cual puso en peligro su seguridad y la de sus compañeros, conductas prohibidas en el RIT y catalogadas como faltas graves, halló que efectivamente en estas incurrió el actor, quien así lo aceptó.

Precisó que el empleador CORTEACEROS S.A realizó un procedimiento para tomar la decisión de despido, por tanto, desestimó las súplicas y gravó en costas al demandante.

Se destaca que el presente trámite se surtió bajo la senda del proceso de única instancia, empero al ser la decisión totalmente adversa a los intereses del ex trabajador corresponde su revisión en el grado de consulta (artículo 69 CPTSS y sentencia C 424 de 2015)

ALEGATOS

Concedido el término establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 las partes no presentaron escrito alguno.

CONSIDERACIONES

Previo al análisis, en el presente evento resulta relevante poner de presente que se encuentra por fuera de discusión que: **1)** Entre el señor Jonny Alejandro Vargas Álvarez y CORTEACEROS SA se suscribió un contrato de trabajo por término indefinido con inicio el 16 de octubre de 2009, para desempeñarse como auxiliar administrativo (mensajero), luego auxiliar CERD y finalmente como “Auxiliar de cadena de abastecimiento” (página 5/6, archivo N°10); **2)** Que el día 16 de enero

de 2020 se llevó a cabo la audiencia de cargos, descargos y pruebas (paginas 15/19, archivo N°10) y el 21 de enero de 2020 se informó al señor Jonny Alejandro Vargas la terminación del contrato de trabajo con justa causa, aduciendo el incumplimiento de disposiciones del CST y el reglamento interno de trabajo, (paginas 9/14, archivo N°10) dando lugar al pago definitivo de prestaciones sociales (paginas 1/4, archivo N°10).

Así las cosas, estudiando el expediente en el grado jurisdiccional de consulta por ser la decisión adversa a las pretensiones del demandante, habrá de estudiarse justeza del despido del señor Jonny Alejandro Vargas Álvarez y por tanto si hay lugar al pago de la indemnización pretendida.

Pues bien, la CSJ ha indicado que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no debe estar precedida de un trámite, con la presencia de descargos o la oportunidad del trabajador de presentar sus réplicas, salvo que así se establezca en el orden interno de la empresa, por consagrarse en alguna normativa que ate a las partes, ora por estar contenido en el contrato de trabajo, ora en el reglamento o convención colectivo. Así refirió la sentencia SL 2351 de julio 8 de 2020:

“esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)».

Postura que parte de la tesis expuesta por la H. Corte Constitucional en sentencia T 546 de 2000, al explicar que el despido no tiene naturaleza de sanción disciplinaria, así:

“Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el acto de despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. En efecto, la terminación unilateral del contrato es una facultad que tienen tanto el empleador, como el trabajador, derivada del principio non adimpleti contractus, que consiste en la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones. Ahora, si bien en derecho laboral, la situación de subordinación en que se encuentra el trabajador respecto del empleador, justifica la consagración de algunas prerrogativas a su favor, no por ello se desnaturaliza la institución de la terminación unilateral del contrato, ni se puede afirmar que adquiere el carácter de facultad disciplinaria, por cuanto la terminación del contrato y las facultades disciplinarias obedecen a propósitos diferentes. Mientras la primera es una potestad que las dos partes tienen para desligar el vínculo jurídico que las une, las facultades disciplinarias corresponden únicamente al empleador como tal, en virtud de su poder de subordinación y tienen como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador.

En la misma providencia la Corte Constitucional (T- 546 de 2000) resaltó que el desarrollo de las relaciones laborales y su terminación no son ajenos al debido proceso, por lo que se impone a la parte que opte por fenecer el vínculo con justa causa, una serie de cargas, como es manifestar de forma clara y completa los hechos que la provocan, para así permitir a la otra parte controvertir tal decisión, sin que sea posible añadir o modificarlos posteriormente, al respecto:

“La Corte Constitucional afirmó en la prenombrada sentencia, que el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.” (Corte Constitucional, Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz)

Y concluye la Corte en la sentencia T - 546 de 2000:

“Con todo, como prerequisite para que el derecho al debido proceso tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa

causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención o en el pacto colectivos, en el reglamento o en el contrato de trabajo. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso”.

Ahora, atendiendo a las particularidades de este evento, resulta necesario realizar algunas explicaciones relativas a la graduación de una falta como grave, para luego entrar a la verificación de la conducta aducida por el empleador.

Relativo al calificativo de **falta grave**, ha de indicarse que los artículos 58 y 60 Código Sustantivo del Trabajo, establecen a su turno las obligaciones y prohibiciones que se vinculan a la relación laboral, que al incurrirse en una de ellas se genera una falta, pero sólo dará lugar a la terminación del contrato cuando estas sean graves.

Es acá donde debe diferenciarse dos panoramas. El primero de ellos es cuando los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, califican de grave a una determinada conducta, caso en el cual le está vedado al operador judicial entrar a emitir juicio de valor alguno respecto a tal categoría y por tanto al incurrirse en ella, constituye justa causa para dar por terminado el contrato, sin que sea menester evaluar si con ella se generó un perjuicio o daño, pues se trata de una situación que de forma previa y con plena publicidad para las partes era conocida como generadora de la terminación del vínculo. .

En ausencia de graduación por las partes del contrato, la gravedad debe ser calificada o asignada por el que aplique la norma, dando lugar a introducir juicios de proporcionalidad, con parámetros como la generación de un daño, su reincidencia entre otros criterios particulares a cada situación.

Dicotomía explicada por la Sala de casación Laboral de la CSJ, que se refleja en sentencias de radicado 4005 de enero 31 de 1991, reiterada en sentencia SL 499 de 2013, SL 712 de 2020, esta última indica:

“En lo referente a la calificación patronal de falta grave para los efectos aquí analizados, la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL, 31 ene. 1991, rad. 4005, reiterada en la CSJ SL466-2013, enseñó:

El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas determinación unilateral del contrato de trabajo. Una es ‘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’, otra es ‘... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.’

*En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es **palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta.** Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] **Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal.** La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato*

De donde se concluye que, incorporado al contrato de trabajo, reglamento o disposición particular la graduación de grave de alguna obligación o restricción y al

incurrirse en ella, implica una violación a las reglas del contrato, generando una justa causa para fenecer el contrato; sin que pueda el fallador judicial emitir juicios de valor sobre la gravedad o no de la falta, pues su ámbito de acción se restringe a determinar si se incurrió en la falta, sin importar si ella produjo o no daño para el empleador o se trataba de una conducta reiterativa.

Con esta premisa, se descende **al caso concreto** y se observa que, dentro del reglamento interno de trabajo, en los artículos 117 y 120 se consagraron las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y en particular el artículo 125 alude a un catálogo de conductas que califica como faltas graves, que generan la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrón sin previo aviso. (paginas 69, 78 y 79 archivo N° 2) sin que se indique en este compendio de deberes y obligaciones la existencia de un previo procedimiento para tomar la decisión del despido.

Ahora bien, el empleador dentro de la misiva de terminación del contrato de trabajo tras acudir a la narración fáctica referente a no ejecutar las tareas encomendadas bajo las instrucciones de sus superiores y en atención al perfil del cargo y sus funciones, y también por delegar en manejo del puente grúa a otro compañero sin haber recibido autorización de su jefe inmediato, acto que ocasionó el daño de las gafas de un compañero, poniendo en peligro su integridad física y del lugar de trabajo, comunicó la decisión de terminación del contrato de trabajo justificada en las causales, que se enuncian a continuación:

- **Artículo 56 del CST**, que se refieren a la terminación del contrato de trabajo por violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumben al trabajador.
- **Artículo 58 #1 del CST**, referente a la obligación del trabajador de realizar personalmente las labores, acatar el reglamento y órdenes impartidas.
- **Artículo 117 del RIT**: Obligaciones de los trabajadores

- # 3: Ejecutar los trabajos que le confíen, con honradez, buena voluntad y diligencia
 - # 8: Realizar personalmente la labor en los términos encomendados
 - # 10: Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo
 - # 16: Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales
 - #22: Cumplir las instrucciones, recomendaciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados por el sistema de seguridad y salud en el trabajo
 - # 25: Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia
- **Artículo 120, del RIT:** Prohibiciones de los trabajadores
 - # 13: Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen los elementos o locaciones de CORTEACEROS S.A.
- **Artículo 123, del RIT:** Faltas y sanciones
 - # 30: Negarse a trasladar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la empresa o no atender u observar estrictamente las ordenes o instrucciones impartidas por la empresa en memorandos, circulares o medios análogos

- # 61: Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos o valores que le hubieren sido confiados por la empresa, sin previa autorización de su superior inmediato.
- # 76: Incumplir con las políticas definidas por la empresa en el manual de políticas y procedimientos de la compañía.
- **Artículo 125 del RIT:** Constituyen faltas graves
 - # 2: Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente reglamento, contratos de trabajo, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales
 - # 3: Las señaladas por la ley
- **Artículo 62 del CST:** Terminación del contrato por justa causa
 - # 6: Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos.

Con este derrotero de faltas endilgadas se analiza la prueba recaudada, así:

- Mediante la investigación y análisis del incidente de trabajo realizada el día 9 de enero de 2020 a través del video que se extrajo de las cámaras de seguridad de la empresa, se evidenció el transporte incorrecto del material, acto inseguro, mala práctica y mal uso de los equipos de izaje (paginas 22/26 – archivo N°10)
- Acta de la diligencia de descargos realizada el 16 de enero de 2020. En cuanto al incumplimiento con su responsabilidad como auxiliar de abastecimiento el día 8 de enero de 2020, al negarse a abrir la puerta de la bodega principal para que su compañero hiciera el cargue de un material, por lo que el actor expresó “No sé porque no lo hice, yo no la abrí” y a su vez por los hechos ocurridos el 9 de

enero de 2020, al delegar sus funciones a un compañero para el manejo de una maquinaria, el cual no contaba con la autorización, ocasionando un incidente de trabajo, expresando el actor *“Yo estaba ocupado con muchos requerimientos y yo a Fredy le pasé una lámina que necesitaba partir, se la coloqué en la mesa y seguí con mis funciones, al rato llegó Juan Daniel a decirme que si le sacaba esas laminas para poderlas llevar a láser, entonces como ahí estaba Fredy, él me dijo que si me colaboraba para sacar el material y yo le dije que sí”*(paginas 15/19- archivo N° 10)

En cuanto a la prueba practicada en este trámite se tiene el ***interrogatorio de parte***, donde el demandante aceptó conocer las obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo y del RIT, como también manifestó que su negativa a abrir la puerta fue porque ya había terminado su horario de trabajo y por el suceso laboral expone que él no era el encargado, solamente era un auxiliar de logística (tiempo de la audiencia minuto 15 en adelante).

La testigo ***Adriana Cristina Espinosa***, líder de cadena de abastecimiento y jefa directa del señor Jonny Alejandro, expresó que unas de las funciones de este era el cargue y descargue de los vehículos, y para ello se requería el manejo del puente grúa, que también manejaba las llaves de la bodega, la cual en todo momento estaba cerrada y su función era abrirla para poder cargar y despachar mercancía (tiempo de la audiencia minuto 35 en adelante).

También se escuchó al testigo ***Fabio Nelson Posada***, conductor de la empresa Corteaceros S.A., el cual estuvo presente en los hechos ocurridos el 8 de enero de 2020, siendo este el encargado de transportar los materiales, manifestando que el señor Vargas Álvarez se negó a abrirle la puerta debido a que ya había terminado

su horario laboral y que si quería que hiciera el cargue por otra puerta que también tenía acceso a la bodega, por lo que se le preguntó que si el cargue solo se hacía por la portería de la que el señor Jonny Varas tenía llaves, a lo que responde:

“Es que esa puerta es precisamente para eso, porque hacerlo de la manera como nosotros lo hicimos fue no solo fue riesgoso, sino que implicó más horas extras para nosotros y trabajamos hasta más tarde. Yo también salía a las 5 de la tarde, pero cuando esos cargues se presentaban a última hora había que dejar el carro cargado desde el día anterior, pero fue más un tema de salud, por el recorrido fue más largo para llegar al vehículo. La otra puerta no está desinada para el cargue de vehículos” (tiempo de la audiencia minuto 56 en adelante)

Son estas las pruebas recaudas con las cuales se concluye que la terminación del contrato de trabajo se encuadra dentro de las justas causas por parte del empleador, así:

El reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo catalogan como falta grave de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador sin previo aviso, la “violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente reglamento, contrato de trabajo, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, y las señaladas por ley (artículo 125 RIT, página 65)”

Quedo demostrado que el señor Vargas Álvarez incurrió en las conductas reprochadas, las que fueron aceptadas en la diligencia de descargos ante el empleador del 16 de enero de 2020, objeto de confesión dentro del interrogatorio de parte, además reseñado por los testigos Adriana Cristina Espinosa y Fabio Nelson Posada, la primera como jefa directa, indicando las funciones y obligaciones principales que tenía el demandante como auxiliar de cadena de abastecimientos, el segundo como implicado en uno de los acontecimientos del despido, aduciendo a la omisión del demandante con una de sus funciones.

En adición es claro que la conducta reprochada al actor, en este caso, el abstenerse a cumplir sus labores y delegarlas a otro empleado, tiene su graduación como grave en el RIT, así pues, por tratarse de una categoría especial de causal de terminación del contrato de trabajo, al fallador le está vedado entrar a introducir juicios de valor que ponderen la existencia de un perjuicio para el empleador, o la reincidencia de la conducta reprochada.

En adición, es claro que el empleador dentro de la misiva de terminación del contrato expuso las razones fácticas y su subsunción en las normas (contrato, RIT, CST y el código sustantivo del trabajo), que motivaron la decisión de finalización del contrato, cumpliendo de forma suficiente con el deber de publicidad de la causal de despido, sin que exista variación a las mismas, o haya sido necesario realizar una adecuación o interpretación por deficiencia de argumentación.

Al tratarse de una justa causa de despido, para la cual no se regló un trámite previo, no debía agotarse las etapas o pasos de las sanciones disciplinarias. Empero, reconoce la sala que el desarrollo de la relación laboral no es ajeno al derecho al debido proceso y respeto a los derechos del trabajador, garantías que se respetaron al señor Jonny Alejandro Vargas Álvarez, a quien, de forma clara y completa, se le puso de presente los hechos que provocaron su despido.

En adición de forma previa al actor se le permitió presentar explicaciones de su actuar, brindándole un tiempo prudencial para presentar por escrito las razones de su obrar, fue escuchado con una previa citación señalándole los temas sobre los cuales se le interrogaría, además que se recolectaron elementos de prueba que muestran que la falta imputada fue real, elementos que robustecieron la decisión del empleador de fenecer el contrato, generando a su terminación el pago de las acreencias laborales causadas.

En suma, hallando configurada la causal unilateral de terminación del contrato de trabajo no existe mérito para imponer las condenas pretendidas, conclusión expuesta por la A quo y que se confirma por esta corporación.

Costas como indicó la A quo. sin costas dentro del grado de consulta.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, confirma de forma total la sentencia revisada.

Costas como indicó la A quo. sin costas dentro del grado de consulta.

Lo resuelto se notifica a las partes por edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

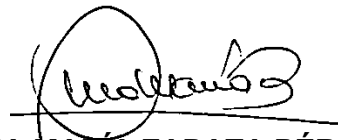
Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05360-31-05-002-2020-00185-01
Demandantes: **JONNY ALEJANDRO VARGAS ÁLVAREZ**
Demandados: **CORTEACEROS S.A.**
Decisión: **CONFIRMA**
Magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 15 marzo de 2023 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO