

**TEMA: JUSTA CAUSA-** La negligencia reprochada al actor, solo daba lugar a ser configurada como justa causa para terminar el contrato, siempre y cuando haya recibido un llamado de atención o haya sido suspendido de sus labores, lo cual al no haberse probado deviene en un despido injusto.

**HECHOS:** Solicitó la parte actora se declare que la terminación del contrato efectuada el 03 de junio de 2017 fue ilegal al no cumplir con lo establecido en el artículo 85 del RIT; de manera subsidiaria, que se declare que el despido fue sin justa causa; en consecuencia, que se condene de manera principal al reintegro al mismo puesto de trabajo u otro lugar con iguales características laborales y económicas para el momento en que fue despedido, junto con el pago de las acreencias legales y extralegales dejadas de percibir desde el 03 de junio de 2017. En sentencia de primera instancia el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la parte demandada de las pretensiones incoadas en su contra. Debe la sala dilucidar si la terminación del contrato de trabajo por parte del demandado debía ceñirse al procedimiento disciplinario establecido en el reglamento interno de trabajo y en caso contrario, si se encuentra acreditada la justa causa del despido.

**TESIS:** El sentido del fallo de esta Corporación será revocatorio, siguiendo la tesis según la cual, el contrato de trabajo que ligó a las partes finalizó sin justa causa, dado que, la conducta reprochada al actor, no fue de la suficiente entidad para catalogarla como falta grave que dé lugar a la extinción del vínculo laboral, lo que genera el pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, más no el reintegro pretendido, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse (...) Sea lo primero indicar que (...) la pretensión principal no tiene visos de prosperidad, esto es, que no se puede considerar que en virtud de lo establecido en el reglamento interno de trabajo el despido haya sido irregular, y que por ende, haya lugar al reintegro, pues como se explicitó ampliamente, la terminación del contrato no es una sanción disciplinaria, y de consiguiente, no hay lugar a aplicar el apartado final del artículo 84 del RIT, esto es, que la terminación del contrato de trabajo carezca de validez. (...) En síntesis, de lo aquí dicho frente a los temas controversiales expuestos, tenemos que, la terminación del contrato de trabajo no constituye una sanción disciplinaria, como mal lo entiende el recurrente, y que al constatarse que se brindó plena garantía al derecho a la defensa o a ser escuchado con la oportunidad de presentar explicaciones, exculpaciones o descargos. Sobre la terminación del vínculo laboral por justa causa (...) en la comunicación de terminación unilateral y por justa causa, la entidad empleadora OPERADORA MINERA S.A.S. sí previno o apercibió al demandante de la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo, la cual consistió en síntesis en “Que el día miércoles 17 de mayo, usted era el responsable del proceso de fundición, (..) y era quien autorizaba la salida de cualquier material de la zona de fundición, (...) que todo material que salga de la zona de fundición es revisado por el Ingeniero encargado, que era su responsabilidad que no se sacara de la zona de fundición, material con valores de oro en condiciones distintas a las normales (...)”, y por lo tanto, “El análisis del caso nos lleva a concluir su negligencia en cumplimiento de las obligaciones como Ingeniero de Turno en la planta de beneficio, área del proceso de extracción de metales preciosos, específicamente oro y plata”, y que, el actor fue omiso “en el cumplimiento de una actividad crítica en sus funciones y que es de su exclusiva responsabilidad como Ingeniero de Turno (revisión exhaustiva de todos los elementos con el fin de garantizar que no hayan pérdidas de valores de oro y plata)” (...) considera la Sala que el empleador dio por terminado el contrato, y de manera concreta, ante la “negligencia en cumplimiento de las obligaciones como Ingeniero de Turno”, esto es, al haber omitido la revisión: “exhaustiva de todos los elementos con el fin de garantizar que no haya pérdidas de valores de oro y plata”, las que, determinó como graves catalogadas como tal en el artículo 62, numeral 6 del CST, y literal f) del artículo 86 del RIT, que reza “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo

o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos” y la cláusula 6, literal a) del contrato de trabajo, en la que se estipula que: “La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, legales, contractuales o reglamentarias”, vale decir que, la empleadora accionada consideró la conducta del trabajador como grave y la subsumió dentro de estipulaciones legales, reglamentarias y contractuales genéricas, que no permiten colegir de manera directa que la conducta reprochada al actor estuviere definida como grave, ni menos como justa causa de terminación del contrato, por lo que, la valoración y determinación de la gravedad en este caso, corresponde al administrador de justicia. (...) En ese sentido, y en vista de que lo reprochado al actor es haber actuado de manera negligente, al no haber realizado una revisión exhaustiva de la bolsa de basura que ordenó retirar de la oficina, la que, posteriormente al verificarse contenía “material arenoso de color ceniza”, y al que, luego de tomarse una muestra arrojó un valor de contenido de oro de 11,140 gr/tonelada, considera la Sala que, el ente societario accionado debía ceñirse a lo estipulado por las partes en el contrato de trabajo, esto es, aplicar el literal h) de la cláusula sexta del contrato de trabajo, y proceder a verificar si el trabajador antes de esa conducta tenía algún “llamado la atención” o si fue “suspendido por idéntica causa”, pues tal cláusula establece expresamente que constituye justa causa para finalizar el contrato, siempre y cuando con antelación el actor haya sido objeto de un llamado la atención y/o una suspensión de sus labores. En el caso concreto, la entidad demandada no demostró que antes de la conducta endilgada al pretensor del 17 de mayo de 2017, hubiere tenido llamados de atención o suspensiones por hechos similares, y por contera, desde ya se dirá que la terminación del contrato de trabajo no se aviene a la causal prevista en el contrato de trabajo y, por lo tanto, el despido lo fue sin justa causa. (...) En otros términos, esta Sala encuentra que el reproche que originó la ruptura del contrato con justa causa es el no haber revisado el fondo de la bolsa de basura, donde se suponía que era para botar los reciclables, previo a dar la instrucción de su retiro, actuación que no logra configurarse como grave (...) Así las cosas, habida cuenta que la negligencia reprochada al actor, sólo daba lugar a ser configurada como justa causa para terminar el contrato, siempre y cuando haya recibido un llamado de atención o haya sido suspendido de sus labores, lo cual al no haberse probado deviene en un despido injusto, siendo que, en gracia de discusión, de obviarse lo anterior, la negligencia atribuida por no haber revisado exhaustivamente la bolsa de basura, bajo las particularidades del caso descritas, no amerita para la Sala calificación de falta grave que dé lugar a la terminación del contrato por justa causa, y de consiguiente, el despido se considera injusto. (...)

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 17/03/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

<b>Proceso:</b>	ORDINARIO LABORAL
<b>Radicado:</b>	05001-31-05-002-2019-00606-01 (O2-23-060)
<b>Demandante:</b>	RAFAEL ALBERTO ZÚÑIGA y OTROS
<b>Demandado:</b>	OPERADORA MINERA S.A.S.
<b>Procedencia:</b>	JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
<b>Providencia:</b>	SENTENCIA No 029
<b>Asunto:</b>	ILEGALIDAD DESPIDO- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

En Medellín, a los diecisiete (17) días del mes de marzo de dos mil veinticinco (2025), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín<sup>1</sup>, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**, **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ** y **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia del 21 de febrero de 2023, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **RAFAEL ALBERTO ZÚÑIGA**, **KATERINE QUINTANA GUTIÉRREZ**, e **ISABELA ZÚÑIGA QUINTANA** en contra de **OPERADORA MINERA S.A.S.**, radicado bajo el n.º 05001-31-05-002-2019-00606-01 (O2-23-060).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

### 1. ANTECEDENTES

**1. 1 Demanda.** RAFAEL ALBERTO ZÚÑIGA GARCÍA y KATERINE QUINTANA GUTIÉRREZ, en nombre propio, y en representación de su hija ISABELA ZÚÑIGA QUINTANA, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovieron demanda ordinaria laboral en contra de la OPERADORA MINERA S.A.S., tendiente a que se declare que la terminación del contrato de trabajo de RAFAEL ALBERTO ZÚÑIGA, efectuada el 03 de junio de 2017, fue ilegal al no cumplir con lo establecido en el artículo 85 del RIT; de manera subsidiaria, que se declare que el despido fue sin justa causa; en consecuencia, que se condene de manera principal al reintegro al mismo puesto de trabajo u otro lugar con iguales características laborales y económicas para el momento en que fue despedido, junto con el pago de las acreencias legales y extralegales dejadas de percibir desde el 03 de junio de 2017; y de manera

---

<sup>1</sup> En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022.

subsidiaría, que se condene a la indemnización por despido sin justa causa; que se condene a pagar los perjuicios materiales y morales a cada uno de los demandantes, esto es, trabajador, compañera permanente e hija; que se condene al pago de los perjuicios por daño en la vida de relación social y sentimental; la indexación, lo ultra y extra petita, y las costas del proceso.

Soportó factualmente sus súplicas en que el señor Rafael Alberto Zúñiga fue contratado por la Operadora Minera S.A.S., inicialmente mediante un contrato a término fijo de tres meses, iniciando el 21 de octubre de 2009, como ingeniero de turno de la planta en el Municipio de Zaragoza- Antioquia, y que, por su buen desempeño laboral, le fue cambiada la modalidad contractual a término indefinido a partir del 20 de enero de 2010; el 17 de mayo de 2017, organizando el área de fundición para dejársela lista al otro ingeniero que lo sucedería en el turno, introdujo la mano en la caneca de la basura, el cual contenía envases vacíos de bebidas hidratantes, y al no tocar nada distinto, dio la orden al operario Juan De la Ossa, para que sacará la bolsa de la basura del área de fundición y la depositara en el lugar donde correspondía dentro de la empresa; que al salir del área, el operario Juan De la Ossa, fue detenido por el Coordinador de Seguridad de apellido Soto, quien le expresa al actor que revisara lo que hay adentro de la bolsa que lleva el operario; que revisó la bolsa y había un material que tenía restos de arena, tierras dolomitas y desechos orgánicos, asumiendo que son desechos de alguna de las barridas efectuadas por las personas que estaban en el área de fundición antes del 16 de mayo de 2017 y que por error la echaron en esa bolsa de basura; que el señor Fernando Góngora, Jefe de Protección Integral de Mineros S.A.S., tomó la decisión de realizar una muestra del material, de la cual arrojó 11.140g/Ton de oro, ante lo cual el actor le indica que el material que normalmente usan en la mina para fundir y extraer el oro, tiene valores de 80 a 200 veces mayores al encontrado en la muestra de la bolsa que sacó el operario, lo cual demuestra que es un material sin valor alguno en cuanto a su contenido de oro; que el 24 de mayo de 2017 le fue comunicado el llamado a descargos para el día 25 de mayo de 2017, a las 8:00 am; que asistió a la diligencia de descargos, y allí estaban presentes cuatro representantes del empleador; que no llevó testigos a la diligencia de descargos, porque no le informaron de dicha posibilidad, ni tampoco tuvo tiempo de recolectar pruebas; que el reglamento interno de trabajo en el artículo 85 establece un procedimiento para control de faltas y forma para aplicar las sanciones disciplinarias, el cual no se cumplió por la entidad demandada, pues no le informaron que podía presentar pruebas, ni tampoco pudo ser acompañado por dos representantes del sindicato o compañeros de trabajo; que el 26 de mayo de 2017 salió a disfrutar de su descanso obligatorio, y regresó el 02 de junio de 2017, fecha en la cual le notifican de la terminación del contrato de trabajo con justa causa a partir del 03 de junio de 2017, con sustento en que, incumplió lo establecido en el artículo 80, numeral 16 del RIT, y el Código de Ética; que la justa causa invocada por el empleador no esta catalogada

como falta grave o gravísima; que el 15 de junio de 2017 le fue reconocida la liquidación de prestaciones sociales; que luego de la terminación del contrato de trabajo se generaron perjuicios tanto para el demandante como para su grupo familiar, compuesto por su compañera permanente e hija menor de edad, dado que, él era quien previa el sustento económico del hogar, y sólo pudo conseguir nuevamente trabajo el 10 de septiembre de 2018<sup>2</sup>.

**1.2 Trámite de Primera Instancia y contestaciones.** La demanda se admitió mediante auto el 15 de octubre de 2019<sup>3</sup>, proveído con el que se ordenó la notificación y el traslado a la demandada **OPERADORA MINERA S.A.S.**, la que una vez notificada<sup>4</sup>, contestó la demanda el 25 de noviembre de 2019<sup>5</sup>, oportunidad en la cual acepta la existencia de la relación laboral, pero disiente en que la misma haya sido ilegal y/o sin justa causa, dado que, hubo un incumplimiento de las labores que desarrollaba el demandante, ello con sustento en el literal e) del artículo 86 del RIT que establece como falta grave el incumplimiento a cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones del trabajador, pues se demostró que el actor fue negligente en el cumplimiento de sus obligaciones como ingeniero de turno, toda vez que no hizo revisión exhaustiva de todos los elementos con el fin de garantizar que no haya pérdidas de valores de oro y plata. Además, no revisó, siendo su función, las bolsas de basura a sabiendas que era el responsable del proceso de fundición, es decir, ordenó sacar la basura de la bolsa negra del recipiente de basura que contenía el material arenoso cenizo con 11.140 gr/ton de oro. Propuso como excepciones de mérito las que rotuló como cobro de lo no debido; pago y/o compensación; y prescripción.

**1.3 Decisión de primera instancia.** La controversia se dirimió a través de sentencia del 21 de febrero de 2023<sup>6</sup>, mediante la cual la cognoscente de instancia absolvió a la OPERADORA MINERA S.A.S. de las pretensiones incoadas en su contra por RAFAEL ALBERTO ZUÑIGA GARCIA y KATERINE QUINTANA GUTIÉRREZ, en nombre propio y representación de su hija menor de edad, gravándolos en costas procesales.

**1.4 Recurso de Apelación.** Inconforme con la decisión el apoderado judicial de la parte demandante, sostiene que la entidad demandada vulneró el debido proceso, puesto que no citó al demandante con la debida anticipación y con el acompañamiento de dos compañeros de trabajo o miembros del sindicato; igualmente, que no existía manual de funciones aparte del reglamento interno de trabajo que le permitiera al trabajador o sus compañeros establecer con claridad los procedimientos en el proceso de fundición y la disposición de residuos; que

---

2 Fol. 1 a 17 archivo No 02Demanda

3 Fol. 1 archivo No 04AutoQueAdmiteDemanda

4 Fol. 1 archivo No 05NotificaciónPersonal

5 Fol. 1 a 13 archivo No 06ContestaciónDemanda

6 Fol. 1 a 3 archivo No 27ActaAudiencia y archivo No 26SentenciayApelación.

conforme el dicho del testigo Gilberto Giraldo, hubo una responsabilidad compartida con el otro ingeniero de turno, además de que hubo una vulneración al derecho a la igualdad, dado que, la conducta del compañero Juan Camilo Sánchez no tuvo ninguna consecuencia por esos hechos; que debe tenerse en cuenta que se trata de un trabajador que nunca antes había sido sancionado, pues ni siquiera había tenido un llamado de atención; que en caso de haber existido la falta, la sanción sería la suspensión del contrato por ocho días conforme los artículos 83 y 84 del Reglamento Interno de Trabajo y la cláusula 6, literal h) del contrato de trabajo.

**1.5 Trámite de Segunda Instancia.** El recurso de apelación fue admitido por ésta corporación el 06 de marzo de 2023<sup>7</sup>, y mediante auto del 13 de marzo de 2023<sup>8</sup>, se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que el apoderado judicial de la parte demandante, allega escrito reafirmando los argumentos esgrimidos en la sustentación del recurso de apelación, con la finalidad de que, se revoque la decisión de instancia y se accedan a las pretensiones de la demanda; por su parte, la entidad demandada sostiene que el demandante incurrió en la justa causa de terminación del contrato, y por ende, debe confirmarse la sentencia absolutoria de primera instancia.

## 2. ANÁLISIS DE LA SALA

**2.1 Apelación sentencia, y principio de consonancia.** Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S., el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada, para lo cual se plantea el estudio de los problemas jurídicos siguientes:

**2.2 Problemas Jurídicos.** Corresponde a la Sala dilucidar los **siguientes problemas jurídicos:** *i)* ¿Si la terminación del contrato de trabajo por parte del demandado debía ceñirse al procedimiento disciplinario establecido en el reglamento interno de trabajo? En caso negativo, *ii)* ¿Si se acredita la justa causa invocada en la carta de terminación del contrato de trabajo?

**2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados.** El sentido del fallo de esta Corporación será **REVOCATORIO**, siguiendo la tesis según la cual, el contrato de

---

7 Fol. 1 a 2 archivo No 02AdmiteApelación- SegundaInstancia  
8 Fol. 1 a 2 archivo No 03TrasladoApelación-SegundaInstancia.

trabajo que ligó a las partes finalizó sin justa causa, dado que, la conducta reprochada al actor, no fue de la suficiente entidad para catalogarla como falta grave que dé lugar a la extinción del vínculo laboral, lo que genera el pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, más no el reintegro pretendido, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse:

**2.4 Relación laboral.** No existe controversia respecto a que el señor RAFAEL ALBERTO ZUÑIG GARCIA prestó sus servicios para la demandada OPERADORA MINERA desde el 21 de octubre de 2009 hasta el 03 de junio de 2017, inicialmente, a través de un contrato a término fijo<sup>9</sup>, y posteriormente mediante una relación laboral contractual a término indefinido<sup>10</sup>, en el cargo de ingeniero de turno, devengando como último salario básico la suma de \$4.888.723<sup>11</sup>. Igualmente, que el 03 de junio de 2017, le fue comunicada la terminación del contrato de trabajo aduciendo una justa causa<sup>12</sup>, lo cual connota que el *quid* del asunto litigioso radica en si la terminación del contrato se ciñó al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, y en caso contrario, si se encuentra acreditada la justa causa del despido.

**2.5 Procedimiento disciplinario para la terminación de contrato de trabajo por justa causa.** Sobre el punto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia<sup>13</sup>, ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si ello no se encuentra expresamente estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo o convención colectiva de trabajo, allende de que no se puede equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria.

En ese horizonte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>14</sup>, se ha pronunciado sobre el particular, resaltando que: *“la existencia de un trámite o procedimiento para despedir, convencional o reglamentario, de obligatorio cumplimiento para el patrono es un hecho que, como tal, deberá acreditarse con los medios idóneos dentro del proceso. La carga de la prueba de ese hecho incumbirá, naturalmente, a la parte que lo afirme con el propósito de obtener su efecto jurídico (art.177 del C. de P.C). Establecido ese trámite o procedimiento, el empleador obligado por él deberá acreditar su observancia so pena que el despido sea calificado como ilegal. (...) de este modo, si el trabajador pretende que su despido, además de injusto fue ilegal, tendrá que indicarlo así en su demanda, y si esa ilegalidad se fundamenta en el incumplimiento de un trámite convencional o reglamentario será suya*

---

9 Fol. 7 a 10 archivo No 03PoderAnexos

10 Fol. 11 a 13 archivo No 03PoderAnexos

11 Fol. 41 archivo No 03PoderAnexos

12 Fol. 38 a 40 archivo No 03PoderAnexos

13 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

14 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

***la carga de la prueba de la existencia de dicho trámite. Solo entonces el patrono deberá, si pretende quedar liberado de las indemnizaciones correspondientes demostrar que también cumplió a cabalidad dicho procedimiento o trámite”.***

En este punto, también ha sostenido la Sala de Casación Laboral<sup>15</sup> que: ***“el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”.***

Sobre este aspecto, en el *sub lite*, se constata que en el reglamento interno de trabajo de la sociedad demandada<sup>16</sup> existe un capítulo de ***“Escalas de faltas y sanciones”*** y ***“procedimiento para control de faltas y formas para aplicar las sanciones disciplinarias”***, desarrollado en los artículos 81 a 84 *opus citatus*, procedimiento que fue el aplicado por la empresa al trabajador demandante, pues al revisar la citación a descargos del 24 de mayo de 2017<sup>17</sup>, se le menciona que ***“Cumpliendo el procedimiento que para el caso determina el Artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (...) la Empresa escuchará sus descargos en relación a la siguiente presunta falta: “Explicar por qué salió del área de fundición un material con valores de oro”.*** Y, al revisarse en particular el artículo 84 del reglamento interno de trabajo<sup>18</sup>, es dable establecer que dicho precepto versa sobre que al trabajador, antes de aplicársele cualquier sanción disciplinaria, deberá ser oído en descargos, en tanto que el artículo 115 del CST, prescribe, en similares términos, que antes de ***“aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar la oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca”.***

Así las cosas, un primer aspecto por dilucidar es que el ente demandado ante la presunta falta cometida por el trabajador, lo llamó a descargos y le invocó las normas que hacen alusión al proceso disciplinario de la entidad, y decidió que, ante ***“su negligencia en cumplimiento de las obligaciones como Ingeniero de Turno en la planta de beneficio, área final del proceso de extracción de metales preciosos, específicamente oro y plata, (...), la Empresa da por terminado con justa causa el contrato de trabajo”***, lo que, a primera vista, desde un óptica formalista, podría sostenerse que la decisión de finalizar el contrato de trabajo constituiría una sanción disciplinaria; no obstante lo anterior, ello no es así, en razón a que, en lo que concierne a la escala de sanciones, el artículo 83 del RIT<sup>19</sup> preceptúa que la ocurrencia de una falta

15 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 30612 y 32422 del año 2008.

16 Fol. 1 a 23 archivo No 08AnexosRespuesta-ReglamentoInternoTrabajo.

17 Fol. 30 archivo No 03PoderAnexos

18 Fol. 16 archivo No 08AnexosRespuesta-ReglamentoInternoTrabajo.

19 Fol. 16 archivo No 08AnexosRespuesta-ReglamentoInternoTrabajo.

disciplinaria por primera vez, da lugar a la “*suspensión en el trabajo hasta por 8 días*”, y por la segunda vez, “*suspensión en el trabajo hasta por 2 meses*”, es decir, no se establece en la escala de faltas la terminación del contrato de trabajo, y en esa medida, lo que se aprecia es que la entidad demandada para garantizar el derecho del trabajador a ser oído, aplicó el procedimiento disciplinario, pero como determinó que a su juicio la conducta del trabajador era grave y se encuadraba en una justa causa contenida en el artículo 86, literal f) del RIT, decidió terminar el contrato de trabajo con justa causa. Dicho de otra manera, el capítulo XVII del RIT referido a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, es diferente y autónomo del capítulo destinado a reglar las sanciones disciplinarias, y además, no se encuentra contenido dentro del citado artículo 83 del RIT (escala de sanciones) la terminación del contrato.

Ahora bien, lo que sí establece el artículo 82 del RIT, es que la empresa **puede decidir** que alguna falta considerada como grave en el artículo 86 del RIT, sólo da lugar a imponer la sanción disciplinaria del artículo 83 del RIT, es decir, que a pesar de que la falta esté catalogada como grave en el artículo 86 del RIT, lo que daría lugar en línea de principio a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, al empleador le es dable disponer que sólo sea sancionado con suspensión, bien de 8 días o hasta por dos meses, según sea el caso (Literal g) artículo 82 y artículo 83 del RIT). Situación que no aconteció en el presente asunto, pues el ente accionado decidió que una vez valorado los descargos y demás información recopilada, lo correspondiente era prescindir de los servicios del actor, a través de la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Así las cosas, lo primero que viene a propósito colegir es que no es cierta la afirmación realizada por la parte activa, respecto a que la terminación del contrato de trabajo es una sanción disciplinaria, pues si bien la entidad hace uso del procedimiento disciplinario (descargos), lo hace es en función a que la conducta puede dar lugar a la aplicación de una sanción contemplada en el artículo 83 del RIT, pero en el evento de encontrar que la misma da lugar a finiquitar el contrato de trabajo, utiliza la facultad unilateral, sin que tal decisión tenga los mismos efectos de una sanción disciplinaria, esto es, que deba dársele oportunidad de controvertir pruebas, o que debía necesariamente estar acompañado de dos compañeros de trabajo, e incluso de interponer recursos contra la decisión.

De igual manera, establece el artículo 84 del RIT que “*no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta, que se imponga pretermitiendo este trámite*”; sin embargo, dentro de las sanciones de que trata el artículo 83 del RIT no se encuentra la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sino sólo la suspensión de ocho días y hasta dos meses, por lo que,

para la terminación del contrato de trabajo no se requiere en el caso de autos adelantar un procedimiento disciplinario y con las etapas que reclama el recurrente en la alzada (debido proceso sancionatorio), y por ende, tal censura está llamada al fracaso.

Así las cosas, la pretensión principal no tiene visos de prosperidad, esto es, que no se puede considerar que en virtud de lo establecido en el reglamento interno de trabajo el despido haya sido irregular, y que por ende, haya lugar al reintegro, pues como se explicitó ampliamente, la terminación del contrato no es una sanción disciplinaria, y de consiguiente, no hay lugar a aplicar el apartado final del artículo 84 del RIT, esto es, que la terminación del contrato de trabajo carezca de validez.

Ahora bien, en lo tocante con los descargos, viene a propósito traer a colación la decantado por la Corte Constitucional<sup>20</sup>, en cuanto que, fijó una regla de unificación frente a las garantías mínimas de los trabajadores cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, de la siguiente manera:

*“En conclusión, mientras solo una sentencia de constitucionalidad ha exigido la aplicación del derecho de defensa, para efectos de darle validez a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador (C-299 de 1998), el resto no ha incorporado su examen, por lo que dicha alternativa no se halla cobijada con una determinación que haya tránsito a cosa juzgada constitucional, con la salvedad de la causal prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST. A ello se agrega que, en materia de tutela, coexisten dos aproximaciones, una que restringe el derecho de la defensa a la causal previamente mencionada, y otra que la extiende a todas las causales del artículo 62 del CST. Esta última solo ha sido planteada, como ratio decidendi, en tres sentencias de amparo. Por consiguiente, pese al mayor número de providencias que existen frente a esta alternativa, es claro que todavía no se ha asumido un criterio interpretativo uniforme por parte de la Corte que se considere jurisprudencia en vigor, y que, precisamente, por la falta de un fallo de unificación no ha permitido realizar una lectura integral de la materia”.*

En semejante sentido, en la citada providencia se rememora la tesis que ha venido sosteniendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema a este respecto, consistente en que:

---

<sup>20</sup> Corte Constitucional SU449-2020

*“En conclusión, a partir de la expedición de la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020, se advierte que la Corte Suprema de Justicia adicionó al conjunto de garantías que se otorgan al trabajador, cuando se busca terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, el cual había sido previamente enunciado por esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y respecto del cual no existe una posición uniforme en sede de tutela (como ya se advirtió, en algunos casos se ha restringido a la causal prevista en el numeral 3° del literal a) del artículo 62 y en otros se ha considerado que aplica para todas las causales consagradas en ese artículo). Por su parte, para el máximo tribunal de la justicia ordinaria, su alcance se predica de las causales estipuladas en el numeral 3°, y en los numerales 9 a 15, y respecto del resto, si las circunstancias así lo ameritan.*

Ello así, frente a la disparidad de criterios, la Corte Constitucional procedió a unificar la jurisprudencia y estableció que entre las garantías obligatorias con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad unilateral de terminación del contrato con justa causa por el empleador, se encuentra el *“respeto debido en la relación laboral”*, que consiste en que: *“A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso”*.

Prosigue la Corte Constitucional, destacando que: *“Esta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó supra en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (sentencia SL2351 de 2020)”*.

Bajo ese panorama, descendiendo al caso concreto, tenemos que la entidad demandada citó al señor Rafael Alberto Zúñiga García a descargos conforme misiva del 24 de mayo de 2017<sup>21</sup>, aunado a ello, también obra un documento rotulado como *“formato versión libre del accidente e incidente”*<sup>22</sup>, en la que el ex trabajador el 21 de mayo de 2017, rindió su versión de los hechos ocurridos el día 17 de mayo de 2017, es decir, cumplió la empresa con escuchar y revisar la versión del actor antes de tomar la decisión de finalizar su contrato de trabajo por justa causa, lo que da lugar a desestimar la alzada referida a la vulneración de garantías constitucionales.

Por otra parte, refiere el recurrente que no se le dio la oportunidad de controvertir pruebas y entregar las que considerara pertinentes, aspecto que es propio de un proceso disciplinario o reglado, pero como se dijo, en el *sub examine*, no se demostró que el empleador debía ceñirse a un procedimiento para ejercer de manera unilateral la potestad de terminar el contrato de trabajo con justa causa, a la par de que la respuesta a tal interrogante la podemos encontrar en la sentencia SU-449/2020, cuando la Corte Constitucional dijo que el derecho a ser escuchado en descargos: *“opera como una garantía del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, implica que, si bien estos últimos tienen la facultad de debatir y de exponer los motivos que permitan enervar la causal de terminación alegada, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada”*.

En síntesis, de lo aquí dicho frente a los temas controversiales expuestos, tenemos que, la terminación del contrato de trabajo no constituye una sanción disciplinaria, como mal lo entiende el recurrente, y que al constatarse que se brindó plena garantía al derecho a la defensa o a ser escuchado con la oportunidad de presentar explicaciones, exculpaciones o descargos, procede la Sala a verificar si la conducta endilgada al señor Rafael Alberto Zúñiga García constituye una justa causa para despedir.

**2.6 Justa Causa para la terminación del contrato de trabajo.** El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, regula la terminación del vínculo laboral por justa causa, la cual prevé dos obligaciones para quien lo dé por terminado; la primera es subjetiva y versa sobre las causales contempladas en sus literales a) y b); la segunda tiene que ver con la forma en que se da por terminado el contrato, pues impone la carga de expresar al momento de la terminación del vínculo la causal o causa por la

---

21 Fol. 30 archivo No 03PoderAnexos  
22 Fol. 31 archivo No 06ContestaciónDemanda

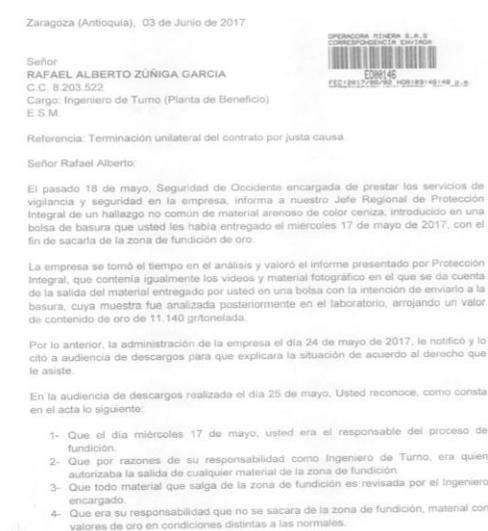
que opta por el despido y los fundamentos fácticos que sustentan esa determinación, tal y como de manera pretérita lo ilustra la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998.

Sobre este tópico, la Sala ha señalado en diversas ocasiones que le corresponde al trabajador que afirma que el finiquito de su vínculo laboral obedeció a un despido, demostrar su ocurrencia, en tanto que al empleador, le atañe la justificación del mismo, pues para que el despido sea justo se lo debe motivar en causal reconocida por la ley o calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo, probando en el proceso su existencia u ocurrencia y el cumplimiento de las formalidades preestablecidas, según lo estipulado en el parágrafo del artículo 62 del C. S. del T.

Así las cosas, conforme lo anterior y tras la lente del principio de la carga de la prueba contenido en el artículo 177 del C de P.C, hoy 167 del C.G.P, procederá la Sala a estudiar el caso en concreto.

Lo primero que resalta la Sala es que mediante comunicación del 03 de junio de 2017<sup>23</sup> le fue notificado al trabajador que su contrato de trabajo se daría por terminado unilateralmente con justa causa.

En aquella comunicación se le hizo saber del despido en los siguientes términos:



23 Fol. 38 a 40 archivo No 03Poder-Anexos

El análisis del caso nos lleva a concluir su negligencia en cumplimiento de las obligaciones como Ingeniero de Turno en la planta de beneficio, área final del proceso de extracción de metales preciosos, específicamente oro y plata, si consideramos lo siguiente:

- a- Su experiencia en el cargo de ocho (8) años
- b- Su nivel técnico profesional
- c- La confianza que la administración de la empresa ha depositado en su capacidad e integridad para el desempeño de una función tan crítica en el desarrollo y sostenibilidad del negocio.
- d- La omisión en el cumplimiento de una actividad crítica en sus funciones y que es de su exclusiva responsabilidad como Ingeniero de Turno (revisión exhaustiva de todos los elementos con el fin de garantizar que no hayan pérdidas de valores de oro y plata).

Su comportamiento se enmarca como violatorio de las obligaciones contractuales, reglamentarias y de conducta de acuerdo con:

- Clausula primera del contrato de trabajo: "EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL EMPLEADO y este se obliga: a) A poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de sus funciones propias, anexas y complementarias del cargo: *Ingeniero de Turno*, u otro de igual categoría en cualquiera de las secciones que EL EMPLEADOR tiene establecidos en El Municipio de Zaragoza, Antioquia, y en las Municipios vecinos, de conformidad con los órdenes e instrucciones que le sean impartidos por este o sus representantes"
- Artículo 80 (se prohíbe a los trabajadores), numeral 16 del reglamento interno de trabajo: "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 amenace o perjudique los bienes de la empresa".
- Código de ética: Rendición de cuentas (página 11): "Todos los trabajadores del grupo empresarial están obligados a rendir cuentas de todos los recursos que se les asignen para su uso y custodia y tienen que ser diligentes en el cuidado y conservación, para protegerlos frente a los eventos de pérdida, sustracción o daño".

Con base en lo anterior, la Empresa da por terminado con justa causa el contrato de trabajo firmado con Usted el día 21 de Octubre de 2008, a partir de la presente notificación, ya que su proceder se enmarca en lo previsto en el artículo 62 del C.S.T., numeral 6), artículo 86 literal f) del Reglamento Interno de Trabajo, Clausula sexta literal A) del contrato individual de trabajo: "Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60

del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

Tal como lo establece el contrato de trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes a esta notificación podrá reclamar sus salarios y prestaciones causados a la fecha, previa evaluación médica de egreso cuya cita le será informada por escrito en la oficina de nómina.

Así mismo, atendiendo lo prescrito en el parágrafo 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, dentro de los sesenta (60) días siguientes a esta terminación, le estaremos entregando el informe correspondiente sobre las condiciones de pago de sus cotizaciones a la seguridad social, con los respectivos comprobantes que lo certifican a la dirección que usted nos indique al momento de esta notificación.

Atentamente,

  
CAMILO ELÍAS GÓMEZ MERCHÁN  
Director General

  
MARCÓ TULIO ARTEAGA S.  
Director de Planta de Beneficio

Conforme lo expuesto, en la comunicación de terminación unilateral y por justa causa, la entidad empleadora OPERADORA MINERA S.A.S. sí previno o apercibió al demandante de la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo, la cual consistió en síntesis en *"Que el día miércoles 17 de mayo, usted era el responsable del proceso de fundición, (..) y era quien autorizada la salida de cualquier material de la zona de fundición, (...) que todo material que salga de la zona de fundición es revisada por el Ingeniero encargado, que era su responsabilidad que no se sacara de la zona de fundición, material con valores de oro en condiciones distintas a las normales (...)"*, y por lo tanto, *"El análisis del caso nos lleva a concluir su negligencia en cumplimiento de las obligaciones como Ingeniero de Turno en la planta de beneficio, área del proceso de extracción de metales preciosos, específicamente oro y plata"*, y que, el actor fue omiso *"en el cumplimiento de una actividad crítica en sus funciones y que es de su exclusiva responsabilidad como Ingeniero de Turno (revisión exhaustiva de todos los elementos con el fin de garantizar que no hayan pérdidas de valores de oro y plata)"*

La cognoscente de instancia consideró que tal conducta se enmarca dentro del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, y el literal f) del artículo 86 del RIT, al haber quedado demostrado que fue negligente en el cumplimiento de sus obligaciones, ante la omisión en la revisión exhaustiva de los elementos (bolsa) que estaban bajo su responsabilidad, con el fin de evitar que salieran valores de oro (11.140 g/ton).

Así las cosas, lo primero que se advierte, es que el empleador consideró que, la falta de diligencia del trabajador y su omisión en la revisión exhaustiva de la bolsa de basura que ordenó sacar del área de fundición, la cual, posteriormente se evidenció que contenía “material arenoso de color ceniza”, al que luego de hacerse una muestra arrojó un valor de contenido de oro de 11,140 gr/tonelada, constituía una falta grave catalogada como tal en el artículo 62, numeral 6 del CST, literal f) del artículo 86 del RIT, y cláusula 6, literal a) del contrato de trabajo.

Una vez realizado el ejercicio de revisar detenidamente las disposiciones normativas invocadas en la carta de despido, se puede inferir que las mismas tienen que ver con *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*.

Respecto de esta causal, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>24</sup>, aquilató que *“las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado deben, en principio, evitar situaciones genéricas, oscuras e imprecisas”*, variando su jurisprudencia en lo tocante a la función del juez en tratándose de la gravedad de las justas causas que dan lugar a la extinción del vínculo laboral, en los siguientes términos:

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

---

24 CSJ SL2857-2023

Descendiendo al caso de autos, considera la Sala que el empleador dio por terminado el contrato, y de manera concreta, ante la “negligencia en cumplimiento de las obligaciones como Ingeniero de Turno”, esto es, al haber omitido la revisión: *“exhaustiva de todos los elementos con el fin de garantizar que no haya perdidas de valores de oro y plata”*, las que, determinó como graves catalogadas como tal en el artículo 62, numeral 6 del CST, y literal f) del artículo 86 del RIT, que reza *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*<sup>25</sup> y la cláusula 6, literal a) del contrato de trabajo, en la que se estipula que: *“La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, legales, contractuales o reglamentarias”*<sup>26</sup>, vale decir que, la empleadora accionada consideró la conducta del trabajador como grave y la subsumió dentro de estipulaciones legales, reglamentarias y contractuales genéricas, que no permiten colegir de manera directa que la conducta reprochada al actor estuviere definida como grave, ni menos como justa causa de terminación del contrato, por lo que, la valoración y determinación de la gravedad en este caso, corresponde al administrador de justicia.

En este punto del debate, al revisarse las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, se evidencia que las partes establecieron algunas conductas o circunstancias que dan lugar a la terminación del contrato, y además las catalogaron como graves, y que de una u otra manera debía el empleador tener en cuenta para efectos de motivar la justa causa endilgada y verificar si la misma da lugar a finiquitar el contrato, pues no cualquier incumplimiento a las obligaciones, legales, contractuales o reglamentarias, puede generar y/o ameritar la ruptura del vínculo laboral, pues precisamente, sólo las actuaciones o actos del trabajador que sean de entidad suficiente pueden generar el finiquito del contrato, de lo contrario, bastaría que cualquier hecho pueda ser motivo para que el empleador aduzca una justa causa y termine la relación laboral del trabajador.

En el reglamento interno de trabajo<sup>27</sup>, artículo 86, parágrafo, se menciona que *“podrá dar por terminado el contrato de trabajo por los siguientes motivos que se consideran faltas graves”*, y enuncia 24 motivos, pero ninguna de esas conductas se tuvo en cuenta por el empleador para finiquitar el contrato de trabajo, y en todo caso, al revisarlas, ninguna encuadra en el “actuar negligente” que se le reprocha al actor; es más, en el numeral segundo reitera, *“La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, legales, contractuales o*

---

25 Fol. 17 archivo No 08AnexoRespuesta- ReglamentoInternoTrabajo

26 Fol. 8 archivo No 03Poder-AnexosDemanda

27 Fol. 17 y 18 archivo No 08AnexoRespuesta- ReglamentoInternoTrabajo

*reglamentarias*”, es decir, consignó como falta grave una causal genérica, misma que en modo alguno podría, por ese simple motivo, tenerse por sentado que cualquier incumplimiento de las obligaciones conllevaría a la terminación del contrato de trabajo, pues ello da lugar a que debe sopesarse en cada caso concreto cuál fue el incumplimiento y si es de la suficiente entidad para prescindir del laborante.

De otro lado, en lo que respecta al contrato de trabajo, en la cláusula sexta<sup>28</sup> se detallan las justas causas *“que para el efecto se califican como graves por las dos partes contratantes”*, y en el literal h) se indica *“El descuido o negligencia en el trabajo, siempre que se le hubiere llamado la atención o suspendido por idéntica causa”*. Es decir, nótese que el actuar negligente del trabajador fue catalogado por las partes en el contrato de trabajo como falta grave que da lugar a la finalización del vínculo laboral con justa causa, pero en el caso objeto de estudio, el empleador no hizo uso de tal causal, sino tan sólo determinó que existió un incumplimiento grave de sus obligaciones, es decir, soportó la justeza del despido en una causal genérica, muy a pesar de existir convenio entre las partes de que la “negligencia” sí es causal de justa causa.

En ese sentido, y en vista de que lo reprochado al actor es haber actuado de **manera negligente**, al no haber realizado una revisión exhaustiva de la bolsa de basura que ordenó retirar de la oficina, la que, posteriormente al verificarse contenía “material arenoso de color ceniza”, y al que, luego de tomarse una muestra arrojó un valor de contenido de oro de 11,140 gr/tonelada, considera la Sala que, el ente societario accionado debía ceñirse a lo estipulado por las partes en el contrato de trabajo, esto es, aplicar el literal h) de la cláusula sexta del contrato de trabajo, y proceder a verificar si el trabajador antes de esa conducta tenía algún *“llamado la atención”* o si fue *“suspendido por idéntica causa”*, pues tal cláusula establece expresamente que constituye justa causa para finalizar el contrato, siempre y cuando con antelación el actor haya sido objeto de un llamado la atención y/o una suspensión de sus labores. En el caso concreto, la entidad demandada no demostró que antes de la conducta endilgada al pretensor del 17 de mayo de 2017, hubiere tenido llamados de atención o suspensiones por hechos similares, y por contera, desde ya se dirá que la terminación del contrato de trabajo no se aviene a la causal prevista en el contrato de trabajo, y por lo tanto, el despido lo fue sin justa causa.

Ahora, cabe preguntarse sí, dejando de lado lo establecido en el literal h) de la cláusula sexta del contrato de trabajo, la conducta omisa del actor de revisar con exhaustividad la bolsa de

---

28 Fol. 8 a 9 y 12 Archivo No 03Poder-Anexos

basura es de entidad suficiente para romper el vínculo laboral con justa causa. La respuesta es negativa, pues a pesar de que en los descargos<sup>29</sup> el actor aceptó que era el responsable del proceso de fundición del día 17 de mayo de 2017, y que era quien autorizaba la salida de cualquier material antes, durante y después de cada fundición, no es menos cierto que, el reproche al trabajador surge es por la autorización de retirar de la oficina una “bolsa de basura” ubicada en el área de fundición, la cual, entre otras cosas contenía “botellas” reciclables, y que, por ello, no revisó el fondo de la bolsa, ni la volteó, pues adujo que no era usual, ya que, se trataba de la bolsa de basura, y que, en lo que respecta a los desechos que genera la fundición *“los sacó antes de hacer el vaciado, siempre sacó la basura antes de sacar el metal, ese día como ya íbamos a vaciar, yo saqué la basura de los reactivos, **en la oficina de fundición tenemos una caneca solamente para reciclables**, uno revisa esa bolsa por encima para una mejor clasificación de residuos, yo di la instrucción que sacara la bolsa al Operario Juan de la Ossa, yo había metido la mano y sentí que la bolsa estaba llena de botellas, pero no la volteé la bolsa dentro de la fundición”*.

Lo anterior para señalar que, a pesar de ser el actor el responsable del proceso de fundición, lo que se le reprocha no es un actuar omisivo o negligente respecto del proceso de fundición, sino el que haya autorizado el retiro de una bolsa de basura de la oficina donde se consumían inclusive los alimentos y bebidas, como se expresó en los descargos, y frente a la cual, no se demuestra por la parte demandada que lo encontrado en la bolsa de basura (material arenoso de color ceniza- cuya muestra arrojó 11,140 gr/tonelada), haya sido incorporado allí por el actor, o que haya tenido injerencia en ello, o inclusive, que de alguna manera haya intentado sustraer de la entidad tal metal, pues nótese que bajo el convencimiento de que allí sólo habían botellas reciclables, autorizó su retiro a través del operario Juan de la Ossa, sin que la entidad encartada lograra demostrar más allá de que no revisó minuciosamente la bolsa, que su actuar se encause en una falta con calificación de grave en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, es decir, que todo ello no permite establecer que la causal de terminación del contrato se haya dado precisamente en la zona especial de fundición, o que, se insiste, tal material encontrado en la bolsa de basura haya sido incorporado por el actor.

En otros términos, esta Sala encuentra que el reproche que originó la ruptura del contrato con justa causa es el no haber revisado el fondo de la bolsa de basura, donde se suponía que era para botar los reciclables, previo a dar la instrucción de su retiro, actuación que no logra configurarse como grave, pues no puede pasarse por alto que el testigo traído por la demandada Gilberto Uriel Giraldo, Jefe de Relaciones Laborales en su momento, quien además

---

29 Fol. 31 a 37 archivo No 03Poder-Anexos

estuvo presente en la diligencia de descargos, sostuvo que la responsabilidad de revisar la basura era *“tanto del ingeniero anterior como el ingeniero Rafael si no lo revisó el ingeniero anterior pues digamos que dentro de sus funciones era el ingeniero que estaba custodiando o encargado de la fundición en su momento lo debió haber hecho”*, lo que denota que por lo menos otro de los ingenieros resultaba también concernido en la revisión de la bolsa de basura, sin que se logre extraer del proceso, si el material encontrado en la bolsa de basura era un material que se hallaba desde el turno anterior al que recibió el actor o en el turno de aquel en que se incorporó ese material a la caneca de basura, y de ello, no existe prueba alguna que dé certeza, o por lo menos, no logra extraerse elemento de convicción contundente del material probatorio recaudado, razón por la cual, la actuación omisa del actor de no haber revisado el fondo de la bolsa de basura, no genera *ipso facto* que su conducta tenga la connotación o calificación de grave, pues se itera, tal como consta en el acta de acción favorable de fundición<sup>30</sup>, era una bolsa de basura *“que se encontraba en el área donde se hace los recesos en fundición mientras no hay ninguna función por hacer, la bolsa de basura que retira el ingeniero se encontraba como despensa de basura desde que terminó la fundición anterior el día 12 de mayo”*.

Aunase a lo anterior, que en tal documental se mencionan que existe un *“protocolo para el retiro de cualquier tipo de elemento del mencionado sector”*; sin embargo, la entidad demandada no allega ninguna documental donde exprese claramente cuál es el protocolo que se utiliza en el área de fundición donde se determine la función que debe desplegar el ingeniero de turno, y si aquel esta en la obligación de verificar cada uno de los elementos que contiene las bolsas de basura, por demás, que no se trata de una bolsa que haya estado en la zona especial de fundición, donde efectivamente la responsabilidad del ingeniero era de transcendencia suma, sino que se trata de una bolsa de basura del área donde se hace los recesos del personal, y de cuyo contenido se intima consistente la versión del actor, en punto de que tenía el convencimiento de que aquella estaba llena de reciclables, pues en esa área no se genera la misma “basura” que se genera en la zona de fundición, y con respecto en la cual, no se presentó ninguna novedad durante el proceso de fundición, de la cual estaba encargado el actor para el día 17 de mayo de 2017.

Asimismo, nótese que el testigo Gilberto Uriel Giraldo, Jefe de Relaciones Laborales de la demandada, sostuvo que no se acuerda de sí existía en la entidad para esas fechas un manual de procedimientos o de funciones, aspecto que es relevante en esta clase de procesos, puesto que, si se endilga el incumplimiento grave de sus obligaciones y responsabilidades, lo mínimo

---

30 Fol. 15 archivo No 6Contestación.

es que, teniendo conocimiento el trabajador de sus funciones, protocolos y responsabilidades, omite cumplirlas o de manera negligente no las ejecuta como están detalladas, circunstancias que permitirían configurar la justa causa que alegue el empleador, pero no como acontece en el *sub examine*, en el que se pregona que existía un protocolo para la entrega o retiro de materiales de la entidad, pero no se aduce ninguna prueba al plenario en esa dirección, al igual que se asienta que el trabajador tenía la obligación de revisar a profundidad la bolsa de basura previo a autorizar su retiro, pero no existe un manual de funciones o de procedimiento que así se indique; incluso, no existe un acta de entrega de la manera de cómo recibió la zona de fundición al cambiar de turno con el ingeniero predecesor, y por ello, surge la incertidumbre de cómo terminó una bolsa de basura del área destinada a los recesos de los trabajadores dentro de la jornada, con el material arenoso que arrojaron luego las cantidades de gramos de oro, y que a la postre, el sólo hecho de que el actor no haya revisado exhaustivamente la bolsa de basura, sin haberse demostrado que fuere el mismo quien ingresó ese contenido en la bolsa, o que, haya actuado en contra del protocolo previamente establecido, ahora no se le puede enrostrar un presunto actuar omiso como grave.

En el mismo sentido, se aduce en la carta de terminación del contrato de trabajo, que se infringió el Código de Ética, pero ni siquiera se allegó el mismo, al punto que ni en los descargos se le preguntó si el actor tenía conocimiento de aquel Código, es decir, no existen elementos materiales de prueba para determinar que según lo dispuesto en el código de ética su conducta se encuentra catalogada como una falta grave.

Así las cosas, habida cuenta que la negligencia reprochada al actor, sólo daba lugar a ser configurada como justa causa para terminar el contrato, siempre y cuando haya recibido un llamado de atención o haya sido suspendido de sus labores, lo cual al no haberse probado deviene en un despido injusto, siendo que, en gracia de discusión, de obviarse lo anterior, la negligencia atribuida por no haber revisado exhaustivamente la bolsa de basura, bajo las particularidades del caso descritas, no amerita para la Sala calificación de falta grave que dé lugar a la terminación del contrato por justa causa, y de consiguiente, el despido se considera injusto.

Conforme a lo anterior, a la luz de los razonamientos anteriores, concluye la Sala que el despido del actor fue injusto y, por ende, la terminación del contrato lo fue sin justa causa, y en ese sentido se abre paso la liquidación respectiva por este concepto.

**2.7 Excepción de prescripción.** Como quiera que al contestar la demanda la pasiva propuso la excepción de prescripción<sup>31</sup>, ha de estudiarse tal figura jurídica al trasluz de los artículos 151 del CPT y de la SS, como 488 y 489 del CST, preceptiva que establece que las acciones que emanen de las leyes sociales prescriben en tres años, **término que podrá interrumpirse por una sola vez con el simple reclamo del trabajador.**

En el caso que concita la atención de la Sala se observa que la exigibilidad de las pretensiones que reclama el demandante se produjo con la terminación del contrato de trabajo, es decir, **03 de junio del 2017**<sup>32</sup> y como quiera que la demanda fue interpuesta el **11 de septiembre del 2019**<sup>33</sup>, es evidente que no transcurrió el término trienal preestablecido y, por lo tanto, no opera el fenómeno jurídico de la prescripción.

**2.8 Monto indemnización.** En ese orden, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64 del CST, en el caso particular del actor, se reconocerán 30 días de salario por el primer año, y 20 días adicionales de salario por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción inferior a un año.

Así las cosas, una vez realizados los cálculos de rigor, por este concepto le corresponde la suma de **\$26.462.477**, teniendo en cuenta como salario base, una suma de \$4.888.723, tal como obra en la liquidación final de prestaciones<sup>34</sup>, sin que se haya demostrado un salario superior.

INDEMNIZACIÓN ARTÍCULO 64 CST				
SALARIO MENSUAL		\$ 4.888.723,00		
SALARIO DIARIO		\$ 162.957,43		
PERIODO	AÑOS	DIAS	DIAS POR INDEMNIZAR	SUBTOTAL INDEMNIZACIÓN
21/10/2009-20/10/2010	1	360	30	\$4.888.723
21/10/2010-20/10/2016	6	2160	120	\$19.554.892
21/10/2016-03/06/2017		223	12,38888889	\$2.018.862
<b>TOTAL</b>		<b>2743</b>	<b>162,3888889</b>	<b>\$26.462.477</b>

**2.9 Indexación.** Esta Colegiatura impondrá condena por indexación, en razón de la mengua de la condena impuesta ante el hecho notorio de la pérdida del valor adquisitivo de la moneda, misma que debe ser asumida por quien debe realizar el pago, en este caso, la OPERADORA MINERA S.A.S, sin que sea dable analizar su proceder de buena o mala fe en el presente asunto, debido a que la actualización de las condenas en dinero no constituye una sanción al

31 Fol. 11 archivo No 06ContestaciónDemanda  
32 Fol. 38 a 40 archivo No 03PoderAnexosDemanda  
33 Fol. 2 archivo No 01CaratulayActaReparto  
34 Fol. 41 archivo No 03PoderAnexosDemanda

deudor, sino un mecanismo para resarcir al acreedor por la pérdida del valor adquisitivo de la moneda.

Corrección monetaria que deberá calcularse utilizando la fórmula establecida para el efecto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>35</sup>, y corre desde la causación de la indemnización (03/06/2017) hasta el momento efectivo del pago de la obligación, conforme la siguiente fórmula:

FORMULA INDEXACIÓN	
VA=Vh*	IPC Final
	IPC Inicial
VA:	Valor de la condena (indemnización por despido)
IPC Final:	IPC mes en que se realice el pago
IPC Inicial:	IPC mes en que se causa la respectiva indemnización

**2.10 Otras indemnizaciones.** Peticiona el actor que se condene a la demandada a pagar los perjuicios materiales y morales a cada uno de los demandantes, esto es, para el ex-trabajador, compañera permanente e hija, así como los perjuicios por daño en la vida de relación social y sentimental.

Sobre este punto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>36</sup>, asentó que **“Aun cuando el Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, la misma únicamente comprende, en los términos de su artículo 64, el lucro cesante y el daño emergente. Esto significa que es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial”**.

Así las cosas, al haberse dado prosperidad a la indemnización por despido de que trata el artículo 64 del CST, tal como se estipuló en el acápite anterior, debe decirse que dentro de este concepto se encuentra comprendido el lucro cesante y el daño emergente. Ahora, en lo que concita a los daños morales, los cuales, en el caso de autos los refiere frente a su compañera permanente e hija, debe decirse que estos operan, **“siempre y cuando acredite la configuración de una actuación reprochable por parte del empleador”**.

35 SL5045-2018  
36 CSJ SL14618-2014

Igualmente, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>37</sup>, estableció que si bien hay lugar al reconocimiento de los perjuicios morales, debe el trabajador acreditar plenamente lo pretendido.

Ello así, de conformidad con el postulado “onus probandi” (art.167 C.G.P antes 177 C.P.C) el demandante no acreditó los perjuicios que al parecer le irrogaron a los integrantes de su grupo familiar tras la ruptura del contrato de trabajo, más aún, debe tenerse en cuenta que tal como lo expreso la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la primera sentencia referenciada en este aspecto, *“toda pérdida del empleo produce frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, ya que es necesario ponderar la forma como el trabajador se vio afectado en su fuero interno, y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente”*, además de no encontrarse demostrado el nexo de causalidad entre al finiquito del contrato de trabajo y la afectación de su esfera interno.

Y en lo que respecta a sus familiares, en lo tocante a su compañera permanente, sólo se cuenta con la versión de ella, es decir, en modo alguno puede tenerse en cuenta lo dicho por la misma parte procesal, pues no es procedente que la misma parte construya su propia prueba, y en todo caso, los efectos de la terminación unilateral del contrato, si bien puede afectar el entorno familiar y económico, no se puede bajo el concepto de indemnización condenar al empleador a resarcir aspectos netamente económicos de los familiares del ex-trabajador; además, nótese que en el caso de autos, la determinación del empleador de finalizar el contrato de trabajo del actor con justa causa, no fue arbitrario en los términos de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ya que, en todo caso, el actor en la diligencia de descargos aceptó que era de su responsabilidad el control de los materiales que se retira del área, sólo que el despido resultó siendo injusto, por no estar acorde con la causal establecida en el contrato de trabajo, y porque a pesar de haberse demostrado la conducta omisa del trabajador, para la Sala aquella no resulta ser catalogada como grave, es decir, en efecto existió un actuar omiso del trabajador, pero no fue de bulto, grotesca o arbitraria la decisión que en su momento adoptó el empleador, como para dar lugar a la prosperidad de otras indemnizaciones aparte de la tarifada establecida en el artículo 64 del CST.

Asimismo, considera la Sala que los perjuicios morales en materia laboral, específicamente en relación con la terminación del contrato de trabajo, proceden de manera excepcionalísima, pues así lo ha expresado la Corte Suprema de Justicia en las sentencias antes citadas, y por

---

37 CSJ SL Radicación No 35795-2013

ello, debe ponderarse en cada caso concreto su procedencia, siendo que, en el caso bajo estudio, no logra causarse de la manera como lo pregona la activa.

Bajo ese horizonte, para la Sala no existe otro camino diferente que revocar el fallo de primer grado, para en su lugar, condenar al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada, conforme a los lineamientos atrás esbozados, absolviendo de las demás pretensiones incoadas al polo pasivo de la relación procesal.

**2.11 Costas.** Costas en esta instancia a cargo de OPERADORA MINERA S.A.S., y en razón de haber prosperado el recurso de apelación de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho para la segunda instancia, la suma de \$1.423.500, que corresponden a un (1) SMMLV, a favor de RAFAEL ALBERTO ZUÑIGA. Las de primera se revocan y correrán a cargo de la demandada. Tásense.

### 3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Cuarta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### RESUELVE

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 21 de febrero del 2023, por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, el cual absolvió de todas las pretensiones a OPERADORA MINERA S.A.S., para en su lugar, **DECLARAR** que el contrato que ligó a las partes terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora, **CONDENANDO** a **OPERADORA MINERA S.A.S.**, a reconocer y pagar al señor **RAFAEL ALBERTO ZUÑIGA GARCÍA**, la suma de **\$ 26.462.477**, por concepto de indemnización por despido unilateral y sin justa causa de que trata el artículo 64 del CST, suma que deberá ser indexada desde el 03 de junio de 2017 hasta el momento del pago efectivo de la obligación, conforme lo expuesto en la parte considerativa de la presente sentencia.

**SEGUNDO: ABSOLVER** a **OPERADORA MINERA S.A.S.** de las demás pretensiones incoadas en la demanda.

**TERCERO: COSTAS** en esta instancia a cargo de **OPERADORA MINERA S.A.S.**, fijándose como agencias en derecho en favor de **RAFAEL ALBERTO ZUÑIGA GARCÍA**, la suma de \$1.423.500. Las de primera se revocan y correrán a cargo de la demandada. Tásense.

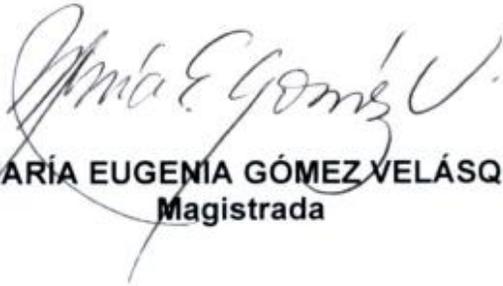
Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**<sup>38</sup>.

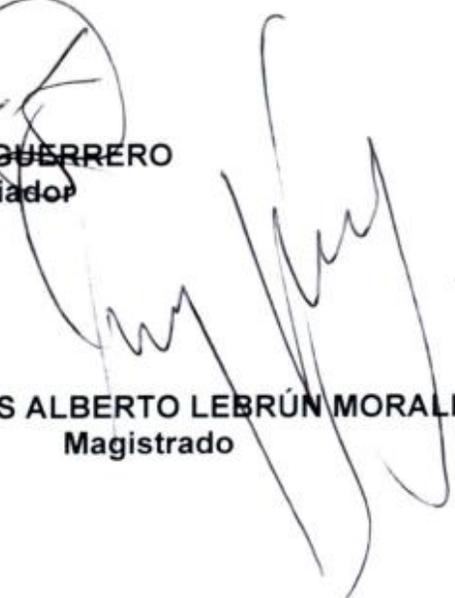
Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

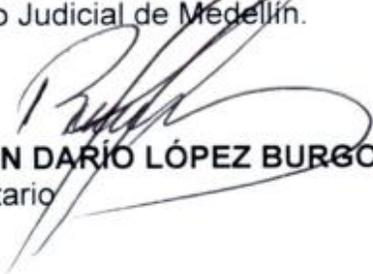
  
VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO  
Magistrado Sustanciador

  
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ  
Magistrada

  
CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES  
Magistrado

### CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

  
RUBÉN DARIÓ LÓPEZ BURGOS  
Secretario

<sup>38</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.