

TEMA: DIFERENCIAS ENTRE SANCIÓN Y DESPIDO - El despido se sustenta en la condición resolutoria que subyace a cualquier acto contractual por incumplimiento de una de las partes, mientras que la sanción disciplinaria tiene su génesis en la facultad de subordinación que habilita, entre otros, para imponer reglamentos en el sitio de trabajo. /

HECHOS: Pretende el accionante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término fijo por 120 días, culminado sin justa causa se condene a la sociedad demandada a pagar indemnización por despido injusto tasada con el salario promedio y equivalente a 147 días que faltaban para agotarse el contrato; reajuste del salario teniendo en cuenta las horas extras, además de los recargos por dominicales y festivos; reajuste de las prestaciones sociales y sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, declaró que existió la relación laboral entre el 1° de febrero de 2019 y el 30 de abril de 2019, la cual se terminó con justa causa absolviendo a la demandada de las pretensiones, excepto que no realizó correctamente la liquidación de prestaciones sociales ordenando pagar el reajuste de estas debidamente indexadas. La Sala analizara si se configura una justa causa de despido, si hubo vulneración al debido proceso en el trámite disciplinario, y de otro lado, examinando si la conducta reprochada fue acreditada.

TESIS: La Sala de Casación Laboral mediante sentencia SL374-2023 advirtió las diferencias entre sanción y despido. Señaló que: En tal sentido, corresponde a la Sala determinar si se violentó el debido proceso y el derecho a la defensa del demandante durante la investigación interna que se adelantó, para lo cual es preciso reiterar el precedente de esta Corporación en relación con la observancia de especiales condiciones procedimentales para los casos de imposición de sanciones disciplinarias y su diferencia con los eventos de terminación del contrato de trabajo. (...) Al respecto, para la Corte tales situaciones comportan dos figuras jurídicas diferentes que cuentan con efectos y alcances distintos. Esto por cuanto el despido se sustenta en la condición resolutoria que subyace a cualquier acto contractual por incumplimiento de una de las partes (artículos 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo), mientras que la sanción disciplinaria tiene su génesis en la facultad de subordinación que habilita, entre otros, para imponer reglamentos en el sitio de trabajo (artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo). (...) Señala el artículo 62, numeral sexto del Código Sustantivo del Trabajo, que se puede terminar el contrato de trabajo con justa causa por cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador, contempladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, o por una falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (...) Descendiendo al caso concreto, para el trabajador son claros los hechos que motivaron el fenecimiento del vínculo, tanto así que se ocupó de explicar en la demanda, desde su perspectiva, por qué no asistió al examen psicológico al que fue convocado, y los sucesos de las dos novedades en los lugares que le correspondió custodiar. Bajo esta mirada, considera que el empleador NO se ocupó de demostrar la ocurrencia de las conductas, por lo menos en las circunstancias que se le reprochan en la carta de despido. (...) Tal misiva data del 2 de mayo de 2019, el empleador comenzó a recordar que el cargo para el cual fue contratado fue de guarda de seguridad, recibiendo capacitación e instrucciones para el desarrollo de este. Posteriormente reseña las tres citaciones a descargos a las que hizo caso omiso, lo que calificó como una falta de seriedad y responsabilidad. (...) En cuanto a la gravedad de la falta, una primigenia teoría estipulaba que cuando el empleador expresamente NO había calificado la falta como grave, el juez se encontraba facultado para evaluar la conducta del trabajador y consecuentemente analizar su gravedad, de lo contrario estaría vedada tal posibilidad. (...) Comportaba esta la posición que de antaño había sentado nuestro órgano de cierre, que en sentencias como la de radicación 60.104 de 2019, rememoró que eran las partes las inicialmente llamadas a calificar la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del

Trabajo, excluyendo automáticamente la competencia judicial. Caso contrario, si las partes guardan silencio sobre ello, el fallador se encuentra habilitado para valorar si una determinada conducta imputada a un trabajador reviste verdaderamente la gravedad para justificar la finalización de un contrato de trabajo. (...) No obstante, aún bajo la nueva mirada de la Sala de Casación Laboral, esta Magistratura avalaría los razonamientos del empleador en cuando a la graduación de la falta como grave, y consecuentemente decidir prescindir de los servicios del trabajador con apego a una justa causa, que hoy impide el otorgamiento de la indemnización prevista en el art. 64 del CST, toda vez que, en los términos antes descritos, el comportamiento del demandante resulta absolutamente reprochable y resquebraja cualquier grado de confianza en el servidor, imprescindible de cara a las funciones desempeñadas para continuar con la relación laboral. (...) En este orden de ideas, a juicio de esta Magistratura, es dable darle el calificativo de grave a la conducta del trabajador, pues ello claramente implicó una transgresión a ese deber de actuar con apego al reglamento e instrucciones del empleador, especialmente en cuanto a la manipulación del armamento, e incluso trasgredió verbalmente a los compañeros de trabajo y la comunidad bajo el matiz de autoridad que puede reflejar un uniforme, utilizado inadecuadamente al descuidar su puesto de trabajo para atender asuntos externos. (...) En consecuencia, habrá de confirmarse la decisión objeto del recurso de alzada, por encontrarla ajustada a los parámetros normativos y jurisprudenciales que se han proferido en torno al tema.

MP. ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 11/12/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, once (11) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024)

S24-253

Proceso: ordinario laboral- apelación sentencia
Demandante: **FABIAN DOMÉNICO BARTOLOMÉ GONZÁLEZ PELÁEZ**
Demandado: **TORONTO DE COLOMBIA LTDA**
Radicado No.: 05001-31-05-003-2021-00298-01
Tema: indemnización por despido injusto
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

Link: 05001310500320210029801 expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia de primera instancia emitida en el proceso de la referencia.

El Magistrado de conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 40** de discusión, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Pretende el accionante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término fijo por 120 días, culminado sin justa causa y sin enviar el correspondiente aviso con un mínimo de antelación de 30 días, se condene a la sociedad demandada a pagar los siguientes conceptos: indemnización por despido injusto tasada con el salario promedio y equivalente a 147 días que faltaban *para agotarse el contrato*; reajuste del salario teniendo en cuenta las horas extras, además de los recargos por dominicales y festivos laborados en la manera que reseña y

consecuencialmente el reajuste de las prestaciones sociales; la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que la sociedad demandada es una empresa de vigilancia con la que firmó un contrato de trabajo a término fijo por 120 días, contabilizados entre el 1 de febrero de 2019 y el 30 de mayo de la misma anualidad, para desempeñar el cargo de vigilante
- ✓ Que el salario correspondía al mínimo legal de la época, es decir, \$828.116, aunque quincenalmente le cancelaban la suma de \$600.000.
- ✓ Que la jornada era de 12 horas diarias y algunas quincenas se le dio descanso compensatorio.
- ✓ Que en el mes de marzo de 2019 fue citado a examen psicológico, al que se le dificultó asistir dado que los turnos eran excesivos y sin descanso oportuno, le manifestó al supervisor Edgar Lozano que era inconveniente, quien lo remitió a la secretaria Dionei, quien adujo que reprogramaría la cita, lo que nunca sucedió.
- ✓ Que el 7 de abril de 2019 le solicitó a una transeúnte que recogiera los excrementos de la perra, los cuales había depositado en su puesto de trabajo, que la señora se volvió violenta, lo maltrató, le lanzó improperios y con la solidaridad de transeúntes llamó a la policía y al supervisor, luego lo enviaron a casa a la espera de instrucciones, siendo posteriormente remitido a laborar en el puesto ZEUS 19 ubicado en el Parque del Periodista.
- ✓ Que la noche del 21 de abril de 2020, estando en el puesto ZEUS 21, un poco más arriba del aludido parque, sector bastante peligroso y complicado, se le aproximó un sujeto herido rogándole que lo defendiera de la turba que lo perseguía. La gente enfurecida le propinó golpes pese a pedirles que esperaran a que llamara a la policía para entregarlo, aquel logró refugiarse en una panadería donde junto con otro guardia que apareció impidieron que la turba entrara hasta que la policía llegó y se llevó aquel muy mal herido.
- ✓ Que tras ello quedó nervioso y como llevaba mucho tiempo trabajando seguido, ante la necesidad de descanso y por el requerimiento realizado, el empleador le concedió los días 22, 23 y 24 de abril de 2019.
- ✓ Que tras ello, cuando iba en el bus para trabajar en el turno asignado, el supervisor Edgar Lozano lo llamó y le dijo que se devolviera para la casa, que no sabía por qué y que se presentara en la oficina al día siguiente. Que angustiado llamó a la secretaria, quien tampoco le dio explicación, pero le solicitó que si eran para descargos lo citara y le informara las razones de ello para preparar su defensa.
- ✓ Que ni el jueves 25 ni el viernes 26 lo quisieron citar formalmente para los supuestos descargos.

- ✓ Que para el 26 de abril seguía sin recibir notificación verbal o escrita, telefónicamente la secretaria le indicó que debía esperar porque el gerente no se encontraba para que pudiera resolver.
- ✓ Que *el día lunes* se presentó a la empresa y lo pasaron a rendir descargos a lo cual se opuso porque no le informaron de qué se trataba con debida antelación para preparar su defensa.
- ✓ Que el 3 de mayo de 2019 recibió por correo certificado la carta de despido enlistando faltas generalizadas y falsamente aduciendo que no acudió a las varias citaciones a descargos.
- ✓ Que nunca le preavisaron la terminación del contrato, por lo que el mismo se había prorrogado 120 días más.
- ✓ Que el 15 de mayo de 2019 le cancelaron la liquidación, pero lesionando su patrimonio dado que no se tuvo en cuenta el verdadero valor del tiempo extra, dominicales y festivos, conforme los cuadros de turnos que detalla.
- ✓ Que le expidieron el respectivo paz y salvo luego de entregar los uniformes y las herramientas de trabajo.
- ✓ Que ante la negativa del empleador, interpuso tutela para que le fueran entregadas copias del libro de novedades donde se consignaron los eventos relatados y los horarios cumplidos, pero aquel eludió su responsabilidad enviando documentos que no tenían que ver con lo pedido.
- ✓ Que jamás le cancelaron los recargos nocturnos.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

TORONTO DE COLOMBIA LTDA se opuso a la totalidad de pretensiones. Aceptó la existencia del contrato de trabajo (modalidad, extremos, salario, cargo), precisando que el demandante laboró en las horas reglamentarias y legales conforme los cuadros de turnos que anexa. Aclara que el trabajador sí fue citado a descargos, y pese a los continuos llamados, aquel se rehusó a rendirlos, demostrando lo problemático que es para con su trabajo, siendo culminado el contrato con justa causa debido al incumplimiento de sus obligaciones, deficiencias en la prestación del servicio que generaron malos entendidos con clientes, procediendo con el pago de la liquidación, la que tasó en debida forma.

1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia proferida el 10 de septiembre de 2024, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, dispuso lo siguiente:

PRIMERO: DECLARAR que entre el señor FABIAN DOMÉNICO BARTOLOMÉ GONZÁLEZ PELÁEZ, identificado con la cédula de ciudadanía N° 1.020.405.715 y la empresa TORONTO DE COLOMBIA LTDA, existió relación laboral entre el 1° de febrero de 2019 y el 30 de abril de 2019, la cual se terminó con justa causa por parte del empleador, tal como se indicó por situaciones anómalas del trabajador frente al empleador tal cual fueron explicadas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Consecuencial a la anterior declaración, ABSOLVER a la DEMANDADA TORONTO DE COLOMBIA LTDA. de la pretensión de reconocer liquidar y pagar indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, al reconocerse la justa causa de la terminación.

TERCERO: DECLARAR que la entidad demandada no realizó correctamente la liquidación de prestaciones sociales. Consecuencialmente, ordenar a TORONTO pagar a FABIAN DOMÉNICO BARTOLOMÉ GONZÁLEZ PELÁEZ la suma de \$777.219 a título de reajuste en las prestaciones sociales en la finalización del contrato de trabajo, suma de dinero que deberá ser indexada desde el 30 de abril de 2019 hasta cuando real y efectivamente sea pagada.

CUARTO: ABSOLVER a la entidad demandada TORONTO DE COLOMBIA LTDA de la pretensión de pago de indemnización artículo 65 del CST.

Condenó en costas a la sociedad demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$200.000 a favor del actor.

Dentro del término concedido en la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR

Rememoró las obligaciones de todo trabajador, entre ellas la prestación personal del servicio de carácter indelegable, y evitar actos de injuria, violencia, malos tratamientos o indisciplina, además de acatar órdenes e instrucciones. Luego señaló que, en materia probatoria, al trabajador le bastaba con demostrar la existencia del contrato de trabajo y el despido, lo que en efecto ocurrió, correspondiéndole al empleador acreditar la justa causa, lo que sucedió a través de la prueba documental que reseña (informes), aclarando que se había exteriorizado al trabajador, a través de la carta de despido, las circunstancias de tiempo, modo y lugar que dieron lugar a adoptar dicha determinación, calificadas como graves y relacionadas con el incumplimiento de las obligaciones allí aludidas, agregando que varias fueron las citaciones para llevar a cabo diligencias de descargos, a las que se negó asistir.

Acreditada la justa causa, negó la indemnización deprecada.

No obstante, accedió al reajuste de las prestaciones liquidadas al fenecer el contrato, dado que se tasaron con base en el salario mínimo legal y no el promedio devengado que incluía horas extras, dominicales y festivos.

Negó el reconocimiento de la sanción moratoria, al considerar que el obrar del empleador no estuvo revestido de mala fe.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Considera que la parte convocada a juicio NO probó la justeza del despido, por lo que el fallo emitido estaba sustentado en unas afirmaciones de la demandada que en parte alguna se corroboraron, así se apreciaba en la pobreza de la prueba. Recuerda que el trabajador siempre negó lo aducido por su empleador, lo que ocurrió no sólo en el momento en que el despacho lo interrogó para fijar el litigio, sino además en el mismo texto de la demanda.

De otro lado, expresa que la notificación NO se realizó en debida forma y era relevante que previamente fuese citado a un proceso disciplinario que, según la jurisprudencia, doctrina y el mismo espíritu de la ley, NO conllevaba la *sanción del despido*, no podía terminar en despido, de ahí que el fenecimiento del contrato fuese unilateral, donde el trabajador no tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa antes de ser despedido, lo que era distinto al procedimiento disciplinario.

Afirma que el juez, en la búsqueda de la verdad, decretó unas pruebas de oficio a cargo de la parte demandada, las que NO fueron practicadas porque la accionada no las aportó, desobedeciendo el mandato y esfuerzo del despacho, lo que le hubiese dado la oportunidad de controvertir las versiones del empleador a partir de quienes hacían las afirmaciones.

Insiste que lo único que existe eran unas afirmaciones que el despacho tomaba como válidas y que el demandante NO considera ciertas, siendo aquellas las que fundamentan el fallo, reiterando que ninguna prueba existía que diera soporte a los dichos del empleador.

2.3. ALEGATOS

La parte actora expresamente indicó que:

Tal como sustenté el recurso de apelación en la primera instancia, mi inconformismo con la sentencia proferida, deriva en tres asuntos esenciales a saber: Considerar que la parte demandada no demostró por los medios idóneos de prueba la justicia del despido; considerar que la parte demandada no cumplió con la obligación de allegar la prueba testimonial que de oficio el despacho decreto en su deseo de hallar la verdad y no presentar los testigos que se le decretaron y que había solicitado en la respuesta de la demanda, considerar que el Despacho omitió analizar lo manifestado por el demandante en la narración de los hechos y en lo afirmado en el interrogatorio de parte confrontándolo con la manifestación de los hechos de la parte demandante.

Como bien está establecido por el espíritu de la norma, por la jurisprudencia y la doctrina, el empleador que ha terminado el contrato de trabajo, de manera unilateral, debe demostrar la justa causa y para ello debe hacerlo mediante los medios idóneos de prueba. En la respuesta a la demanda la parte demandada solicito prueba testimonial con el ánimo de respaldar su dicho y probar las causales que determinaron su decisión sin embargo a pesar de habersele decretado la prueba no la presentó. El Despacho en actitud que le honraba y en búsqueda de la verdad ordenó prueba de oficio consistente en el testimonio de Edgar Lozano supervisor que rindió los informes que la demandada presentara para afirmar su decir y el testimonio de Dioni María Giraldo, secretaria que según la empresa tenía conocimiento de actitudes agresivas del trabajador. La prueba oficiosa se le impuso a la demandada para que se hiciera cargo de notificarlos y presentarlos en la audiencia. La demandada no cumplió con lo impuesto. Como puede verse la parte demandada no aportó ninguna prueba para que lo afirmado en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar recibiera corroboración. El Despacho en su fallo no tuvo en cuenta estos aspectos y terminó leyendo simplemente las narraciones que los empleados de la demandada le hicieron a la empresa y fundamento su decisión en ellas. Es sentir de esta defensa que se presenta una clara violación al derecho de contradicción pues el demandado no tuvo oportunidad de contradecir los hechos de las narraciones que, fuera del proceso, hicieron los empleados de la demandada amén de que esas narraciones fueron negadas por el demandante en el interrogatorio de parte que se le hiciera. Así las cosas, quedan dos versiones encontradas de los hechos sin que se hayan presentado pruebas que determinen quien tiene la razón, pero sin dejar de tener en cuenta que la carga de la prueba estaba en la demandada, amén de que, como ya se dijo, el Despacho ordenó prueba de oficio y la demandada no cumplió con esa carga. La conclusión final, que vuelvo reiterativa, es que el fallo del Despacho quedó sustentado en la sola narración de la demandada, sin que hubiera prueba que le generara la certeza de que los hechos ocurrieron de la manera que ella expuso, y sin que se analizara, y tuviera en cuenta, lo manifestado por el demandante que negaba la ocurrencia de la forma en que ocurrieron esos hechos.

Haré eco de la sentencia C-025/09 cuando se refiere al derecho de defensa que involucra de manera directa el de contradicción y controversia de la prueba, que garantiza el debido proceso y busca frenar el atropello y evitar la condena injusta, mediante la participación de las partes en la búsqueda de la verdad. Este principio da la oportunidad de ser oído y hacer valer los propios argumentos, de controvertir y objetar las pruebas en contra.

Llama la atención que, en una concordancia en la narración de los hechos, tanto en demanda como en la respuesta a ella, las partes concuerden en que el vigilante optó por proteger entre dos bienes, la vida de un ser humano. Efectivamente el vigilante descuidó un poco la vigilancia de los bienes para proteger la vida de una persona que iba a ser linchada por la comunidad, castigarlo por esa elección resulta desde el punto de vista moral y desde claros preceptos del Derecho un despropósito cuando en realidad debió resaltarse su actitud humanitaria.

También fue consideración, en la sustentación, el hecho de las citaciones a descargos pues consideramos que la empresa llamó a proceso disciplinario, eso es lo que afirma la demandada, al demandante y que, como bien se ha afirmado desde muy vieja data en el Derecho laboral, los procesos disciplinarios no pueden concluir en despido pues esa decisión es exógena a ellos que buscan disciplinar y corregir conductas del trabajador. Ahora bien, uno advierte fácilmente que el proceso de citación a descargos precisa que se le envíe comunicación escrita a la dirección suministrada por el trabajador mediante los servicios de correo certificado y esa forma es la única que reconoce la legislación cuando no se encuentra al trabajador o cuando, por cualquier razón, no se le puede notificar personalmente y para el caso brilla por su ausencia esa forma de notificación.

En dichos términos solicita revocar el fallo en cuanto a la absolución de la indemnización por despido sin justa causa, y en su lugar concederla, insistiendo que el empleador no probó la justa causa.

3. PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

De los argumentos esbozados por la Juez de primer grado en la providencia y lo esgrimido en la apelación, a juicio de la Sala el análisis se circunscribe a dilucidar si se configura una justa causa de despido, de un lado, estableciendo si se presenta una vulneración al debido proceso por las eventuales falencias del trámite disciplinario, y de otro lado, examinando si la conducta reprochada fue acreditada.

4. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Sea lo primero señalar que no existe discusión alguna en los hechos relacionados con la vinculación laboral que unió a las partes del presente litigio, la modalidad, los extremos temporales y el cargo desempeñado por el trabajador al momento del despido, siendo tal el de *guarda de seguridad*.

Aclarado lo anterior, nos centraremos en uno de los puntos que la parte actora edifica su inconformidad, concretamente la transgresión al debido proceso. Ocupémonos de ello.

De antaño la Sala de Casación Laboral ha considerado que en aquellos casos donde media un despido, le corresponde al empleador comprobar la justa causa, y en tal sentido cuando no se acredita la misma, intrínsecamente sería ilegal el despido, pero cuando NO se observaban los procedimientos o requisitos que el legislador prevé, el despido será formalmente ilegal, independientemente del móvil que lo haya inspirado.

Así las cosas, más allá del examen que debe efectuarse en cuando a la acreditación o no de la falta que se endilga al trabajador, así como su gravedad, el recurrente realmente parte de la ilegalidad del despido al no haberse surtido el procedimiento de descargos en estricto obediencia de los postulados constitucionales y legales que deben guiar el mismo.

Son múltiples las providencias que ha emitido nuestro órgano de cierre en torno a este tópico, donde expone las diferencias entre despido y sanción disciplinaria, precisamente para señalar que los procedimientos previstos para la imposición de esta última no delimitan ni cercenan la facultad que tiene el empleador para despedir a un trabajador que incurre en una justa causa, claro está, salvo que las partes lo hubiesen pactado expresamente, como por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva o Reglamento de Trabajo, lo que en este caso no ocurrió, pues ninguna ritualidad se previó para efectuar el despido, o por lo menos no se acreditó lo contrario.

La Sala de Casación Laboral mediante sentencia SL374-2023 advirtió las diferencias entre sanción y despido. Señaló que:

En tal sentido, corresponde a la Sala determinar si se violentó el debido proceso y el derecho a la defensa del demandante durante la investigación interna que se adelantó, para lo cual es preciso reiterar el precedente de esta Corporación en relación con la observancia de especiales condiciones procedimentales para los casos de imposición de sanciones disciplinarias y su diferencia con los eventos de terminación del contrato de trabajo.

Al respecto, para la Corte **tales situaciones comportan dos figuras jurídicas diferentes que cuentan con efectos y alcances distintos. Esto por cuanto el despido se sustenta en la condición resolutoria que subyace a cualquier acto contractual por incumplimiento de una de las partes (artículos 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo), mientras que la sanción disciplinaria tiene su génesis en la facultad de subordinación que habilita, entre otros, para imponer reglamentos en el sitio de trabajo (artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo).**

En este sentido, en decisión CSJ SL496-2021, la Sala recordó que:

[...] es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, las sentencia CSJ SL1524 -2014, CSJ SL 3691-2016 CSJ SL 1981-2019, reiterada en CSJ SL 2351-2020.

En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. (CSJ SL 2351-2020).

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos.

En el caso bajo examen, si bien el juez siguió parcialmente la tesis jurisprudencial enunciada –pues terminó mezclándola con postulados de la sentencia de la Corte Constitucional CC **C-593 de 2014**–, **se equivocó al definir su aplicación al caso concreto**, ya que consideró que en Eléctricos Internacional existía un procedimiento disciplinario especial para los eventos de terminación del contrato con justa causa.

(...) Así las cosas, es aplicable el precedente de esta Corporación que determina que, para los casos de terminación del contrato con justa causa, no es exigible un trámite disciplinario particular dada la naturaleza jurídica propia del despido.

Queda entonces por definir si, pese a lo anterior, hubo vulneración del debido proceso y del derecho a la defensa del demandante, para lo cual es preciso recordar lo dispuesto por la Corte en sentencia CSJ SL2351-2020 donde indicó:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo. (Resaltos fuera de texto)

Quiere ello decir que, para adoptar una decisión de esta índole, la sociedad TORONTO DE COLOMBIA LTDA, NO estaba obligada por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, razonamiento que necesariamente nos tiene que llevar a concluir que en esos casos no es imperioso enviar la citación a diligencia de descargos mediante correo certificado a la dirección de domicilio con una antelación determinada, de ahí que cualquier falencia en tal actuación no deviene en la imposibilidad de despedir a un trabajador.

Lo anterior al margen de brindar un espacio al subalterno para esgrimir sus razones de disenso, para ser escuchado, aspecto que precisamente resaltó el recurrente al reprochar el actuar de la empresa, empero, partiendo de una premisa errónea, pues una cosa es el trámite para imponer una sanción (inexistente para el caso) y otra muy diferente los pasos a surtir para efectuar un despido.

Tal diferencia también fue reconocida por la Corte Constitucional mediante sentencia SU-449 de 2020, cuando enlistó las garantías obligatorias para terminar un contrato con apego a una justa causa (inmediatez, taxatividad, comunicación de los motivos, observancia de los procedimientos regulados), y señaló que *la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST*; sin embargo, articuló a tal facultad el derecho de defensa, lo que implicaba la necesidad de

oír previamente al al trabajador, *como instrumento para valorar la razonabilidad, objetividad e imparcialidad de los hechos invocados*, para evitar que la determinación fuera caprichosa y arbitraria, guardando sintonía con lo que, en similares términos razonó SL2351 del 8 de julio de 2020, advirtiendo que su realización no necesariamente tenía que canalizarse a través de una audiencia de descargos, admitiendo cualquier otra herramienta que permitiera hacer una exposición del caso. Esto dijo:

“(…) la reivindicación de la citada prestación basada en la igualdad de trato y respeto a favor de los trabajadores, en la medida en que 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. Tal exigencia de respeto al debido proceso es propia del entorno judicial, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.

Bajo esta línea de pensamiento, descendiendo al caso objeto de estudio, para la Sala NO resulta acertado el enfoque del trabajador cuando desde el líbello genitor reprocha el incumplimiento de lo que podría asemejarse a una especie de formalidad que echa de menos respecto de la citación a la diligencia de descargos. Acepta que fue llamado, lo que niega es que la citación se realizase con una prudente antelación, por escrito y esbozando previamente los motivos. Dese lectura al numeral décimo primero del acápite de donde se aprecia dicha aceptación, así:

Décimo Primero.- Y sigue la relación textual del trabajador “El día lunes me presenté a la empresa y me dejaron esperando dos horas, no me dejaron entrar y luego de la espera me pasaron supuestamente a rendir descargos pero yo solicite que me informaran de que se trataban esos descargos pero no me quisieron informar; entonces me opuse a rendirlos por cuanto me habia informado que tenía derecho a que me indicaran los motivos, con la debida antelación, para poder preparar mi defensa.”

Considera, erradamente, que sólo así se podría materializar su derecho de defensa, y bajo esta mirada es que se negó a rendirlos, sin avizorar que su postura inexorablemente conllevó la renuncia al derecho de ser escuchado en el espacio que el empleador le brindó, seguramente en aras de graduar la conducta, habilitando la potestad de la empresa de fenecer el contrato con apego a una justa causa, por lo que no puede ahora, en sede judicial, reprochar tal omisión en beneficio propio, invocando una transgresión a las garantías propias del debido proceso, para solicitar el pago de una indemnización bajo el ropaje de la ilegalidad del despido.

En todo caso, en gracia de discusión, habrá de reiterarse que las falencias en un trámite previo al despido SÓLO lo pueden tildar de ilegal cuando existe alguna fuente que obligue a las partes a

seguir cierto procedimiento para llevarlo a cabo, situación que no es la que aquí se avizora, dado que las partes no lo supeditaron a un trámite especial, o por lo menos ello no se acreditó.

Sumado a ello, en la carta de despido, la renuencia a asistir a la diligencia de descargos, fue una de las omisiones reprendidas por el empleador, sumado a diversas situaciones en que las que se avizora un errado actuar del subordinado.

Abordemos el segundo punto de disenso, la acreditación de la justa causa, cuya carga correspondía al empleador.

Señala el artículo 62, numeral sexto del Código Sustantivo el Trabajo, que se puede terminar el contrato de trabajo con justa causa por cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador, contempladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, o por una falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Así mismo, prescribe el párrafo único de dicho artículo, que la parte que da por terminado el contrato unilateralmente, debe señalar la causa que motivó su decisión, ya que posteriormente no podrá invocar una diferente.

Al respecto la Corte constitucional en la sentencia C- 594 de 1997, señaló que no basta con invocar para el despido las causales genéricas expresadas en la ley, es necesario, además, señalar los hechos en que se sustenta tal decisión, ya que el sentido de la norma lo que pretende es que la parte afectada conozca las razones que pusieron fin a la relación laboral. Tal es el criterio que hoy impera.

Jurisprudencialmente siempre se ha establecido que lo determinante es poner en conocimiento del trabajador, al momento de culminar el contrato, aquellos hechos que configuran una justa causa, más allá del encasillamiento que realice en la norma, labor que ciertamente le compete al operador jurídico al verificar su ocurrencia, y que con posterioridad NO le es dable al empleador alegar otro hecho.

Descendiendo al caso concreto, para el trabajador son claros los hechos que motivaron el fenecimiento del vínculo, tanto así que se ocupó de explicar en la demanda, desde su perspectiva, porqué no asistió al examen psicológico al que fue convocado, y los sucesos de las dos novedades en los lugares que le correspondió custodiar. Bajo esta mirada, considera que el empleador NO se ocupó de demostrar la ocurrencia de las conductas, por lo menos en las circunstancias que se le reprochan en la carta de despido.

Tal misiva data del 2 de mayo de 2019, cuyo contenido se aprecia a folio 29 a 31 del archivo 13. El empleador comenzó con recordar que el cargo para el cual fue contratado fue de guarda de seguridad, recibiendo capacitación e instrucciones para el desarrollo del mismo. Posteriormente reseña las tres citaciones a descargos a las que hizo caso omiso, lo que calificó como una falta de seriedad y responsabilidad, en las que se tratarían los siguientes temas:

Citación para el 23 de Abril de 2019 a las 03:00 pm

- Incumplimiento en consignas generales y consignas específicas del puesto.
- Incumplimiento a exámenes psicofísicos previamente notificado.
- Utilizar inadecuadamente y no cumplir con las normas establecidas en el manual de seguridad respecto a las armas de fuego.
- Mala actitud ante una dificultad en el puesto de trabajo.

Citación para el 26 de Abril de 2019 a las 11:00 am

- Incumplimiento en consignas generales y consignas específicas del puesto.
- Incumplimiento a exámenes psicofísicos previamente notificado.
- Utilizar inadecuadamente y no cumplir con las normas establecidas en el manual de seguridad respecto a las armas de fuego.
- Mala actitud ante una dificultad en el puesto de trabajo.

Citación para el 30 de Abril de 2019 a las 11:00 am

- No asistir al primer llamado a descargos, a la cual usted se compromete a asistir y no se presentó.
- No aceptación del segundo llamado a descargos, diligencia en la cual usted se presentó pero no tubo disposición de realizarlos, mostrando comportamiento agresivo e inadecuado.
- Perseguir y amenazar a la compañera Dionei María Maldonado el día 26 de Abril de 2019 a las 10:00 am, culpándola por haber realizado el llamado a diligencia de descargos.
- Incumplimiento en consignas generales y consignas específicas del puesto.
- Afectación a la imagen del cliente y de la empresa durante la prestación del servicio.
- Utilizar inadecuadamente el armamento de la compañía sin autorización.
- No cumplimiento de las normas establecidas en el manual de seguridad respecto a la manipulación de armas de fuego, atención situaciones críticas.
- Mala actitud ante el cliente y los residentes del sector frente a una dificultad en el puesto de trabajo.
- Irrespeto a la autoridad en dos ocasiones, obligando a sus superiores a detenerlo y evitar que la policía se lo llevara preso durante la prestación del servicio.
- Extralimitarse en las funciones contratadas e irrespeto a los superiores.

Luego encasilló las *actitudes e incumplimientos* en diversos literales del clausulado del contrato de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, entre ellas, no observar rigurosamente todas las normas, inejecución de funciones asignadas, ausencia de armonía y comprensión con compañeros de trabajo e irrespeto frente a los mismos, indisciplina. Le recordaron además que, entre sus obligaciones especiales, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 15 del art. 65 del RIT, se encontraba la de *usar el arma cuando efectúe recorrido o note algún suceso de manera defensiva y no ofensiva, únicamente en legítima defensa o para la protección de los bienes custodiados, siempre y cuando el uso sea **proporcional con la amenaza***. De esta manera el empleador concluyó que había perdida la confianza depositada en el actor y que por fenecería el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa.

Para entender y/o dimensionar los incumplimientos que se le endilgan en cada una de las tres citaciones, necesariamente debemos acudir a la restante prueba documental, a través de la cual se refleja una actitud tozuda y agresiva del subordinado.

Las dos primeras citaciones que se le intentaron entregar, fueron firmadas por un tercero en señal de la negativa del señor Doménico González de recibirlas. En la primera el señor Aldemar Casas deja constancia de ello, en la segunda la señora Dionei Giraldo (fl. 11 y 12 del archivo 13), reconocidos por el actor como uno de los supervisores y la secretaria de la empresa, respectivamente; así lo expresó al momento de rendir interrogatorio. La última empleada anota como el trabajador tenía una actitud alterada, agresiva, amenazante, le dijo que se atuviera a las consecuencias y le impidió recopilar la versión libre, que luego comenzó una especie de persecución por la oficina, ella le recordó que sólo era una persona que estaba cumpliendo con su trabajo y aquel se fue enojado.

Ante ello, la tercera citación fue remitida por correo certificado, cuya guía reposa en el plenario (fl. 15 archivo 13).

De esta manera el empleador levantó las actas de no asistencia, las cuales datan del 23, 26 y 30 de abril de 2019 (folios 16, 17 y 18 del archivo 13), precisando en la segunda que no se realizó la diligencia porque el actor no lo aceptaba y tenía un comportamiento agresivo. Todas son suscritas por Aldemar Casas Ayala (el aludido supervisor) y Yadira Marín, Directora de la sucursal Medellín, o por lo menos este es el cargo que refiere el demandante al absolver interrogatorio.

La finalidad de aquellas citaciones era auscultar, entre otras, las circunstancias que rodearon los sucesos del 7 de abril de 2019, con el cliente Mantenimientos Urbanos, cuya queja elevó el supervisor (fl. 19 archivo 13), misiva en la cual señala que ese día, a las 11:30 horas, el demandante, quien se notaba alterado, le informó vía celular que tenía una novedad sin ahondar en explicaciones. Que al llegar a la potería el vigilante estaba discutiendo fuertemente con un patrullero de la Policía y le expresó que:

El guarda FABIAN GONZALEZ, Esta muy alterado le pido que me dé la versión de los hechos y manifiesta de una forma muy alterada lo siguiente:

*... "Una señora de la comunidad estaba paseando un can, el cual estaba defecando por el perímetro del puesto, le realice la observación de que no dejara los excrementos en la calle ya que eso tiene normas. La señora **Beatriz Elena Henao**, Al parecer no le gusto el comentario y trajo la policía, manifestando que le había apuntado con la escopeta de dotación del puesto."*

Y el supervisor continúa su relato señalando que tras ello la policía le solicitó al implicado los documentos de identidad, y como adujo que no los portaba, le anunciaron la imposición de un

comparendo, pero el *guarda reacciona de manera inapropiada haciendo maniobras con la escopeta de dotación muy inadecuadas creando un escándalo en la calle*. Que ante ello le quita la dotación, le exige que se cambie a civil y se retire del puesto de trabajo, pues no estaba en capacidades de razonar o conservar la calma. Culmina su informe así:

Me entrevisto con la señora **Beatriz Elena Henao**, La "**supuesta**" afectada por el guarda, la señora manifiesta que el guarda fue muy altanero y grosero con ella y que le apunto con las escopeta. La policía manifiesta que se llevaran detenido al guarda, le realizaran comparendo y se decomisa la escopeta. Procedo a calmar la situación pidiendo disculpas en nombre de la empresa, les manifiesto que se hará el seguimiento del comportamiento del guarda. Le pido al policía que no detenga al guarda ni le realice el comparendo que la empresa tomara los correctivos necesarios para esta situación, finalmente el personal de la policía se calmó y se retiraron del sitio.

Cinco días después de lo sucedido, se presenta un nuevo incidente, esta vez en otro puesto de control, que también implica a la Policía dado que el accionante impidió el ingreso de éstos a las instalaciones custodiadas porque no tenían una orden judicial. El supervisor de la zona, señor Edgar Lozano, quien levanta el informe, califica de negligente la actitud, pues dicha entidad únicamente reforzaba la seguridad de la zona donde, por su ubicación, solía expenderse droga y licor, sumado a diversos problemas de orden público. Destaca que en menos de 15 días debido a que el vigilante es muy *compulsivo*, ha tenido que ser trasladado a tres puestos diferentes (fl. 21 y 22. archivo 13)

Sólo habían transcurrido seis días cuando un tercer evento comportó la génesis del tercer informe, también suscrito por Aldemar Casas Ayala, incluso anexando registro fotográfico de los hechos (fls. 24 y 25). Esto dice:

El presente es para informar que siendo las 22:20 horas, del 18/04/2019 me encontraba en el puesto EDIFICIO LA FERRERIA, en el municipio de la estrella, pasando la respectiva revista de supervisión cuando recibo una llamada. Guarda FABIAN GONZALEZ del puesto CONSORCIO ISABELA LA PLAYA tramo 1 el cual me manifiesta que tiene una novedad en el puesto, con una persona de la calle que se hurto un CELULAR, y que la comunidad lo quiere linchar. Le doy indicaciones de que llame a la policía para que atiendan el caso y que no se involucre en la situación ya que nuestra función es informar a la policía ya que nosotros no somos de choque. Y que yo me demoro para llegar a prestar el apoyo ya que me encuentro muy lejos.

También recibo llamada del GUARDA, SANTIAGO GIRALDO, del puesto parque el periodista que está a una cuadra del tramo uno de la playa el cual manifiesta que se están hurtando los elementos del tramo uno, que él ya los recupero, una malla de hierro, y la regreso al tramo uno donde se da de cuenta que el guarda FABIAN GONZALEZ, está en otras actividades y descuido su puesto y le están hurtando. Le doy indicaciones al guarda Santiago que se regrese a su puesto.

Siendo las 23:55 horas, llego al puesto del guarda FABIAN GONZALEZ, me entrevistó con el me manifiesta lo siguiente.

"Yo defendí a una persona de la calle que se hurto un celular la comunidad lo quería linchar, me tiraban piedras y palos pero yo logre evitar que esta persona fuera linchada en la calle esta persona se ingresó a la panadería que esta oca en mi zona de trabajo y hasta allí me entre para defenderlo incluso poniendo en riesgo mi vida tengo mi chaqueta untada de sangre"

Realizo la retroalimentación al guarda sobre lo delicado que es involucrarse en temas que están dentro de la prestación del servicio. Ya que esta está dentro del reglamento interno de trabajo de la empresa y son faltas graves.

(Falta 1) código 080 Fomentar o participar en riñas, peleas o disputas en eventos.

(Falta 2) código 085 Realizar prácticas peligrosas contra la integridad personal.

(Falta 3) código 065 Realizar cualquier actividad que no corresponda a las funciones asignadas por la empresa en el puesto de trabajo.

El guarda hace caso omiso a la retroalimentación de los hechos sucedidos manifestando que él tiene la razón del tema. Aporto registro fotográfico del sitio y de una prenda del uniforme del guarda con sangre de la persona que estaba siendo golpeada.

El aludido guarda Santiago Giraldo, también levanta un reporte de lo sucedido (27 y 28 del archivo 13) donde reitera que un habitante de calle, dado el abandono del puesto por parte del actor, hurtó una malla de hierro, que recuperó, elemento que inicialmente estaba bajo protección del demandante, pero este se encontraba en la cafetería diagonal refugiando a otro ladrón que la comunidad quería linchar.

Algunos de estos incidentes revisten más gravedad que otros, pero en su conjunto claramente denotan un incumplimiento de las funciones que le son atribuibles a quien debe velar por el cuidado y vigilancia de un bien, tornándose absolutamente reprochable la manipulación del arma de dotación para amedrentar y/o amenazar a la comunidad, de ahí que el empleador le recordara en la misiva de despido, que aquel implemento de trabajo debía ser utilizado de manera defensiva y no ofensiva, siempre y cuando fuera proporcional con la amenaza, proporcionalidad que en parte alguna se refleja contra una mujer, aunque se negase a recoger los excrementos de su mascota, acto de intolerancia que contrasta con el apoyo prestado a persona que presuntamente cometió un hurto y que decidió proteger, pues si ha de considerarse loable su actitud, NUNCA debe implicar el descuido de los bienes custodiados, ni endilgarse actos que son propios de otros estamentos como la Policía Nacional.

Ahora, se duele el recurrente de que todos y cada uno de estos hechos careciesen de prueba. Parece que considera que el único medio válido para acreditarlos es el testimonio, como si la multiplicidad de documentos descritos, que por demás no fueron objeto de tacha, no pudiesen valorarse. Empero, otra cosa es lo que define el Código General del Proceso en los artículos 243 y siguientes, según el cual los documentos pueden, como en este caso, tratarse de escritos que tienen un carácter representativo o declarativo, los que se presumen auténticos pues se conoce la persona que lo ha elaborado, gozando de la presunción de autenticidad y, por tanto, de valor

probatorio. Y en este punto resulta relevante recordar lo estatuido en el art. 262 ibídem, cuando señala que:

ARTÍCULO 262. DOCUMENTOS DECLARATIVOS EMANADOS DE TERCEROS. Los documentos privados de contenido declarativo emanados de terceros se apreciarán por el juez sin necesidad de ratificar su contenido, salvo que la parte contraria solicite su ratificación.

Para el caso, el demandante guardó silencio, no solicitó ninguna ratificación, tampoco llamó como testigos a quienes suscribieron los informes en mención. Únicamente solicitó la declaración del señor Alberto José Galindo Verona quien, por problemas de conexión, no pudo rendir testimonio.

Cosa diferente es que el despacho, en uso de sus facultades oficiosas, decretara el testimonio de los señores EDGAR LOZANO y DONEY MARIA GIRALDO. Ciertamente fue una carga procesal que inicialmente impuso a la demandada, pues fungían como empleadores de estos. No obstante, y esa parte parece olvidarla el recurrente, el apoderado de la empresa intervino en ese momento aclarando que aquellos ya no hacían parte de la planta de personal, pero que, en todo caso, intentaría contactarlos. Llegó el día de la audiencia, ninguno de estos compareció, nada se adujo frente al asunto y se declaró clausurada la etapa procesal.

No puede el demandante tergiversar la situación y endilgarle al convocado a juicio las consecuencias adversas de la no comparecencia de aquellos testigos que, en todo caso, ya habían dejado sentada su voz, si así se quisiese interpretar, en cada uno de los informes o anotaciones que realizaron.

Debe además aclararse que las palabras del actor en el interrogatorio absuelto, en el que claramente minimiza lo sucedido e incluso lo califica como sucesos normales en el gremio, contrario al parecer del recurrente, NO tiene la virtualidad de acreditar un hecho. Las aseveraciones del implicado, probatoriamente, sólo buscan provocar una confesión que de alguna manera se obtiene cuando éste rememoró lo sucedido con aquel sujeto en el Puesto Tramo I la Playa, le imploró que impidiera que unas personas lo ajusticiaran por mano propia. Cuando no narra los pormenores, si reconoce la existencia del incidente.

Por último, en cuanto a la GRAVEDAD de la falta, una primigenia teoría estipulaba que cuando el empleador expresamente NO había calificado la falta como grave, el juez se encontraba facultado para evaluar la conducta del trabajador y consecuentemente analizar su gravedad, de lo contrario estaría vedada tal posibilidad.

Comportaba esta la posición que de antaño había sentado nuestro órgano de cierre, que en sentencias como la de radicación 60.104 de 2019, rememoró que eran las partes las inicialmente llamadas a calificar la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, excluyendo automáticamente la competencia judicial. *Caso contrario, si las partes guardan silencio sobre ello, el fallador se encuentra habilitado para valorar si una determinada conducta imputada a un trabajador, reviste verdaderamente la gravedad para justificar la finalización de un contrato de trabajo.*

En tal oportunidad, la Sala de Casación Laboral, citando apartes de otra providencia, explicó que la violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato.

Bajo dicha óptica, parecería que NO sería de competencia de la Sala examinar la gravedad de la falta. Sin embargo, NO es ajena para la Sala un cambio de postura de nuestro órgano de cierre en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral. Se trata de la sentencia SL2857-2023, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, según la cual la gravedad de la justa causa o la falta debe estar precedida del juicio valorativo realizado por el juez, máxime cuando las conductas consignadas en el contrato de trabajo, RIT o convención, son genéricas, oscuras o abstractas. Esto señaló:

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

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.** (Resaltos de la Sala)

No obstante, aún bajo la nueva mirada de la Sala de Casación Laboral, esta Magistratura avalaría los razonamientos del empleador en cuando a la graduación de la falta como grave, y consecuentemente decidir prescindir de los servicios del trabajador con apego a una justa causa,

que hoy impide el otorgamiento de la indemnización prevista en el art. 64 del CST, toda vez que, en los términos antes descritos, el comportamiento del demandante resulta absolutamente reprochable y resquebraja cualquier grado de confianza en el servidor, imprescindible de cara a las funciones desempeñadas para continuar con la relación laboral.

Incluso la Corte Suprema de Justicia¹ ha reconocido que la lealtad encierra una noción de contenido ético tanto subjetivo como objetivo. Supone una posición de honestidad y honradez que llevaba implícita la plena conciencia de no perjudicar, ni dañar. También implica la convicción de actuar sin trampas, ni abusos, con una actitud consciente, responsable y recta, con una conciencia axiológica en cuanto a la forma de obrar, asociado en la terminología tradicional, con el obrar de un buen padre de familia.

En este orden de ideas, a juicio de esta Magistratura, es dable darle el calificativo de grave a la conducta del trabajador, pues ello claramente implicó una transgresión a ese deber de actuar con apego al reglamento e instrucciones del empleador, especialmente en cuanto a la manipulación del armamento (numerales 1 y del art. 58 del CST), e incluso trasgredió verbalmente a los compañeros de trabajo (numeral s del literal a. del art. 62 ibídem) y la comunidad bajo el matiz de autoridad que puede reflejar un uniforme, utilizado inadecuadamente al descuidar su puesto de trabajo para atender asuntos externos.

Se confirmará pues la sentencia absolutoria en este punto.

En consecuencia, habrá de confirmarse la decisión objeto del recurso de alzada, por encontrarla ajustada a los parámetros normativos y jurisprudenciales que se han proferido en torno al tema.

Se condenará en costas en esta instancia a la parte actora por no haber tenido éxito en el recurso de apelación. Se fijará como agencias en derecho la suma de \$100.000.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **DECIDE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 10 de septiembre de 2024 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido el señor

¹ Véase sentencia de radicación 28.169 de 2017

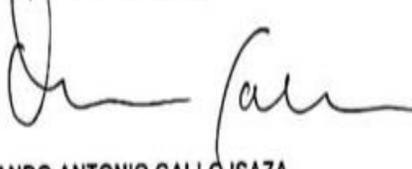
FABIAN DOMÉNICÓ BARTOLOMÉ GONZÁLEZ PELÁEZ identificado con cedula de ciudadanía No. 1.020.405.715, contra la sociedad **TORONTO DE COLOMBIA LTDA**, conforme lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000.

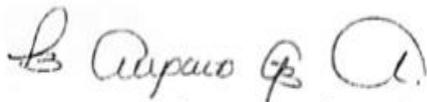
Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados

(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA