

**TEMA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO-** No se puede equiparar el despido a una sanción disciplinaria en materia laboral, pues se itera que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario./

**HECHOS:** La acción judicial está dirigida a que se declare que entre la señora HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO y ALIMENTOS CARNICOS SAS, existió un contrato de trabajo a término indefinido, cuyo extremo inicial fue el 14 de febrero de 2002, para finalmente, por decisión del empleador, darlo por terminado el 09 de septiembre de 2021. El señor Juez de Conocimiento profirió sentencia, en la que dispuso ABSOLVER a ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S., de todas las pretensiones incoadas por la señora HELIDA MARÍA MACIAS RESTREPO, e, indicando que las excepciones propuestas por la parte demandada quedaron resueltas implícitamente con lo determinado. Por tanto, el problema jurídico. consiste en dilucidar si, contrario a lo aducido por el A quo, a la demandante le asiste derecho a la indemnización por despido injusto.

**TESIS:** (...) de cara al primer problema jurídico planteado, referido a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: "...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.(...)Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió el actor cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada, concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.(...) Descendiendo al asunto de marras, la Sala advierte que, la demandante HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO alega desde su escrito inaugural que, su despido no se debió a una justa causa.(...)Ahora, el Código Sustantivo del Trabajo consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo.(...)Ahora, el primer aspecto que pasa la Sala abordar, es la presunta trasgresión al debido proceso alegada por el apoderado de la parte demandante en su recurso de alzada, señalando que el trámite de la investigación disciplinaria, no se siguió conforme lo establece el artículo 82 del Reglamento de Trabajo, debido en la diligencia de descargos la extrabajadora no estuvo acompañada de dos compañeros de trabajo o de un miembro del sindicato.(...)De acuerdo a lo anterior, para la Sala es claro que la actora tanto en la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte, acepta la comisión de las tres conductas endilgadas, agregando seguidamente las explicaciones de la ocurrencia de las mismas.(...)En síntesis, en el recurso de alzada, se aduce que se trata de situaciones del diario común y que se debe ponderar la intencionalidad y la gravedad de las comisiones.(...)Para esta Corporación, las pruebas analizadas bajo el principio de la comunidad de la prueba, y observando las reglas de la sana crítica, llevan a la convicción que la demandante no dio cumplimiento debido a sus deberes como operaria de producción, pues el mismo día 11 de agosto de 2021, llegó tarde al trabajo y se ausentó del mismo más tarde, sin informar de tales situaciones su superior y ese mismo día, utilizó de manera inadecuada su uniforme.(...)En este

punto subrayaba este Colegiado que, hay certeza en el proceso de la justa causa aducida por el empleador, ya que la demandante desatendió la obligación prevista en la ley, y en el reglamento de trabajo, relativas a: “Ausentarse injustificadamente del puesto de trabajo sin ser reemplazado por el compañero de trabajo, sea dentro del turno o al terminar éste, y la no utilización del uniforme completo suministrado por la Empresa”; las cuales son constitutivas, por sí solas, de justa causa para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, las cuales está expresamente calificada en el reglamento de trabajo como “falta grave”.(...)De otro lado, vale la pena advertir que, como bien lo concluyó el A quo, las sanciones disciplinarias impuestas a la demandante que datan del año 2020, también tienen incidencia en este asunto, ya que reflejan el incumplimiento reiterado de la extrabajadora respecto a los deberes y obligaciones contractuales con la empresa demandada. Ahora, aplicando el nuevo criterio de la CSJ, este Colegiado destaca la gravedad de las conductas cometidas por la actora, quien aun conociendo el procedimiento que tiene previsto su empleador en caso de llegar tarde a laborar, simplemente lo soslayó y no comunicó a su empleador sobre el impase que se le presentó, no intentó llamar para informar sobre lo sucedido y cuando llegó a laborar tampoco reportó ese suceso al jefe inmediato. Y en cuanto ausentarse de su puesto de trabajo, confesó que “aprovechó la oportunidad” para hacer sus diligencias.(...) Y ese mismo día utilizó inadecuadamente su uniforme; de modo que, valoradas las tres conductas en su conjunto, demuestran que la trabajadora desatiende las ordenes de sus superiores y no acata los procedimientos previsto por el empleador, mérito suficiente para concluir que la terminación del contrato de trabajo del empleador se debió a una justa causa tras acreditarse que la ex trabajadora infringió de manera grave lo reglado en el CST, en el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo.(...)Lo anterior para precisar que, nada se dice frente a que la entidad debía seguir un procedimiento para hacer efectiva la justa causa calificada como grave en el contrato de trabajo, ni siquiera en el contrato de trabajo se establece un procedimiento para hacer efectiva la justa causa, razón por la cual, debe acotarse que, la entidad no estaba obligada a ceñirse a un procedimiento contractual o reglamentario para proceder a despedir a la demandante, además la actora no demostró la existencia de tal procedimiento, bien sea en el reglamento interno, convención colectiva, o en el mismo contrato de trabajo, pues no se puede equiparar el despido a una sanción disciplinaria en materia laboral, pues se itera: “la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario”.(...)Así las cosas, ha de considerarse que el despido de la demandante fue por justa causa, por cuanto las conductas infringidas fueron calificadas como falta grave en el contrato de trabajo y en el reglamento de trabajo.

MP.MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 10/02/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

<b>APELACIÓN - SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>ALIMENTOS CARNICOS SAS</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-011-2022-00009-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>Indemnización por despido injusto.</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Confirma.</b>

*Medellín, diez (10) de febrero de dos mil veinticinco (2025)*

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por la señora **HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO** contra la sociedad **ALIMENTOS CARNICOS SAS**.

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 003**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

**I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, decidir, por parte de este Colegiado, el recurso de apelación, presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida por el JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN – Ant., en la audiencia pública celebrada los días 24 y 25 de enero de 2024, dentro del proceso referenciado.

## II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas, se expuso en síntesis lo siguiente: La accionante se vinculó laboralmente con la sociedad demandada por un periodo de 19 años, mediante un contrato a término indefinido desde el 14 de febrero de 2002, hasta el 09 de septiembre del 2021, fecha en la cual le dan por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo alegando justa causa imputable al colaborador; su último salario fue el de \$1'242.000 y el cargo desempeñado fue de OPERARIA DE PRODUCCION; la demandante, durante su paso por ALIMENTOS CARNICOS SAS, recibió varias congratulaciones, fue LÍDER DE EVACUACION, ganó por votación ser REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, a nivel del grupo NUTRESA participaba en todos los eventos que hacían de voluntariados representando a la entidad demandada, buscando siempre el beneficio para que la empresa sobresaliera.

Relata el escrito introductorio que el 12 de febrero de 2020 la actora fue citada a descargos por el señor EDWIN HAROL TAMAYO, sobre unos presuntos hechos ocurridos el 22 de enero de 2020, consistentes en presencia de uñas largas, un vaso de café sucio encontrado en su locker, una pera que se le dio ese día en el almuerzo y un ponqué del almuerzo del día anterior; que, por ello, le hicieron acta de descargos procediendo ella a justificar por qué ocurrió ello, indicando que el 14 de febrero le notificaron suspensión de 2 días, que se hicieron efectivos el 18 y 19 de febrero de 2020; que, posteriormente, el 19 de agosto de 2020 citaron nuevamente a descargos a la actora, por hechos ocurridos el 3 de julio de 2020, por ingresar a la empresa con sintomatología respiratoria, que el 9 de julio de ese año le descartaron Covid, el 10 de ese mes no se presentó a trabajar, y el 18, también de ese mes, debido a que fue hospitalizada con su señora madre, señalando razones justificativas al respecto, pero que, el 14 de septiembre de 2020 le notifican suspensión de 8 días, sin tener en cuenta las justificaciones dadas.

Que luego de transcurrido más de un año de los hechos del 03 de julio de 2020, el 06 de septiembre del 2021, citan a descargos a la actora por los hechos ocurridos el 11 de agosto de 2021, habiendo transcurrido casi un mes de acaecidos los acontecimientos, indicándole que había infringido los

artículo 68 numeral 6, 1, 15, artículo 71 numeral 1, 7, 8, 9, 10, 29, 36, artículo 74 numeral 6, 7, 12, 52, 53, del Reglamento Interno, por los siguientes hechos: (i) llegar tarde (1 hora después) al proceso de producción; (ii) ausentarse a las 4 pm del puesto de trabajo por más de 30 minutos, y (iii) tener puesto un buzón de RECUPERAR.

La parte actora justifica los anteriores hechos de la siguiente manera: El primero, por habersele dañado el celular y no haberle sonado la alarma, indicando que no le avisó a EDWIN el supervisor pero que sí le avisó a la practicante; el segundo hecho, porque se le perdió la cédula y su error fue informarle a una compañera y no a su jefe EDWIN; y el tercero, porque el buzón se lo puso por el frío que tenía y no sabía que más ponerse.

Indica la demanda que el 09 de septiembre de 2021 le dan por terminado unilateralmente con justa causa el contrato de trabajo sin tener en cuenta el debido proceso de acuerdo con las clases de faltas establecidas en el artículo 80 del Reglamento Interno de Trabajo.

Que a pesar de haber trabajado la demandante un poco más de 19 años al servicio de la sociedad accionada, y siendo una empleada notoria, deciden darle por terminado el contrato aduciendo "*justa causa imputable al colaborador*", luego de una serie de descargos que se le efectuó por parte del área de talento humano, endilgándole una serie de faltas en contra de algunos artículos del Reglamento Interno de Trabajo, resaltando que las faltas cometidas por la accionante son de tipo leve, cometidas por primera vez, lo que según el debido proceso es imputable para una suspensión de 8 días, resaltando, además, las justificaciones que sobre cada uno de esos hechos dio la actora.

Que el 22 de septiembre de 2021, mediante derecho de petición, se solicitó a la demandada información laboral, así mismo el reconocimiento y el pago de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, obteniendo respuesta el 4 de octubre hogaño, en donde expresan que no es posible el pago de dicha indemnización toda vez que el despido fue legal, con justa causa, sin tener presente que no hay reincidencia en las faltas leves, que en ningún momento se incurre en faltas graves, que hay una justificación lógica

por parte del trabajador y de la cual, según la decisión radical de la demandada, no hay justicia y equidad para con el trabajador, como tampoco inmediatez, atendiendo al plazo que dejó transcurrir para tomar una decisión arbitraria, rompiéndose así un plano temporal y el nexo causal entre la causal alegada y determinación de la desvinculación.

### **III. – PRETENSIONES**

La acción judicial está dirigida a que se declare que entre la señora HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO y ALIMENTOS CARNICOS SAS, existió un contrato de trabajo a término indefinido, cuyo extremo inicial fue el 14 de febrero de 2002, para finalmente, por decisión del empleador, darlo por terminado el 09 de septiembre de 2021.

Que se declare que la terminación del contrato de trabajo de la señora HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO por parte de la entidad ALIMENTOS CARNICOS SAS, fue ilegal, injusto e ineficaz.

Que, como consecuencia de la anterior declaración, solicita se condene a la parte demandada a reconocerle y pagarle a la parte demandante:

- Indemnización del artículo 64 y 65 del CST, como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.
- Intereses moratorios e indexación de la condena.

### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la demandada ALIMENTOS CARNICOS, dio respuesta oportuna a través de su apoderado judicial, indicando, frente a los hechos relevantes allí narrados, que no son ciertos tal como son redactados y por estar descontextualizados, aunque reconoce que entre la demandante y la accionada existió una relación laboral desde el 14 de febrero de 2002 hasta el 09 de septiembre de 2021, en el cargo OPERARIO DE PRODUCCIÓN, relación laboral que terminó por haber incurrido la demandante en una falta grave calificada como tal por las partes y meritoria para dar por terminado el contrato de trabajo contenida en el numeral 1, 2, y 4 del artículo 81 del R.I.T., tal y como se indicó en la carta de terminación del

contrato de trabajo, así como cláusula séptima, numerales 5, 7 y 8 contenidas en el contrato de trabajo; resaltó, a su vez, que, para tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo, se escuchó en descargos a la demandante, haciendo alusión a dicha diligencia. Que previo a la falta cometida, la demandante había sido sancionada disciplinariamente 5 veces, mediante diversas comunicaciones, y esa conducta reiterada de incumplimientos, fue valorada por la demandada para aplicar la terminación del contrato de trabajo, respecto de una conducta calificada como falta grave por las partes.

La entidad se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO; CONTRATO DE TRABAJO CON LA DEMANDANTE TERMINÓ CON JUSTA CAUSA IMPUTABLE A LA DEMANDANTE; FALTA DE TITULO O CAUSA EN EL DEMANDANTE; BUENA FE; PAGO, COMPENSACIÓN; ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA; PRESCRIPCIÓN; GENÉRICA”*.

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada los días 24 y 25 de 2024, el señor JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que dispuso ABSOLVER a ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S., de todas las pretensiones incoadas por la señora HELIDA MARÍA MACIAS RESTREPO, e, indicando que las excepciones propuestas por la parte demandada quedaron resueltas implícitamente con lo determinado.

**Como fundamento de su decisión**, el sentenciador adujo que en el asunto no se tiene discusión sobre el contrato de trabajo que unió a las partes, su modalidad, extremos temporales y el salario devengado por la trabajadora.

Inicialmente, el A quo relató en extenso las citaciones a descargos a las cuales fue convocada la actora en toda su vida laboral:

1. El día 9 de abril de 2013, por la caída masiva al piso de productos y posterior uso de los mismos sin informarle al jefe de producción, hecho que aceptó la demandante.

2. El 22 de julio de 2015, por encontrarse pedazos de plástico blanco y cinta azul y tras investigarse se encontró que correspondían a puntas de amasijos que resultó del día anterior, concluyéndose que por algún motivo la actora mezcló las puntas de amasijo con plástico generando el descarte de 99.4 kg de productos.
3. El 7 de julio de 2015, se citó a la demandante a descargos por no presentarse a laborar el día 17 de junio de esa anualidad, de 7:15 a 5:15, que pese a que la actora tenía cita con una fisiatra a la 1:30 de la tarde, debió concurrir a trabajar desde las 7:15 de la mañana, hecho que aceptó la demandante.
4. El día 12 de febrero de 2020, por hechos ocurridos el 22 de enero y 6 de febrero de 2020, debido a que la trabajadora asistió a laborar con uñas largas y tenía un vaso de café sucio en el locker, así como una pera que se le había entregado en la hora del almuerzo y servilleta sucia, situación que derivó en la suspensión de dos días de la trabajadora, toda vez que se acreditó la violación a las normas BPM.
5. El día 19 de agosto de 2020 por presunto incumplimiento de las normas de bioseguridad como laborar con sintomatología respiratoria, uso inadecuado del tapabocas y no asistir a trabajar el día 3 de julio y 6 de agosto de 2020, situación que dio lugar a que la suspendieran por 8 días.
6. El día 6 de septiembre de 2021 se citó a la trabajadora a rendir descargos por hechos ocurridos el 11 de agosto de esa misma anualidad, por haber llegado tarde a laborar en las horas de la mañana y haber salido antes de lo permitido en las horas de la tarde y haber llevado un buzo diferente al uniforme de la empresa.

El A quo concluyó que, en efecto, la actora incumplió reiteradamente el contrato de trabajo porque entre el año 2020 y 2021 incurrió en una serie de faltas que dieron lugar a tres diligencias de descargos en donde se le respetó el derecho de defensa.

Explicó que, no están llamados a prosperar los alegatos planteados por el apoderado de la parte demandante, como quiera que el juez no puede calificar las faltas para quitarle el valor o el peso que previamente le han dado las partes a la misma como GRAVES. Que, pese haberse alegado que la trabajadora no estuvo acompañada de un compañero de trabajo o un miembro



del sindicato, ello no invalida la actuación que realizó el empleador, reiterando el A quo que a la actora se le garantizó el derecho de defensa.

Comentó además que, en este caso, no se puede desconocer el alcance que las partes le dieron a las conductas en que incurrió la actora las cuales están enmarcadas como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, y que, si bien la entidad hizo mención en la carta de terminación a otras conductas de vieja data, sobre las mismas no se cumple el principio de inmediatez, sino exclusivamente respecto a las de los años 2020 y 2021.

## **VI. – RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Inconforme con la decisión de primer grado, el apoderado judicial de la demandante interpuso recurso de alzada que sustentó en los siguientes términos:

Afirmó que, de acuerdo al reporte de los descargos del 6 de septiembre de 2021, por hechos ocurridos del 11 de agosto de la misma anualidad, consistentes básicamente en llegar tarde al puesto de trabajo y colocarse un buzo de Recuperar, esto es, tres faltas en un solo día, la compañía de Alimentos Cárnicos considera violación al Reglamento que trabajo, sin embargo, en este caso se ve la intención del empleador de finiquitar el contrato de trabajo.

Arguyó que, las citadas conductas son calificadas como leves en el Reglamento de trabajo, lo cual implica que, ante su primera comisión, se genera la suspensión del trabajador por 8 días y ante la segunda comisión, la suspensión es por dos meses.

Dijo que la declaración de la testigo AMÉRICA QUIÑONES, no debe ser tenida en cuenta, ya que al parecer estaba muy pendiente de la actora respecto a su hora de entrada y salida, aseguró que desde el año 2003 ingresaban y salían juntas del trabajo, pero al mismo tiempo dijo que la demandante llegaba

tarde y expresó además que le daba rabia e ira los comportamientos de las extrabajadora.

Refirió que la actora para cada una de las conductas tuvo una explicación pero que las mismas no fueron aceptadas por el empleador.

Agregó que, no hubo un incumplimiento grave de las obligaciones, deberes o prohibiciones contempladas en las normas internas que rigen a la compañía, pues la demandante fue una empleada destacada que llevaba más de 19 años laborando y se preocupó por el bienestar de la empresa.

Afirmó que a la actora se le trasgredió el debido proceso como se expone en el artículo 82, capítulo 18 del Reglamento interno de trabajo, pues dos días antes de aplicar la sanción disciplinaria el empleador debió oír al trabajador implicado directamente en los hechos materia de la citación a descargos, diligencia a la cual debe ser asistido por dos compañeros de trabajo escogidos por aquella y un miembro del sindicato, y en este caso no sucedió. Que, de hecho, en el párrafo del citado artículo, se expresa que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el reglamento.

En hilo de lo anterior expuso que, en la sentencia bajo el radicado 77031 del 10 de febrero del 2021, la Sala Laboral, estableció un cambio jurisprudencial, indicando que el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del artículo 62 y el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, entonces, por lo que se ha de surtir para garantizar el debido proceso y con el mismo procedimiento se está dando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho. Que lo anterior significa que, si las partes le dieron la connotación de sanción disciplinaria al despido, la consecuencia es que el despido se deba tramitar escuchando al trabajador en compañía de testigos o de miembros de la organización sindical y que se le brinde la posibilidad de presentar pruebas, pues cualquiera sea el procedimiento fijado, se debe aplicar, y si ello no ocurre, la terminación no tendrá efecto alguno y deriva en un reintegro o una indemnización.

Respecto de la posibilidad del operador judicial de examinar la gravedad de la falta comentó que se tiene establecido de vieja data que cuando se trata del grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, que no están expresamente consagradas como justas causas para dar por finiquitado el contrato de un trabajador, es el operador judicial a quien corresponde ponderar y determinar la gravedad del hecho, es decir, cuando la conducta no esté expresamente señalado como falta grave, le corresponde entonces al A que realizar la valoración.

Bajo la misma senda manifestó que la entidad sancionadora debe observar primero el tipo de falta cometida, particularmente si es leve, grave o gravísima, segundo, si el sujeto actuó con dolo o con culpa, tercero si con su comportamiento tenía la intención de incumplir los deberes o si por el contrario no era este su propósito y cuarto, la correspondencia entre la gravedad del hecho cometido y la severidad del castigo impuesto. Que particularmente, la culpabilidad y proporcionalidad están estrechamente ligados, estando proscrita todo tipo de responsabilidad objetiva y debiendo haber una coherencia entre la sanción y la falta cometida.

Con base en lo anterior, imploró que se revoque la sentencia proferida en primera instancia y se acojan las suplicas de la demanda.

### **Alegatos de conclusión**

Encontrándose en la oportunidad procesal correspondiente, el **apoderado de la parte demandante** reiteró los argumentos expuesto en el recurso de alzada, agregando además que, la señora Helida fue una trabajadora ejemplar durante los más de 19 años que prestó servicios a Alimentos Cárnicos S.A., que fue objeto de múltiples felicitaciones, recibió varias congratulaciones y reconocimientos, fue líder de evacuación y representante del comité de convivencia de la empresa, quien además no contaba con ningún tipo de antecedentes disciplinarios.

Que el proceder de la actora el día de los hechos del incidente, no corresponde propiamente a un actuar temerario o de mala fe con intención de

infringir ningún tipo de daño, pues quedó acreditado que no existía móvil alguno, sino que se debió a situaciones propias personales que se pueden presentar o surgir en el día cotidiano.

Por su parte, el **apoderado judicial de la parte demandada** pidió que se confirme la sentencia de primera instancia, replicando que, la demandante aun conociendo sus responsabilidades, así como la política interna de la empresa contenida en el Reglamento Interno de Trabajo, actuó de manera desobligante, y decide el 11 de agosto de 2021 llegar tarde una hora a su puesto de trabajo, ausentarse por más de media hora de su puesto de trabajo sin permiso alguno de su jefe inmediato, y no portar su uniforme en debida forma. Asimismo, se comprobó que a la demandante se le dio la oportunidad de dar explicaciones en relación con el incumplimiento de las funciones propias de su cargo, no solo se citó a diligencia de descargos indicándole previamente los motivos de su citación y que podía asistir con dos compañeros de trabajo como testigos, sino que le dio la oportunidad de rendir las explicaciones correspondientes en relación a las faltas cometidas. Que, de esa manera, se le otorgó la oportunidad de dar sus explicaciones en relación con el incumplimiento de las funciones propias de su cargo, garantizándole el respeto de sus derechos a la defensa y la contradicción propios del debido proceso.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

## **VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

**Naturaleza jurídica de la pretensión. – Indemnización por despido injusto.**

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

El problema jurídico a resolver, teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación por las partes, **mismos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia**, consisten en dilucidar: *i*) si, contrario a lo aducido por el A quo, a la demandante le asiste derecho a la indemnización por despido injusto.

Lo anterior, dado que en el proceso no existe discusión en torno a los siguientes puntos:

- La vinculación de la señora HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO a la sociedad ALIMENTOS CARNICOS SAS.
- Los extremos temporales (14 de febrero de 2002 al 09 de septiembre de 2021).
- La modalidad contractual (contrato de trabajo a término indefinido - PDF 5 folio 42)
- El salario devengado.
- El último cargo desempeñado (operaria de producción)
- Finalmente quedó establecido que dicho contrato terminó por decisión unilateral del empleador invocando una justa causa, de lo que da cuenta la carta de terminación del contrato obrante en el PDF 5 folio 235.

### **Indemnización por despido injusto**

Ahora, de cara al primer problema jurídico planteado, referido a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: *“...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...”*

Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió el actor cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada,

concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

## CASO CONCRETO

Descendiendo al asunto de marras, la Sala advierte que, la demandante HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO alega desde su escrito inaugural que, su despido no se debió a una justa causa.

Por su parte, la ALIMENTOS CARNICOS SAS, sostuvo que, el motivo de la ruptura unilateral de la relación laboral como quedó expresamente establecido en el acto de terminación, fue la violación de los deberes reglamentarios por parte de la demandante.

Conforme se advierte en la carta terminación, ALIMENTOS CARNICOS SAS dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante, a partir del **9 de septiembre de 2021**, veamos: folios 235 a 236 del archivo PDF 005.



Planta Bogotá: Tel: (571) 423 44 88  
Planta Cúcuta: Tel: (572) 431 10 55  
Planta Envigada: Tel: (574) 335 55 00  
Planta La Ceja: Tel: (574) 868 88 92  
Planta Rionegro: Tel: (574) 638 92 04  
[www.alimentoscarnicos.com.co](http://www.alimentoscarnicos.com.co)

Rionegro, 09 de septiembre de 2021

Señora

**HELIDA MARÍA MACIAS RESTREPO**  
Cédula de Ciudadanía No.: 43.546.204  
Ciudad

Asunto: Terminación unilateral con justa causa imputable al colaborador

En mi calidad de Jefe de Producción de ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S., persona jurídica con la que Usted tiene vigente un contrato de trabajo, por medio del presente escrito y luego de escuchados los descargos que rindió en relación con haber llegado tarde al trabajo el pasado 11 de agosto, retirarse del puesto de trabajo sin permiso del jefe y no portar adecuadamente su uniforme ese mismo día, me permito informarle la decisión patronal de finiquitar unilateralmente y con justa causa el mencionado contrato de trabajo, determinación que se respalda en los hechos y disposiciones legales que a continuación se mencionan.

Según Usted mismo lo confesó al momento de rendir los mencionados descargos, el día once (11) de agosto de 2021 llegó casi una hora tarde al trabajo y no avisó a su jefe de tal situación sino hasta que él la intervino muchas horas después, posteriormente se retiró por más de media hora de su puesto de trabajo a realizar una diligencia personal sin pedirle permiso a su jefe y como si ello fuera poco, tenía puesto un buzo con el logotipo de otra empresa pese a que era su obligación portar su uniforme de trabajo adecuadamente según el reglamento interno de trabajo.

Estas faltas, aunadas al hecho de que Usted ha sido sancionada disciplinariamente en cinco (5) ocasiones más, le permiten al empleador zanjar unilateralmente un contrato de trabajo, pues estamos delante de un incumplimiento reiterativo de sus obligaciones laborales, el cual se encuentra calificado como falta grave en los artículos 80 y 81 del Reglamento Interno de Trabajo de La Compañía, posibilidad a la cual se acoge La Empresa para, le reitero, finiquitar a partir de la fecha, nueve (9) de septiembre hogafío, el contrato de trabajo que la vincula con Usted.

Sírvase hacer entrega de los útiles y enseres que le hubieren sido encomendados para el desempeño de su labor.

Las conductas que se endilga fueron infringidas por la extrabajadora fueron las siguientes: **i)** llegar más de una hora tarde al trabajo **ii)** retirarse del

puesto de trabajo sin permiso del jefe inmediato por más de media hora y **iii)** no portar el uniforme adecuadamente.

Ahora, el Código Sustantivo del Trabajo consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en **reglamentos internos de trabajo**, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 10 de marzo de 2003, con radicación 35105, reiterada en la sentencia SL670-2018, en la que se indicó:

*“...Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:*

*Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.*

*En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...) En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’*

*‘El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.*

*Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado.*

***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. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo***

***dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.***

*En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...'*

Y según la jurisprudencia de este mismo alto tribunal frente a los dos escenarios previsto en la norma, en el primer concepto, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, y, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, indicando, en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: *“Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.”*

Lo que implicaba que, si la falta estaba tipificada como grave por el empleador, la justa causa se consideraba configurada, sin margen para la intervención del operador judicial en la apreciación de su gravedad.

No obstante, la referida tesis fue revaluada por el órgano de cierre a partir de la sentencia CSJ SL2857-2023 del 23 de agosto de 2023, M.P., Gerardo Botero Zuluaga, concluyéndose en esta nueva providencia, que sí le era dable al funcionario judicial realizar un examen de la gravedad de la falta, veamos:

*“...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...”*



Ahora, el primer aspecto que pasa la Sala abordar, es la presunta trasgresión al **debido proceso** alegada por el apoderado de la parte demandante en su recurso de alzada, señalando que el trámite de la investigación disciplinaria, no se siguió conforme lo establece el artículo 82 del Reglamento de Trabajo, debido en la diligencia de descargos la extrabajadora no estuvo acompañada de dos compañeros de trabajo o de un miembro del sindicato.

Respecto al procedimiento para la comprobación de las faltas y la forma de aplicación de las sanciones disciplinarias indica el Reglamento de Trabajo:

*“ARTÍCULO 82. Antes de aplicar una sanción disciplinaria, el empleador deberá dar la oportunidad de oír al trabajador(a) implicado directamente en los hechos materia de la citación a descargos. Para ello éste podrá asistir acompañado de dos (2) compañeros de trabajo escogidos por él (si así lo deseara). En el evento de que el trabajador sea sindicalizado, éste podrá estar acompañado de dos (2) representantes del sindicato al que éste pertenezca, si así lo deseara el empleado citado. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos, las explicaciones del trabajador(a) y/o de quienes lo acompañan, así como de la decisión de la Empresa de imponer o no una sanción; y dicha decisión se dará a conocer al empleado(a) mediante comunicación a él (ella) dirigida en forma expresa.*

*PARÁGRAFO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este Reglamento Interno de Trabajo”*

Según el recaudo documental, a la señora HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO se le respetó en la investigación sus **derechos fundamentales de debido proceso, contradicción y defensa**, pues aquella tuvo la oportunidad de rindió su versión de los hechos de manera libre, espontánea y voluntaria y firmó el documento en señal de aceptación de que lo allí expuesto, fue lo que en efecto aconteció.

Y, en el punto de desacuerdo, se tiene acreditado que en la citación a la diligencia de descargos, ALIMENTOS CARNICOS SAS le informó a la señora HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO que **si deseaba podría asistir acompañada de dos compañeros de trabajo**, conforme se verifica en el texto que obra en el PDF 1 folio 89-90, de modo que, la sociedad demandada brindó las garantías a la demandante para estar acompañada el día de la diligencia de descargos y fue aquella quien se abstuvo de asistir acompañada, pues en el acta de descargos, no se deja ninguna nota aclaratoria al respecto.

En lo atinente a la valoración y enjuiciamiento de las conductas presuntamente infringidas, subraya esta Sala la versión rendida por la demandante HELIDA MARIA MACIAS RESTREPO al rendir los descargos veamos, PDF 5 folio 86

En lo atinente a la conducta de **i) Llegar más de una hora tarde al trabajo:**

Parte 1:

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿En qué turno de trabajo se encontraba laborando el día en que ocurrieron los hechos, el día 11 de agosto de 2021?

RESPONDE Helida: De 7:15 a.m. a 5:15 p.m.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Qué ocurrió el día 11 de agosto de 2021 al inicio del turno?

RESPONDE Helida: yo llegue tarde ya que no me despertó la alarma del celular, osea se le descarga fácil la batería y se me descarga constantemente, me confíe y no me despertó. Ya yo llegué aquí a la empresa y cuando ya me estaba cambiando llegó la niña que le colabora a Edwin que está haciendo las prácticas que si había acabado de llegar y yo le dije que si. Entonces yo le conté a ella todo lo del celular ,entonces le pedí que le contara al jefe y ya ahí me quedé, yo me confíe de que ella le iba a decir a Edwin de mi llegada tarde y que le iba a contar el porque, osea me confíe de que ella le iba a contar y en los procesos del día a día se me pasó decirselos yo.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Usted se presentó a laborar el día 11 de agosto de 2021 en el horario programado?

RESPONDE Helida: no pues llegue tarde.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿ A qué horas se presentó a laborar el día 11 de agosto de 2021?

RESPONDE Helida: pues aquí dice que iban a ser las 8.00 (revisa el soporte que entregan de control de acceso) eran las 7.53 am.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Quien la autorizó a entrar a las 07:53 am a su puesto de trabajo, si su horario estaba programado para ingresar de 7:15am a 5:15pm?

RESPONDE Helida: nadie, no nadie pues como me van a autorizar entrar a esa hora.

Parte 2:

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿A qué horas y quien se le reportó usted, el día 11 de agosto de 2021 a las 07:53am cuando ingresó a la compañía?

RESPONDE Helida: no a nadie.

En lo que respecta a la conducta: **ii) retirarse del puesto de trabajo sin permiso por más de media hora, dijo:**

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Qué ocurrió el día 11 de agosto de 2021 en horas de la tarde?

RESPONDE Helida: hmmm en el proceso? Bueno, yo estaba en el proceso de lasaña y terminamos temprano. cuando terminamos nos cambiamos y nos dijeron que nos fuéramos a apoyar el proceso de nuggets, siempre que llegamos a ese proceso hay líder de línea, entonces ya nos íbamos a ir pues, yo llegué al proceso y yo tenía que hacer como una consignación para pagar lo de la cédula que se me perdió. Entonces yo vi como la oportunidad porque cuando se juntan las dos líneas el proceso se vuelve más lento por el gentío que se acumula ahí. Entonces yo vi la oportunidad y le dije a la líder de la línea que yo iba a hacer una llamada que ya volvía. Pero entonces el error fue ese que no subí a decirle a Edwin. Entonces yo fui y le pedí el favor a un compañero que si me hacía la transferencia, entonces él se pasó la plata a la cuenta de él y me hizo el pago y ya.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Usted se encontraba en su puesto de trabajo el día 11 de agosto de 2021 entre las 3:00pm y las 04:00pm?

RESPONDE Helida: pues, en mi puesto siempre estuve, solamente me ausenté ese momento que fui a hacer esa consignación, yo no sé qué horas eran la verdad.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿ Usted le solicitó a su jefe inmediato Edwin Tamayo el permiso para ausentarse de su puesto de trabajo aproximadamente media hora, el día 11 de agosto de 2021?

RESPONDE Helida: no

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Qué justificación tiene para haberse ausentado de su puesto de trabajo en su turno laboral en el proceso de producción el día 11 de agosto de 2021?  
RESPONDE Helida: justificación que mi cedula es urgente, pues qe estaba preocupada, que estoy indocumentada, la verdad no tenía la plata y me la conseguí y entonces cuando me los conseguí desesperada fui a que me hicieran la consignación, para mi es justificación porque estaba desesperada, pero la empresa no hay justificación.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Usted tiene claro el procedimiento establecido por la compañía para solicitar un permiso y ausentarse de su puesto de trabajo?  
RESPONDE Helida: si yo lo tengo claro, pedirle permiso, que siempre lo hago, es que es la primera vez que me pasa. Yo para todo soy Edwin una cosa tal otra, que porque no me das un minuto, yo siempre le digo, la verdad ese día del desespero se me paso decirle, yo vi fue la oportunidad y me fui a hacerlo, yo hasta para llamar a mesa de ayuda le digo a Edwin y siempre lo hago pero ese día se me pasó.

En lo que respecta a la conducta: **iii) no portar el uniforme adecuadamente.**

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿La compañía le ha entregado a Usted la dotación (uniforme) correspondiente de Alimentos Cárnicos en los momentos estipulados por la ley?  
RESPONDE Helida: siempre, siempre los ha entregado.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Usted estaba utilizando la dotación completa (uniforme) suministrada por la compañía Alimentos Cárnicos el día 11 de agosto de 2021?  
RESPONDE Helida: si, lo tenía completo totalmente, solo que tenía de más ese buzo porque tenía mucho frío.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Qué ocurrió el día 11 de agosto de 2021 en la planta de producción, con la utilización de su uniforme?  
RESPONDE Helida: hmm qué ocurrió? yo soy muy friolenta, yo me coloco siempre una camiseta y dos buzos, o dos camisetas y un buzo. Entonces me estaba dando dolor de cabeza el frío. Yo tengo un buzo de recuperar que un compañerito alguna vez que antes de yo utilizar doble camiseta me lo prestó para colocarme debajo del uniforme de la empresa, entonces ese compañerito me lo prestó y me dijo que me quedara con él. Yo lo seguí usando debajo del uniforme, ese día como llegué tarde a las carreras me lo puse encima. Incluso se lo traje hoy para mostrarlo (lo muestra) entonces yo siempre lo llevo puesto pero ese día como llegue tarde a las carreras y estaba preocupada por llegar tarde a la empresa y me puse este de recuperar por encima, eso fue lo que pasó. De hecho yo le dije a Edwin ayer que me dijo lo del uniforme yo me puse a llorar, porque yo soy una de las que mantiene el uniforme limpio y blanco, entonces eso fue lo que pasó ese día con el bustito de recuperar.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿La compañía le ha entregado a usted la dotación completa incluyendo buzos para dotación de frío?  
RESPONDE Helida: si

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Usted tiene claro el procedimiento establecido en la compañía para el uso de dotación dentro de la empresa?  
RESPONDE Helida: si, osea el informe de nosotros? ahh llevarlo bien puesto, correctamente, el color que toca, lavarlo, plancharlo y tenerlo organizado porque eso es mi presentación.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Qué justificación tiene para haber utilizado el buzo de dotación de la compañía Recuperar, el día 11 de agosto de 2021?  
RESPONDE Helida: tenía muchísimo frío.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Usted ha recibido información sobre el uso adecuado del uniforme?  
RESPONDE Helida: si, de hecho lo mantengo muy bien puesto.

PREGUNTA Sara Goetz Lotero: ¿Conoce usted el Reglamento Interno de Trabajo?  
RESPONDE Helida: si claro, uno lo conoce, está publicado en el comedor junto al parqueadero.

Pues bien, la **demandante al absolver el interrogatorio de parte**, aseguró que el día 11 de agosto de 2021 llegó tarde a laborar por problemas con su celular y que de ello informó a la practicante quien estaba autorizada para solicitarle ese tipo de permisos, que ella sabe que cuando se llega tarde se debe comunicar previamente pero que ese día no tenía minutos en el celular

para comunicarse. Que ese mismo día se retiró de su puesto de trabajo sin permiso por más de media hora, debido a que necesitaba realizar una consignación, ya que su cédula de ciudadanía se había extraviado, y que de su salida le informó al líder de línea (no recuerda el nombre). Se le preguntó concretamente si para ausentarse debía informar a su jefe inmediato y aseguró que sí, pero que solo cuando se tratara de ausencias más largas. Finalmente expuso que el mismo 11 de agosto, portaba un buzo con un logo de una empresa diferente al de la sociedad demandada, pues sentía mucho frío, reconociendo que su empleador tres veces al año le entrega dotación de uniforme, por ejemplo: camiseta, buzo, media y zapatos, y que el buzo y la sudadera son térmicos.

El **representante legal de la sociedad demandada**, al absolver el interrogatorio de parte, afirmó que para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante, se valoró no solo su antigüedad en la empresa, sino que aquella había sido objeto de varios procesos disciplinarios y sanciones.

Los **testigos traídos a instancia de la parte demandante**, lo fueron: YEIVERSON URLEY GÓMEZ ZAPATA y GUILLERMO ALEJANDRO GAVIRIA CARMONA.

El señor **YEIVERSON URLEY GÓMEZ ZAPATA**, manifestó que fue compañero de trabajo de la demandante en el tiempo de pandemia, que no le consta que la demandante llegara tarde a su puesto de trabajo y que, le consta que dentro de las obligaciones como trabajadores le correspondía portar en debida forma el uniforme y que no podían finalizar su jornada laboral sin antes comunicarle a su jefe inmediato. Que cuando se iba a llegar tarde al trabajo se debía informar al jefe inmediato o en su defecto al auxiliar porque Edwin dio autorización que en los eventos en que él no estuviera, se le pudiera notificar a la auxiliar.

El señor **GUILLERMO ALEJANDRO GAVIRIA CARMONA**, puso de manifiesto que, laboró en Alimentos Cárnicos hasta octubre del año 2021, que compartió labores con la demandante desde el año 2019 ya que ambos eran operarios de producción y que nunca supo que aquella la citaron para descargos. Aseguró que, para ausentarse del puesto de trabajo, se debía

informar al superior, “que eso siempre se hacía”. Que cuando los trabajadores se ausentaban para ir al baño, para hacer una llamada se le informaba a un líder de línea o de operatividad, resaltando que todo dependía del permiso. Aclaró que, para el momento en que se dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante, él se encontraba en una incapacidad y no supo de las circunstancias que rodearon tal determinación. Que le consta que la sociedad demandada entregaba una dotación especial para la zona fría, que inicialmente se implementó una chaqueta, luego un buzo y después otra vez una chaqueta, pero de manga más corta. Indicó que varios empleados utilizaban otras prendas para mitigar el frío pero que las mismas estaban por debajo de las prendas del uniforme.

Como **testigo a instancias de la parte demandada** declararon las señoras AMÉRICA QUIÑONES CORTES y TATIANA MARCELA GALLEGO ZULETA.

La señora **AMÉRICA QUIÑONES CORTES** aseveró que fue compañera de trabajo de la demandante desde el año 2003, que compartían la ruta desde Medellín hasta Rionegro. Dijo que la actora llegaba tarde y se ausentaba de su puesto de trabajo al finalizar el día antes de lo estipulado y le decía a un compañero que la reemplazara, que ello ocurría **con frecuencia**. Que igualmente HELIDA MARIA no portaba en debida forma el uniforme que correspondía al día. Que muchas veces la extrabajadora desatendía sus obligaciones y decía que se dirigía donde el jefe y en realidad no lo hacía y que como compañeros de trabajo esa situación les generaba mucha ira y rabia porque los dejaba muy “embalados” con el trabajo ya que el mismo se realizaba en línea y si alguno se ausentaba representaba el esfuerzo adicional de los otros. De otro lado precisó que, cuando los trabajadores tienen mucho frío en la planta, el conducto regular es ir donde el jefe para que le entreguen una pijama (indumentaria para el frío térmico) o les den otra dotación.

La señora **TATIANA MARCELA GALLEGO ZULETA**, aseveró que era jefe de línea en el año 2020, que no sabe si la actora tuvo llamados de atención y que todos los trabajadores tenían el mismo horario de trabajo. Que sabe que la demandante llegaba tarde pero que desconocía si había solicitado permiso a los jefes. Que le consta que ella llegó tarde **algunas veces, que fue más de**

**una vez**, y que para ello siempre se debía pedir permiso al jefe inmediato y que el jefe no delegó a nadie para manejar esa situación de los permisos. Que el líder de línea da permisos para ir al baño o ir donde el jefe, pero nada más. Que en el evento de presentarse una dificultad y no pueda acudir a tiempo al trabajo, se le debe informar al jefe inmediato y ese a su vez le comunica al jefe de línea para que aquel esté pendiente del proceso de producción y no se genere tanto retraso. Respecto del uniforme señaló que todos los deben portar de la misma manera, ya que si el buzo que se tiene no es suficiente se le informa al jefe.

De acuerdo a lo anterior, para la Sala es claro que la actora tanto en la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte, acepta la comisión de las tres conductas endilgadas, agregando seguidamente las explicaciones de la ocurrencia de las mismas.

En síntesis, en el recurso de alzada, se aduce que se trata de situaciones del diario común y que se debe ponderar la intencionalidad y la gravedad de las comisiones.

Pues bien, ratificó la demandante que llegó tarde el día 11 de agosto de 2021, ya que ingresa a laborar a las 7:15 y ese día llegó a las 8:00 a.m., debido a que se le presentó un problema con su celular, pues la alarma no le sonó a tiempo. En la diligencia de descargos la parte actora aseguró que una vez llegó **no le informó a nadie de la empresa sobre tal situación**, pero en el interrogatorio de parte manifestó haberle comentado a una practicante quien estaba autorizada, y sobre tal autorización también se refirió el testigo YEIVERSON URLEY GÓMEZ ZAPATA.

Sin embargo, los demás testigos aseguraron al unísono que cuando se presentaba una eventualidad y por cualquier circunstancia un trabajador necesita llegar tarde a laborar debía informar previamente al jefe inmediato y según el relato de la testigo TATIANA MARCELA GALLEGUO ZULETA, nadie diferente al jefe estaba autorizado para darle esa información.

Ahora, ese mismo día, 11 de agosto de 2021, la actora se ausentó de su puesto de trabajo, y para explicar tal suceso afirmó que requería hacer una

consignación porque se le había extraviado su cédula de ciudadanía y en el interrogatorio de parte manifestó que para ello pidió permiso a un jefe de línea pero que no recuerda el nombre, mientras que en la diligencia de descargos **confesó que no le informó a Edwin quien para ese entonces era su jefe inmediato** y que reconoce saber cuál es el procesamiento para ausentarse de su puesto de trabajo pero que **“vio la oportunidad”**.

Sobre esta conducta el testigo de la misma parte demandante GUILLERMO ALEJANDRO GAVIRIA CARMONA, y la testigo de la parte demandada TATIANA MARCELA GALLEGO ZULETA, adujeron que el conducto regular era que cuando los trabajadores se ausentaban para ir al baño, para hacer una llamada, se le informaba a un líder de línea o de operatividad y que los otros permisos, debía ser gestionados con el jefe inmediato.

La parte demandante en su recurso de apelación adujo que la versión de la testigo AMÉRICA QUIÑONES CORTES, es contradictoria en el sentido de que aseguró que ambas (ella y la demandante) se iban juntas en la ruta del bus, pero comentó que la actora llegaba tarde al lugar de trabajo.

Según la narración de la testigo AMÉRICA QUIÑONES CORTES, la señora HELIDA MARIA llegaba tarde y se ausentaba del puesto de trabajo y que esa situación le generaba “ira y rabia” debido a que el trabajo se hacía en línea y ante la ausencia de la actora los otros compañeros debían esforzarse más.

Si bien de la versión de la testigo AMÉRICA se advierte que estaba pendiente del quehacer de la actora, su declaración se coteja con lo expuesto por la otra testigo traída a instancia de la parte demandada, quien aseguró que HELIDA MARIA se ausentaba de su puesto de trabajo **algunas veces, más de una vez**.

Con relación a la conducta de no portar el uniforme adecuadamente, la demandante en la diligencia de descargos dijo que ese día, sentía mucho frío y que se puso un buzo de la empresa Recuperar.

Por su parte, los testigos al unísono informaron que ALIMENTOS CARNICOS SAS entregaba tres veces al año una dotación de uniforme, camiseta, buzo, media y zapatos, y que el buzo y la sudadera son térmicos.

De hecho, el testigo de la parte demandante GUILLERMO ALEJANDRO GAVIRIA CARMONA, expresó que varios empleados utilizaban otras prendas para mitigar el frío pero que las mismas estaban **por debajo de las prendas del uniforme.**

Ahora, las conductas desplegadas por la demandante, se encuentran **prohibidas al trabajador**, conforme lo reglado en el CST, en el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo, veamos:

1. Código Sustantivo de Trabajo, artículos 62 numeral 6.

*6º - 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 y reglamentos.”*

2. Código Sustantivo de Trabajo, numeral 1º del artículo 58:

*1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

3. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (arts. 80 y 81), para fundamentar el despido, el cual determina lo siguiente PD 5 folio 137, veamos:

*“ARTÍCULO 80. Clases de faltas. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio de lo establecido en los contratos individuales de trabajo o acuerdo colectivos, cuyas disposiciones prevalecerán en caso de ser más favorables al trabajador(a) implicado, así: **El incumplimiento o la infracción leve por parte del trabajador de las obligaciones o de las prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, implica la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; de tal forma, que por una tercera vez, constituya una falta grave.***

*PARÁGRAFO. En todo caso, de acuerdo con las circunstancias de la falta, su gravedad, el perjuicio ocasionado a la Empresa, el impacto de la falta en el clima laboral o en las relaciones comerciales de la Empresa y según los antecedentes disciplinarios existentes en la hoja de vida del trabajador(a), la Empresa queda facultada para imponer una sanción menos gravosa a éste. Si el incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias causa un perjuicio o atenta contra los principios de la Empresa, o se presenta reincidencia en faltas leves o se incurre en una falta grave considerada como tal en este Reglamento por parte del trabajador(a), estas*



*faltas se considerarán graves, teniendo facultad la Empresa de proceder según la ley o según lo estipulado en este Reglamento.*

**ARTÍCULO 81. Además, constituyen faltas graves, suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa, las enunciadas a continuación:**

1. *La violación grave por parte del trabajador(a) de los deberes, las obligaciones o de las prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, o la repetitiva violación de las mismas obligaciones o prohibiciones.*
  2. *Ausentarse injustificadamente del puesto de trabajo sin ser reemplazado por el compañero de trabajo, sea dentro del turno o al terminar éste.*
  3. *La no utilización del uniforme completo suministrado por la Empresa, como también su no utilización en las condiciones de seguridad establecidas por la Empresa o que no cumplan con la limpieza y pulcritud requeridas.*
4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, se calificó como **falta grave** según el numeral 5 de la CLÁUSULA SEPTIMA, la no justificación de inasistencia del trabajador al cumplimiento de sus labores o el abandono de las mismas sin autorización del superior: *“5) la no justificación de inasistencia del trabajador al cumplimiento de sus labores o el abandono de las mismas sin autorización.”*

Para esta Corporación, las pruebas analizadas bajo el principio de la comunidad de la prueba, y observando las reglas de la sana crítica, llevan a la convicción que la demandante no dio cumplimiento debido a sus deberes como operaria de producción, pues el mismo día 11 de agosto de 2021, llegó tarde al trabajo y se ausentó del mismo más tarde, sin informar de tales situaciones su superior y ese mismo día, utilizó de manera inadecuada su uniforme.

En este punto subrayaba este Colegiado que, hay certeza en el proceso de la justa causa aducida por el empleador, ya que la demandante desatendió la obligación prevista en la ley, y en el reglamento de trabajo, relativas a: *“Ausentarse injustificadamente del puesto de trabajo sin ser reemplazado por el compañero de trabajo, sea dentro del turno o al terminar éste, y la no utilización del uniforme completo suministrado por la Empresa”*; las cuales son constitutivas, por sí solas, de justa causa para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, las cuales está expresamente calificada en el reglamento de trabajo como **“falta grave”**.

De otro lado, vale la pena advertir que, como bien lo concluyó el A quo, las sanciones disciplinarias impuestas a la demandante que datan del año 2020, también tienen incidencia en este asunto, ya que reflejan el

incumplimiento reiterado de la extrabajadora respecto a los deberes y obligaciones contractuales con la empresa demandada.

Ahora, aplicando el nuevo criterio de la CSJ, este Colegiado destaca la gravedad de las conductas cometidas por la actora, quien aun conociendo el procedimiento que tiene previsto su empleador en caso de llegar tarde a laborar, simplemente lo soslayó y no comunicó a su empleador sobre el impase que se le presentó, no intentó llamar para informar sobre lo sucedido y cuando llegó a laborar tampoco reportó ese suceso al jefe inmediato. Y en cuanto ausentarse de su puesto de trabajo, confesó que “aprovechó la oportunidad” para hacer sus diligencias. Y ese mismo día utilizó inadecuadamente su uniforme; de modo que, valoradas las tres conductas en su conjunto, demuestran que la trabajadora desatiende las ordenes de sus superiores y no acata los procedimientos previsto por el empleador, mérito suficiente para concluir que la terminación del contrato de trabajo del empleador se debió a una justa causa tras acreditarse que la ex trabajadora infringió de manera grave lo reglado en el CST, en el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo.

Igualmente, se trae a colación lo decantado en sentencias con radicaciones 30612 y 32422 del año 2008, por la Sala de Casación Laboral quien sostuvo: *“Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido 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, que no es el caso que nos ocupa”*.

Lo anterior para precisar que, nada se dice frente a que la entidad debía seguir un procedimiento para hacer efectiva la justa causa calificada como grave en el contrato de trabajo, ni siquiera en el contrato de trabajo se establece un procedimiento para hacer efectiva la justa causa, razón por la cual, debe acotarse que, la entidad no estaba obligada a ceñirse a un procedimiento contractual o reglamentario para proceder a despedir a la demandante, además la actora no demostró la existencia de tal procedimiento, bien sea en el reglamento interno, convención colectiva, o en el mismo contrato de trabajo,

pues no se puede equiparar el despido a una sanción disciplinaria en materia laboral, pues se itera: *“la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario”*. (Radicación No 17453 de 2002 y No 17976 de 2002).

Así las cosas, ha de considerarse que el despido de la demandante fue por justa causa, por cuanto las conductas infringidas fueron calificadas como falta grave en el contrato de trabajo y en el reglamento de trabajo.

Corolario de lo anterior, se confirmará la sentencia de primera instancia, por las razones que vienen de indicarse.

### **COSTAS PROCESALES**

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida y la improsperidad del recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte demandante, las costas procesales en esta instancia estarán a cargo de dicha parte y a favor de la sociedad demandada, según lo dispuesto en el numeral 1° del art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho el equivalente a un (1) SMLM para la anualidad 2025.

### **VIII. - DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia objeto de apelación de fecha 24 de enero de 2024 proferida por el JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO

DE MEDELLIN – ANT., según lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la sociedad demandada, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) SMLM para la anualidad 2025.

**TERCERO:** en su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO:** Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

**Firmado Por:**

**Martha Teresa Florez Samudio**  
**Magistrada**  
**Sala 07 Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Hugo Alexander Bedoya Diaz**  
**Magistrado**  
**Sala 008 Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Carmen Helena Castaño Cardona**  
**Magistrada**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena  
validez jurídica,

conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario  
2364/12

Código de verificación:

**22d59d5604b69779c35313e2d97dac2ebd565086a1cc0a0e0e034ff1ce715c5d**

Documento generado en 10/02/2025 10:34:48 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la  
siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**