

TEMA: TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO / CARGA PROBATORIA - En atención a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido directo, la parte actora solo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa. / **LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO Y LA VALORACIÓN PROBATORIA /**

HECHOS: Señala el demandante que existió una relación laboral, regida por un contrato de trabajo con la empresa Antioqueña de Porcinos S.A.S. desde el 23 de abril de 2019 hasta el 8 de octubre de 2020 y que fue despedido sin justa causa; por su parte, a la demandada, mediante auto del 05 de octubre de 2023 se le tuvo por no contestada la demanda; finalmente, el juzgado de conocimiento absolvió a la demandada al señalar que el hecho del despido está debidamente probado, además de garantizarse el debido proceso al accionante. No saliendo avante con las pretensiones de la demanda, el extremo activo formuló recurso de apelación y argumentó que la Juez no consideró adecuadamente las pruebas presentadas, incluyendo sus explicaciones y las declaraciones del representante legal de la empresa demandada; indicando que estas pruebas demuestran que el despido fue injustificado, en consecuencia, solicita revocar la sentencia y acceder a las pretensiones de la demanda, incluyendo la indemnización por despido injustificado y el pago del auxilio de transporte no liquidado, junto con la sanción moratoria correspondiente. Dicho lo anterior, le corresponde a esta Sala determinar si la terminación del contrato de trabajo obedeció a un despido con justa causa o por el contrario fue injustificado; Resolver si la liquidación final debió tener en cuenta el auxilio de transporte.

TESIS: (...) Al respecto, ha tenido oportunidad de pronunciarse la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4547-2018, criterio que acoge esta Sala del Tribunal, así: *“No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción. (...) No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.”* (...) Por otro lado, es preciso señalar cuáles son las potestades disciplinarias del empleador y la posibilidad de dar por terminado el contrato de trabajo con fundamento en una justa causa, y es que en el primero de los casos al ejercerse un poder sancionatorio, el empleador se encuentra sujeto a un trámite que debe reglarse dentro de los postulados del debido proceso; entre tanto, en el segundo, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo hace parte de la condición resolutoria tácita de los contratos y la obligación que tiene el empleador en estos eventos si quiere evitar el pago de la sanción legal o convencional

establecida, es demostrar la existencia de esa justa causa. (...) Sumado a lo anterior, para que se impute una justa causa no es necesario que se genere un daño al empleador. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL499-2013 expresó con relación a los daños ocasionados al empleado. (...) (...) Por otro lado, la única garantía que debía reconocer el empleador era de la de oír a su trabajador antes de tomar la decisión de su terminación y ese derecho lo respetó, permitiendo que el trabajador rindiera sus descargos en audiencia, oportunidad en la que el demandante reconoció la comisión de los cargos que le fueron notificados. Así las cosas, ante la falta de cuidado por parte del demandante en el desarrollo de sus funciones y el no cumplimiento de sus funciones hacen concurrir en el demandante la justa causa debidamente comprobada para su despido, las cuales tienen su fundamento jurídico, según lo señalado en primera instancia y que no fue objeto de recurso, en el numeral 6° del artículo 62 y numeral 1° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. (...) Finalmente, Advierte el demandante que su salario es inferior a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2020 y que su empleador no le tuvo en cuenta el auxilio de transporte para el pago de las prestaciones sociales. (...) Se tiene que, era carga de la prueba del demandante demostrar el salario percibido y que le asistía derecho a la reliquidación de las prestaciones sociales; sin embargo, está demostrado que el demandante percibía una remuneración mensual superior a dos salarios mínimos legales vigentes para 2020. Como consecuencia, no le asistía el derecho al auxilio de transporte y el consecuente reajuste de prestaciones sociales, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables. (Ver sentencias CSJ SL2049-2018 y CSJ SL1469-2021).

M.P: CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 24/05/2024

PROVIDENICA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Aprobado ACTA **111**

Medellín, veinticuatro (24) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE(S)	Brandon Atehortúa Velásquez
DEMANDADO(S)	Antioqueña de Porcinos S.A.S.
RADICADO	05001-31-05-015-2022-00450-01 (P 09624)
DECISIÓN	Confirma
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral** se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **BRANDON ATEHORTÚA VELÁSQUEZ** contra **ANTIOQUEÑA DE PORCINOS S.A.S.** Proceso con radicado **05001-31-05-015-2022-00450-01**.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

I. ANTECEDENTES:

Pretensiones:

El demandante solicita que se declare la existencia de una relación laboral con Antioqueña de Porcinos S.A.S., establecida mediante un contrato a término indefinido que comenzó el 23 de abril de 2019 y finalizó el 8 de octubre de 2020 por despido que careció de justa causa. Como consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido indirecto. En caso de no concederse dicha indemnización, requiere el reintegro al mismo cargo que desempeñaba anteriormente.

En línea con lo anterior, solicita que se establezca la responsabilidad de la demandada en el pago de salarios, aportes al sistema general de seguridad social, prestaciones sociales periódicas y la liquidación definitiva de prestaciones sociales, así como cualquier otro emolumento derivado de la relación laboral. Se ordene a la demandada ajustar la liquidación definitiva de prestaciones sociales para incluir el auxilio de transporte correspondiente al año 2020, el cual no fue considerado previamente.

Sea condenada la demandada al pago de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Exige fallar extra y ultra petita y que las sumas reconocidas sean indexadas. Finalmente, se solicita que se condene en costas a la demandada.

Hechos:

Como fundamento de sus pretensiones expuso que celebró contrato a término indefinido con la sociedad Antioqueña de Porcinos S.A.S. el 23 de 2019, contrato del cual el empleador no le entregó copia. Agrega que el cargo desempeñado era el de auxiliar electromecánico, recibiendo órdenes directas de diferentes funcionarios de la empresa, entre ellos: Carlos Roa (coordinador) y Freddy Ruiz (supervisor), cumplía horario y se encontraba subordinado. Agrega que, al año de estar laborando, fue ascendido al cargo de electromecánico, cargo que desempeñó hasta el 8 de octubre del 2020. Su jornada laboral era de lunes a sábado de 6:30 a.m. a 12:30 p.m. y de 1:30 p.m. a 5:30 p.m., cumpliendo una jornada hasta de 10 horas diarias; y este horario rotaba de manera quincenal o mensual según las exigencias del empleador. Agregó que también laboraba los domingos y que nunca recibió compensatorios o días de descanso por laborar los domingos, ni se le pagaron horas extras. Como asignación salarial, recibía un salario básico equivalente en el año 2020 a \$1.498.600 y por subsidio de transporte la suma de \$102.854. El empleador dio por terminada la relación laboral el 8 de octubre de 2020, aduciendo una “justa causa” después de un proceso disciplinario y con fundamentos en los siguientes artículos del reglamento interno de trabajo de la empresa: 46 numeral 5, 9 y 22, artículo 52 numeral 3, 5, 16, 18 y 34, artículo 54 numeral 10, 30, 35, 42, 78, 95, 101, artículo 56 numeral 2 y 3, artículo 57 numeral 13, artículo 73 numeral 4, 5, 12 y 43. Señala que su empleador no le entregó copia de la liquidación definitiva de prestaciones sociales a la fecha de terminación la relación laboral. Por esa razón, elevó petición para que le fuera entregada dicha copia. Posteriormente, elevó otra petición ante la empresa el 26 de noviembre de 2021 para que se le entregara copia del testimonio del señor Felipe Jiménez, efectuado dentro del proceso disciplinario adelantado el 5 de octubre de 2020; copia del contrato de trabajo suscrito con la empresa, certificación de los periodos durante los cuales el

demandante laboró para la empresa, relación de todos los pagos realizados, copia de las colillas de pago mes a mes, certificación del cargo desempeñado por el demandante en la empresa y copia de la liquidación definitiva de prestaciones sociales. La empresa hoy en día no ha dado respuesta a la petición del demandante.

Contestaciones:

Demandada: Mediante del 5 octubre de 2023, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín dio por no contestada la demanda.

Sentencia de primera instancia:

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **3 de abril de 2024, declaró** que entre el señor Brandon Atehortúa Velásquez y la sociedad Antioqueña de Porcinos S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 23 de abril de 2019 al 8 de octubre de 2020, el cual terminó por despido con justa causa. **Absolvió** a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante. **Condenó** en costas procesales al demandante.

Como fundamento de su decisión, señaló que el despido obedeció a una justa causa demostrada, en la medida que el demandante no cumplió con las obligaciones a su cargo. Con relación al reajuste de las prestaciones sociales teniendo en cuenta el auxilio de transporte, se demostró que el actor devengaba más de dos salarios mínimos, por lo que no era viable el pretendido reajuste.

Apelación:

La decisión anterior fue recurrida en apelación por el demandante, quien a través de su mandatario judicial la sustentó en los términos siguientes: señala que, ante los problemas presentados por la máquina, el señor Brandon llevó a cabo acciones necesarias para su revisión y mantenimiento, contando con la validación de otro funcionario de la empresa para su continuo funcionamiento. Además, que la falta de disponibilidad de repuestos en el momento del incidente limitó las acciones que el demandante podía emprender. Cuestiona la justificación dada por la demandada para la terminación del contrato con justa causa, argumentando que no existieron riesgos económicos, reclamos o afectaciones a la imagen de la compañía, lo que invalida dicha terminación y la convierte en injusta. Discute la interpretación sobre el momento de pago del

auxilio de transporte, argumentando que el empleador actuó de mala fe al liquidar de manera deficitaria las prestaciones sociales del señor Brandon, lo que conlleva a la aplicación de la sanción moratoria establecida por ley. Agregó que no se puede desconocer la confesión realizada por el representante legal de la demandada de que el salario era hasta dos mínimos legales mensuales para el 2020. En consecuencia, solicita la indemnización correspondiente al despido injusto y la aplicación de la sanción moratoria por la liquidación deficitaria de prestaciones sociales.

Alegatos:

Demandante: indica que la Juez no consideró adecuadamente las pruebas presentadas, incluyendo sus explicaciones y las declaraciones del representante legal de la empresa demandada. Estas pruebas demuestran que el despido fue injustificado, ya que la máquina no presentaba fallas graves, no se afectó la producción y el demandante no tuvo la oportunidad de reparar la máquina debido a que el almacén de repuestos estaba cerrado. Agregó que la Juez erróneamente no incluyó el auxilio de transporte en la liquidación de las prestaciones sociales, a pesar de que su salario base era inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Solicita revocar la sentencia y acceder a las pretensiones de la demanda, incluyendo la indemnización por despido injustificado y el pago del auxilio de transporte no liquidado, junto con la sanción moratoria correspondiente.

II. CONSIDERACIONES:

Problema Jurídico

El problema jurídico para resolver en esta instancia de conformidad con la apelación formulada será: i) Determinar si la terminación del contrato de trabajo obedeció a un despido con justa causa o por el contrario fue injustificado; ii) Resolver si la liquidación final debió tener en cuenta el auxilio de transporte.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

- 1. Citación para diligencia de descargos** expedido por Antioqueña de Porcinos S.A.S. de fecha **30 de septiembre de 2020** en el que se lee: "...me

permiso dar apertura a proceso disciplinario, y citarlo a diligencia de descargos EL DIA LUNES 05 DE OCTUBRE DE 2020 A LAS 09:00 A.M., POR MEDIO VIRTUAL-TEAMS O EN LAS OFICINAS PRINCIPALES DE ANTIOQUEÑA DE PORCINOS S.A.S.” (01/Pág. 35).

2. Carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa fechada **8 de octubre de 2020** (01/Págs. 44 a 50).
3. **Acta de diligencia de descargos** de fecha **5 de octubre del 2020** (01/Págs. 38 a 43).
4. Planilla ARUS, cotizaciones efectuadas por el empleador a Salud, Pensión, Riesgos Laborales y Parafiscales (01/Págs. 51 y 52).
5. Documentos o manuscritos elaborados a mano alzada por los señores Carlos Roz, Sneider Salas, Víctor Cárdenas e Iván Alzate, que revelan con detalle su propia perspectiva de los acontecimientos pertinentes con relación a la demanda en cuestión (01/Págs. 53 a 56).

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

Señala el demandante que existió una relación laboral, regida por un contrato de trabajo con la empresa **Antioqueña de Porcinos S.A.S.** desde el **23 de abril de 2019** hasta el **8 de octubre de 2020** y que fue despedido sin justa causa; por su parte, a la demandada, mediante auto del 05 de octubre de 2023 se le tuvo por no contestada la demanda; finalmente, el juzgado de conocimiento absolvió a la demandada al señalar que el hecho del despido está debidamente probado, además de garantizarse el debido proceso al accionante.

No es objeto de discusión que el demandante laboró al servicio de la demandada a través de un contrato de trabajo, de duración indefinida desde el **23 de abril de 2019** hasta el **8 de octubre de 2020**, el cual finalizó por decisión unilateral de la empresa invocando una justa causa.

i) De la terminación unilateral del contrato de trabajo

En atención a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido directo, la parte actora solo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa.

Descendiendo al caso concreto, en la carta de terminación unilateral del contrato efectuada por el empleador, se plasmaron los siguientes argumentos:

“Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que la Compañía ha determinado unilateralmente dar por terminado su contrato de trabajo, con justa causa, decisión motivada en el proceso disciplinario que se adelantó desde el 30 de septiembre de 2020, y apoyándose en el Reglamento Interno de Trabajo de Antioqueña de Porcinos S.A.S., del cual se le tipificaron incumplimientos a deberes del trabajador en el artículo 47, numerales 5, 9 y 22; incumplimientos a las obligaciones especiales del trabajador, en el artículo 52, numerales 3, 5, 16, 18, y 34; prohibiciones al trabajador en el artículo 54, numerales 10, 30, 35, 42, 78, 95 Y 101; incumplimientos a las obligaciones especiales del trabajador del área de mantenimiento, artículo 56, numeral 2, y 3; falta a las obligaciones especiales de los trabajadores de la Planta de Procesos, en el artículo 57, en el numeral 13; y la comisión de faltas graves en el artículo 73, numerales 4, 5, 12, y 43.

En concordancia, se fundamenta esta decisión en la causal 6 del literal a) del Artículo 7º. Del Decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual reza: “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, manifestamos que la empresa se encuentra a paz y salvo en el pago de las cotizaciones de la seguridad social y aportes parafiscales, para el efecto, le anexamos los comprobantes de los pagos, y hacemos entrega de la orden para realizarse los exámenes médicos de retiro.

Esta terminación de contrato de trabajo, con justa causa, se hace efectiva a partir del día de hoy, 08 de octubre de 2020.”

No hay duda entonces que el demandante fue despedido el **8 de octubre de 2020**, hecho que se prueba con la carta ya referenciada; al realizar un análisis detallado de la misma da cuenta que la finalización del vínculo laboral obedeció a una justa causa, toda vez que la demandada cumplió con la carga probatoria de acreditar que la finalización del vínculo laboral fue producto de las justas causas advertidas en la carta mencionada.

Al respecto, ha tenido oportunidad de pronunciarse la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4547-2018, criterio que acoge esta Sala del Tribunal, así:

“No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción.

(...)

No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar

la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.” (Subraya fuera del texto original)

Luego, la carta de despido debe contener las causales en las cuales se soporta esta decisión, causales que deben gozar de circunstancias de tiempo, modo y lugar, que desencadenaron el despido del señor **Atehortúa Velásquez**, mismas que se acreditaron en el Acta de diligencia de descargos el **8 de octubre de 2020**.

Al realizar un análisis de esta se encuentra que **Antioqueña de Porcinos S.A.S.** fundó el despido en que el 22 de septiembre de 2020, estando el demandante en sus labores, la máquina Townsend 9000, presentó una novedad, ocasionando pérdida de balines, pista de rodamiento y el retenedor y, como consecuencia, presentó un daño en el eje que mueve los rodillos de caucho de la máquina. El trabajador demandante diligenció el formato de liberación sin revisar la Townsend, hecho que acepta en la diligencia de descargos del **8 de octubre de 2020**, argumentando que anotó antes de revisar la máquina y que normalmente lo hace antes, porque después que arme el deshuese y recorte, debe estar disponible por si hay un daño. Además, de que no notificó a su jefe inmediato ni interrumpió el proceso de producción de esta. De otro lado, la demandada, aunque fundamentó su decisión en que el demandante incumplió lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, esta Sala observa que en el expediente no obra aquella normativa y por ende no tendrá en cuenta tal fundamento. Sin embargo, deberá tenerse en cuenta lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

Durante el proceso, se recolectó evidencia que incluye manuscritos hechos a mano por los señores Carlos Roz, Sneider Salas, Víctor Cárdenas e Iván Alzate. Todos estos documentos coinciden en informar que se notificó al demandante sobre el descubrimiento de balines pertenecientes a la Townsend 9000. Estos balines parecían haberse desprendido de la máquina, lo que provocó alertas sobre su funcionamiento y el producto que fabricaba.

El demandante, quien desempeñaba el rol de electromecánico y, por ende, era responsable de dicha tarea, no informó a su superior inmediato ni tomó medidas urgentes para suspender la operación de la máquina hasta que fuera reparada. En cambio, permitió que la máquina siguiera funcionando hasta la mañana siguiente, el 23 de septiembre de 2020, cuando los compañeros de trabajo antes mencionados llegaron para buscar piezas faltantes de la máquina y proceder con su reparación.

Ahora bien, al analizar lo realizado por la empresa **Antioqueña de Porcinos S.A.S.** previo a la terminación unilateral del contrato de trabajo, se encuentra

que realizó la citación a descargos el **30 de septiembre de 2020** (01/Pág. 32) en el que se le indicó al accionante que podía allegar las pruebas que considerarse pertinente para su defensa. Luego, en la diligencia de descargos realizada el 5 de octubre de la misma anualidad (01/Págs. 38 a 43) el accionante reconoce su conocimiento de las políticas de seguridad de la empresa, así como los protocolos establecidos para abordar problemas en el funcionamiento de las máquinas, que incluyen la notificación a su jefe inmediato. Sin embargo, admite que ignoró estos protocolos, argumentando la falta de minutos o datos en su celular, sin explorar otras alternativas para mitigar el riesgo para la máquina y los productos fabricados.

Además, no se evidencia en el expediente prueba alguna frente a la afirmación realizada por el demandante de que el señor Camilo Muñoz, funcionario de la demandada, es quien avaló que la máquina puede seguir prestando un funcionamiento normal.

Por otro lado, es preciso señalar cuáles son las potestades disciplinarias del empleador y la posibilidad de dar por terminado el contrato de trabajo con fundamento en una justa causa, y es que en el primero de los casos al ejercerse un poder sancionatorio, el empleador se encuentra sujeto a un trámite que debe reglarse dentro de los postulados del debido proceso; entre tanto, en el segundo, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo hace parte de la condición resolutoria tácita de los contratos y la obligación que tiene el empleador en estos eventos si quiere evitar el pago de la sanción legal o convencional establecida, es demostrar la existencia de esa justa causa.

Sobre este aspecto en concreto es importante transcribir un aparte de la sentencia SL496-2021, en donde la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, realizó la siguiente precisión conceptual:

“Pues bien, sea lo primero señalar 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 sentencias 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).

Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o

administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa”

Sumado a lo anterior, para que se impute una justa causa no es necesario que se genere un daño al empleador. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL499-2013 expresó con relación a los daños ocasionados al empleador, lo siguiente:

“[...] El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es ‘cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo’, otra es ‘... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

La anterior providencia fue rememorada en sentencia SL339-2023, en donde se plasmó:

“Por ende, no es válido, como lo aduce la recurrente, que solo por su profesión de bacterióloga le era dable consultar la historia clínica sin restricción, ni tampoco desdibuja la gravedad, la circunstancia de no causar daño alguno o que durante 8 años no fue objeto de llamados disciplinarios y sus evaluaciones de desempeño fueran satisfactorias, o que padeciera de alguna enfermedad, pues el reglamento interno de trabajo fue preciso en establecer como falta grave y justa causa de despido el solo hecho de revisar la historia clínica del paciente sin tener la debida autorización para ello”

En efecto, esta Corporación ha reiterado que no necesariamente un hecho calificado como grave debe producir perjuicios para tenerlo como justa causa de terminación del contrato (CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39518).

De hecho, no es forzoso que el daño que se cause implique un perjuicio como tal, por ejemplo, como en el caso bajo estudio, este se configura al existir vulnerabilidad de la información y de los documentos inherentes al personal médico”

Es claro entonces que, la gravedad de un hecho no depende necesariamente de los perjuicios que pueda ocasionar para ser considerado como causa justa de terminación del contrato. Es erróneo sostener que la ausencia de reclamaciones

o daños materiales impide calificar una conducta como falta grave. La falta grave no está supeditada a un resultado específico; es suficiente evidenciar que se ha puesto en riesgo la integridad de la maquinaria y los productos que esta produce para determinar la existencia de una violación grave a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Por otro lado, la única garantía que debía reconocer el empleador era de la de oír a su trabajador antes de tomar la decisión de su terminación y ese derecho lo respetó, permitiendo que el trabajador rindiera sus descargos en audiencia, oportunidad en la que el demandante reconoció la comisión de los cargos que le fueron notificados.

Así las cosas, ante la falta de cuidado por parte del demandante en el desarrollo de sus funciones el 22 de septiembre de 2020 con relación a la máquina Townsend 9000 y el no cumplimiento de sus funciones hacen concurrir en el demandante la justa causa debidamente comprobada para su despido, las cuales tienen su fundamento jurídico, según lo señalado en primera instancia y que no fue objeto de recurso, en el numeral 6° del artículo 62 y numeral 1° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, al garantizarse al demandante el derecho a ser oído, no existen razones para considerar que la terminación del contrato fue sin justa causa y en ese sentido se **CONFIRMARÁ** la decisión absolutoria de instancia.

ii) Del auxilio de transporte y reliquidación de prestaciones sociales

Advierte el demandante que su salario es inferior a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2020 y que su empleador no le tuvo en cuenta el auxilio de transporte para el pago de las prestaciones sociales.

El juzgado de instancia negó la reliquidación pretendida, al advertir que de la prueba obrante en el expediente se concluye que el actor percibía una remuneración mensual superior a dos salarios mínimos; por su parte, el demandante en su recurso insiste en que se debe tener en cuenta la confesión realizada por el representante legal de la demandada, en el sentido de que la remuneración mensual era inferior a dos salarios mínimos.

Era carga de la prueba del demandante demostrar el salario percibido y que le asistía derecho a la reliquidación de las prestaciones sociales; sin embargo, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le

permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables. (Ver sentencias CSJ SL2049-2018 y CSJ SL1469-2021).

Descendiendo al caso concreto, el representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte señaló que en el año 2020 el demandante recibía un salario básico aproximado de \$1.400.000. No obstante, para esta Sala, resulta más persuasiva y congruente la evidencia documental presentada a través de las Planillas ARUS. En dichas planillas se detallan los aportes a la seguridad social correspondientes a los meses de junio, julio y agosto del mencionado año. Estos montos, que superan los 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes hacen evidente la imposibilidad de considerar el auxilio de transporte en la liquidación final realizada por la empresa al demandante.

Corolario de todo lo dicho, atendiendo a la libre formación del convencimiento en los términos del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, está demostrado que el demandante percibía una remuneración mensual superior a dos salarios mínimos legales vigentes para 2020. Como consecuencia, no le asistía el derecho al auxilio de transporte y el consecuente reajuste de prestaciones sociales, por lo que la sentencia absolutoria merece ser **CONFIRMADA**.

iii) Costas procesales

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. Las de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir avante la apelación formulada por el demandante, son de su cargo y en favor de la demandada. Como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$325.000.

III. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

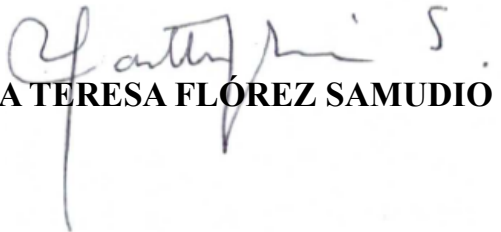
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín el **3 de abril de 2024**, en el proceso ordinario adelantado por **BRANDON ATEHORTÚA VELÁSQUEZ** contra **ANTIOQUEÑA DE PORCINOS S.A.S.**

SEGUNDO: Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO


HUGO ALEXÁNDER BÉDOYA DÍAZ