

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA- Para justificar el despido, aunque concurren varias causales, es suficiente dar por acreditada una que amerite justa causa, siendo posible que una misma circunstancia pueda configurar varias causas que la ley admite como justas para ponerle fin al contrato./

HECHOS: Se afirma que el demandante se vinculó al servicio de la demandada desde el 14 de diciembre de 2012 hasta el 23 de julio de 2021, bajo la modalidad de un contrato de trabajo a término indefinido. Su empleador terminó el vínculo laboral en forma unilateral, por “incurrir” a deberes generales, obligaciones y prohibiciones; como falta se le atribuyó haberle solicitado a un islero llenar un recipiente adicional, sin autorización de su jefe inmediato. La parte demandada en su contestación manifiesta que su decisión se soporta en las normas que infringió y el procedimiento disciplinario realizado, por una conducta irregular que no sólo puso en riesgo a las personas, sino también los bienes e instalaciones de la empresa al ubicar un combustible en un recipiente sin rotular en un lugar que no es permitido por el alto riesgo de explosión, infracción consagrada tanto en el reglamento interno de trabajo como en el contrato laboral. El juez de Primera Instancia se pronunció diciendo que conforme a la prueba que se practicó el empleador logró demostrar que sí había una justa causa y que no se configuró por actividades sospechosas sino por una indebida manipulación de material peligroso. El problema jurídico consiste en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si el empleador demandado cumplió con la carga de demostrar la justa causa invocada para la terminación del contrato de trabajo y si como afirma la parte activa, ésta consistía “en un hurto de una gasolina”. En caso de confirmarse la decisión, se revisará si es esta la oportunidad procesal para oponerse al decreto y práctica de pruebas, consistente en videos y fotografías que se afirma fueron presentadas de manera extemporánea por la demandada.

TÉSIS: (...) Para dar por terminado el contrato de trabajo, corresponde al empleador manifestar el motivo de la decisión al momento de la terminación, sin que en forma posterior puedan alegarse otras razones, según lo establecido en el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo. Respecto a la carga de la prueba en estos casos, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1045-2024 indicó que “... la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes ...” (...) De acuerdo al contenido de carta de despido, no tiene sustento la inconformidad del recurrente, puesto que la terminación del contrato de trabajo no estuvo fundamentada en el presunto intento de hurto de combustible, sino en el incumplimiento de deberes, obligaciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno y en el Código Sustantivo del Trabajo, concretamente por incumplir las normas de envasado, rotulación, manejo y disposición adecuada del combustible suministrado por el “islero”, violando con ello normas expresas de seguridad y salud en el trabajo y de control ambiental. (...) La conducta atribuida relacionada con el llenado de combustible de un recipiente de 5 galones y su manejo, también fue aceptada al momento de rendir descargos el 22 de julio de 2021, donde el señor JF expresó: “...Lo que dice ahí es muy cierto ... Ahí como dice en el informe yo cojo el recipiente y lo dejo en el dique donde dejamos los recipientes contaminados con gasolina o ACPM o aceites ... yo después saco la caneca de gasolina y la metí por los lados en donde parquea la ambulancia ...” (...) el accionante aceptó haber recibido capacitación sobre el manejo adecuado de los combustibles; se le indagó si en eventos como el descrito cumplía con todas las normas de seguridad, tales como rotulación, trasvase, ubicación y custodia debida y contestó: “La verdad que no. Ellos se reenvasan en recipientes de Simple green. Se lavan y se

reutilizan. No los rotulamos”; se le consultó si era consciente que con esta manipulación del combustible podrían generar accidentes como explosiones o derrames que afectarían las personas o el medio ambiente y respondió: “En el dique en que se depositen es el sitio adecuado para evitar derrames.” (...); no obstante, confesó haber retirado el combustible del área destinada para su reserva, trasladándolo y ubicándolo al lado del parqueadero de un vehículo tipo ambulancia, alterando con ello el protocolo y las medidas de prevención de accidentes, máxime que estaba de por medio el manejo de combustibles, que exige el almacenamiento en recipientes y lugares seguros y aprobados, el control estricto de fuentes de combustión, debiéndose acatar los procedimientos y precauciones tendiente a prevenir incendios y explosiones. Todo lo anterior permite tener por acreditada la causal No 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, ante 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, tal como concluyó el a quo.(...) Se reitera que la finalización del vínculo estuvo basada en el incumplimiento de las medidas de seguridad para el manejo de combustibles y en todo caso, debe recordarse que para justificar el despido, aunque concurren varias causales, es suficiente dar por acreditada una que amerite justa causa -como en este caso-, siendo posible que una misma circunstancia pueda configurar varias causas que la ley admite como justas para ponerle fin al contrato(...) Debe indicarse que no es ésta la oportunidad procesal para oponerse al decreto y práctica de pruebas; inconformidad que debió manifestarse en la etapa correspondiente cuando se llevó a cabo la audiencia contemplada en el artículo 77 del Código Procesal Laboral, cuando el Juez de conocimiento decretó como pruebas pedidas por la demandada(...); no obstante, el apoderado del demandante guardó silencio. Obsérvese que la sociedad demandada fue requerida por el Juzgado desde la etapa de contestación, para que aportara “Videos donde consta los hechos acaecidos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo...” (...). Así mismo, en la audiencia del artículo 77 volvió a requerirla “para que aporte nuevamente la prueba denominada “archivo comprimido tipo RAR, que contiene 11 videos en formato XPA y 37 fotos en formato JPEG”, (...). Sumado a todo lo anterior, por Auto del 23 de junio de 2023 el Juzgado dispuso incorporar prueba documental con 37 fotos en formato JPEG aportadas por la sociedad demandada (...) Se le insta a la demandada su diligencia e igualmente, se acepta la reproducción de los mismos en la audiencia respectiva” (archivo 12); sin que en ninguna de estas oportunidades el apoderado de la activa manifestara alguna inconformidad. Tampoco formuló la tacha de falsedad que procede para los casos de reproducciones mecánicas de la voz o de la imagen de la parte contra quien se aduzca – como en este caso - y pudo proponerla en el curso de la audiencia en que se ordenó tenerlo como prueba, tal como está regulado en el artículo 269 del Código General del Proceso aplicable por remisión analógica del 145 del Código Procesal Laboral. Recuérdese además que el Juez está revestido de facultades oficiosas, pudiendo ordenar la práctica de todas aquellas pruebas que a su proceso interesen y encuentre indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos, conforme a lo contemplado en el artículo 54 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, sin que se advierta irregularidad alguna en el decreto y práctica probatoria efectuada por el a quo.

MP: MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
FECHA: 30/09/2025
PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, treinta (30) de septiembre de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310502020220002901
Demandante	JOHN FREDY DÍAZ BOHÓRQUEZ
Demandado	MINEROS ALUVIAL S.A.S. BIC
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual – Despido sin justa causa, reintegro laboral, indemnización por despido sin justa causa -
Decisión	Confirma Sentencia absolutoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 14 de diciembre de 2012 hasta el 23 de julio de 2021, cuando fue terminado en forma unilateral y sin justa causa por el empleador; **se condene al reintegro laboral** a un cargo igual o superior, en los términos del numeral 3° del artículo 8° de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Mineros Aluvial S.A.S y SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL EL BAGRE vigencia 2021-2023, con el pago de salarios, prestaciones sociales legales, aportes al sistema de seguridad social integral, los beneficios convencionales causados, indexación. **En subsidio se condene a la indemnización por despido injustificado** según el numeral 4° del artículo 8° de la referida convención colectiva e indexación.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que **el demandante se vinculó al servicio de Mineros Aluvial S.A.S.** desde el 14 de diciembre de 2012 hasta el 23 de julio de 2021, bajo la modalidad de un contrato de trabajo a término indefinido, devengaba un salario de \$1'958.325, estaba afiliado al Sindicato SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL EL BAGRE desde el 9 de octubre de 2010 y se beneficiaba de la convención colectiva 2021-2023. Su empleador terminó el vínculo laboral en forma unilateral, por

“*incurrir*” a deberes generales, obligaciones y prohibiciones según el artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo; como falta se le atribuyó haberle solicitado a un islero llenar un recipiente adicional, sin autorización de su jefe inmediato, pese a haberlo puesto en un lugar indicado para evitar accidentes o derrames; cumplió con las normas de seguridad, salud en el trabajo y de control de accidentes; causal que no está catalogada como falta grave en el reglamento interno de trabajo, mucho menos existió.

Agrega que se omitió el procedimiento convencional establecido antes de terminar el contrato, ya que la puesta en conocimiento al momento de citación a descargos, incluye presuntas faltas diferentes a las que motivan la justa causa alegada; la decisión es desproporcionada con respecto a la conducta imputada; la única falla fue que al colocar al recipiente en un lugar indicado para evitar accidentes o derrames, no lo rotuló, fue una omisión leve a normas, no ocasionó ningún incidente, el recipiente con gasolina estaba en el puesto indicado en el montacargas, no era causal de terminación del contrato de trabajo.

Respuesta a la demanda:

MINEROS ALUVIAL S.A.S. BIC a través de apoderada judicial, admitió lo referente a la existencia del contrato de trabajo, aclarando que el extremo temporal inicial fue el 6 de diciembre de 2012; así como el cargo desempeñado, salario devengado, la afiliación del demandante a la organización

sindical SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL EL BAGRE y que era beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 2021-2023. Sostiene que la decisión de terminar el contrato se soporta en las normas que infringió y el procedimiento disciplinario realizado, por una conducta irregular que no sólo puso en riesgo a las personas, al medio ambiente, sino también a los bienes e instalaciones de la empresa al ubicar un combustible en un recipiente sin rotular en un lugar que no es permitido por el alto riesgo de explosión, infracción consagrada tanto en el reglamento interno de trabajo como en el contrato laboral; le respetó el debido proceso, en la citación a descargos indicó en forma clara los hechos que daban lugar al inicio del procedimiento disciplinario y fueron los mismos que fundamentaron la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones denominadas terminación del contrato con justa causa, cobro de lo no debido, pago, compensación.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la excepción denominada terminación con justa causa del contrato de trabajo y **absolvió a MINEROS ALUVIAL S.A.S. BIC** de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor John Fredy Díaz Bohórquez, a quien impuso condena en Costas, fijando como agencias en derecho la suma

de \$600.000 en favor de la sociedad demandada.

El Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que conforme a la prueba practicada el empleador demostró la ocurrencia de la justa causa, habiendo incurrido el trabajador en violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumben, al haberle solicitado a un Islero llenar un galón de gasolina sin autorización de su superior, guardándolo luego al lado del parqueadero de vehículos en el lugar asignado a la ambulancia, tratándose de sustancias peligrosas inflamables, intentó derramarlo en un jardín, incumplió normas de envasado y de seguridad, contando con capacitación para ello, lo que aparece admitido en diligencia de descargos y se prueba también con prueba testimonial, además en fotografías y videos; puso en peligro a las personas y los bienes de la organización, también el medio ambiente; no se desconoció el hecho ocurrido sino que se discutió la gravedad, que aparece demostrada; se cumplió con el debido proceso y se garantizó el derecho de defensa, el empleado admitió que sabía cuál era el motivo de la citación, la determinación estuvo sustentada en la indebida manipulación de material peligroso y no por una conducta sospechosa.

Recurso de Apelación:

El apoderado del demandante se aparta de la decisión del *a quo* en cuanto declaró que la terminación del contrato de trabajo fue con justa causa, ya que **jamás se probó la falta**

cometida endilgada a su representado consistente en un hurto de una gasolina. Si en gracia de discusión se aceptara la indebida manipulación del elemento de alto riesgo, unos videos y unas fotos no debieron admitirse ni valoradas, por presentarse de manera extemporánea por la demandada, valiéndose de su torpeza cuando las allegó de forma deficiente, lo que conllevaría a una ampliación de los términos procesales para aportar pruebas, no hay constancia que inicialmente sí se hubieran traído al proceso y no se tiene certeza que corresponda a las mismas piezas o material que en un principio se dijo habían aportado, tampoco se conoce el origen de los videos o si fueron editados.

No se allegaron alegatos de conclusión:

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**; de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66ª del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto Jurídico:

Radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si el empleador demandado cumplió con la carga de demostrar la justa causa invocada para la terminación del contrato de trabajo y si como afirma la parte activa, ésta consistía “*en un hurto de una gasolina*”. En caso de confirmarse la decisión, se revisará si es esta la oportunidad procesal para oponerse al decreto y práctica de pruebas, consistente en videos y fotografías que se afirma fueron presentadas de manera extemporánea por la demandada.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de primera instancia, por las siguientes razones:

1. Justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador:

Para dar por terminado el contrato de trabajo, corresponde al empleador manifestar el motivo de la decisión al momento de la terminación, sin que en forma posterior puedan alegarse otras razones, según lo establecido en el **artículo 66** del Código Sustantivo del Trabajo.

Respecto a la **carga de la prueba en estos casos**, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en **Sentencia SL1045-2024** indicó que “... *la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes ...*”, reiterando **SL4267-2022**.

Está por fuera de discusión, que entre el señor John Fredy y Mineros Aluvial S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 6 de diciembre de 2012 hasta el 23 de julio de 2021, devengaba un salario de \$1.958.325, estaba afiliado a la organización sindical SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL EL BAGRE y era beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 2021-2023.

Mediante comunicación del 24 de julio de 2021, al demandante le fue notificada la terminación unilateral del contrato de trabajo invocando justa causa, en los siguientes términos:

“...Referencia: Terminación unilateral del contrato por causa justificada.

Escuchados sus descargos en audiencia realizada el 22 de julio, luego del aplazamiento de la primera fecha citada con ocasión de la incapacidad médica certificada por usted ante su jefe inmediato el 19 de julio último, encontramos que sus explicaciones no justifican razonablemente las faltas endilgadas y las pruebas aportadas por el personal de vigilancia y remitidas en el reporte de su jefe inmediato, encontrando confirmada la veracidad de las siguientes faltas:

1. Usted solicitó al Islero (trabajador de la empresa Distrakon) el llenar un recipiente adicional, sin tener la autorización de su jefe

inmediato, como usted lo admitió en sus descargos, y además acababa de tanquear el montacargas que usted operaba y por ende no se daba la premisa de que ésta utilización de un recipiente adicional se da en los momentos en los que se les queda el montacargas “varado” o “seco”.

2. Se corroboró con sus afirmaciones, que aunque inicialmente puso el recipiente en el lugar indicado para evitar accidentes o derrames que es en el dique de contención, luego lo puso en otro lugar, según sus palabras “...**yo después saco la caneca de gasolina y la metí por los lados en donde parquea la ambulancia...**” **incumpliendo normas de seguridad y salud en el trabajo y de control de accidentes ambientales.**

3. Aunque **usted acepta y existe evidencia de sus capacitaciones y certificaciones en el manejo adecuado de sustancias químicas**, admitió en sus descargos que **no cumplió con las normas de envasado, rotulación, manejo y disposición adecuada del combustible suministrado por el islero, violando con ello normas expresas de seguridad y salud en el trabajo y de control ambiental.**

4. Queda en incógnita y duda su oposición en admitir que llevaba en su morral el galón de combustible cuando se dirigía hacia la portería principal de la empresa, pues la afirmación del vigilante que lo abordó cuando se dirigía de regreso al puerto es que usted lo sacó de su morral e intentó derramarlo para evitar entregarles la evidencia de su intento de sustracción, aunque las evidencias de video y fotos sustentan la veracidad de las afirmaciones de la empresa de vigilancia.

Con base en lo expuesto y en que hemos perdido la confianza en su correcto proceso y que es indispensable para mantener el vínculo laboral le informamos que la administración de la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir del día de hoy 24 de julio de 2021, al considerar que incurre en la violación de los siguientes deberes generales, obligaciones y prohibiciones:

Art. 73° del Reglamento Interno de Trabajo:

j) - Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, herramientas, equipos o instrumentos de trabajo y para evitar los accidentes de trabajo.

7) - Observar las medidas preventivas prescritas por el médico del empleador, las contenidas en el Reglamento de Medicina, Higiene y Seguridad del empleador y las ordenadas por las autoridades del ramo.

8).- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y enfermedades laborales.

19) - Cumplir a cabalidad las normas que tenga establecidas la empresa en materia de manejo de residuos y cuidado y respeto del medio ambiente.

20).- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales.

Art. 81° Reglamento Interno de Trabajo:

16) - Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de I trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los bienes de la empresa.

Adicionalmente, aplican en su caso las normas del Código Sustantivo del Trabajo sobre las obligaciones especiales contempladas en el artículo 58°,

numeral 7°, las prohibiciones del artículo 60°, numeral 2° y las justas causas para terminar los contratos de trabajo del artículo 62°, numeral 6°.

Tal como lo establece el contrato de trabajo, dentro de los diez (10) días siguientes a esta notificación podrá reclamar sus salarios y prestaciones causados a la fecha...” (folios 54 y 55 archivo 02 C01).

De acuerdo al contenido de carta de despido, no tiene sustento la inconformidad del recurrente, puesto que **la terminación del contrato de trabajo no estuvo fundamentada en el presunto intento de hurto de combustible, sino** en el incumplimiento de deberes, obligaciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno y en el Código Sustantivo del Trabajo, concretamente **por incumplir las normas de envasado, rotulación, manejo y disposición adecuada del combustible suministrado por el “islero”**, violando con ello normas expresas de seguridad y salud en el trabajo y de control ambiental.

Estos hechos le fueron puestos en conocimiento con la citación a descargos, a raíz de un memorando dirigido por el Jefe de Transporte y Logística a la Dirección Administrativa y Laboral de la compañía con el asunto “*Novedad intento de hurto de combustible*” y de un informe elaborado por el Líder (E) de Protección Integral sobre los hechos ocurridos el 12 de julio de 2021 con el título “*Informe Intento de Hurto de Combustible*” (folios 74 y 77 archivo 05 C01); en donde se detalló lo acontecido, al tener como oficio en la empresa el de operador de montacargas y luego de haber abastecido de gasolina el vehículo, solicitó llenado extra de combustible en un recipiente

de 20 litros o 5 galones, con un manejo y disposición no adecuado, dentro de las instalaciones de la planta; veamos:

“...Dentro de los procesos de verificación y seguimiento que se realizan de Protección Integral desde Central de Monitoreo se logró identificar una situación sospechosa en la noche del martes 12 de julio entre un funcionario de Distracom y el operador de montacargas Sr. Jhon Fredy Díaz en el área tanqueo.

Así se logró identificar como el funcionario de Distracom Deivy Ortega llena de combustible un recipiente de 20 litros o 5 galones quien entrega al operador de montacargas Jhon Fredy Díaz quien pretendía sustraer el combustible con un valor estimado de \$41.600.

Para esto el Sr. Díaz esconde el recipiente de color blanco detrás de un contenedor a las 19:37 más adelante a las 21:19 este mismo recoge el recipiente escondido y lo lleva a un punto para mimetizar su salida utilizando una carpa de plástico negro como protección ante inminente lluvia. Sin embargo, en todo el seguimiento realizado se identifica que el Sr. Jhon Díaz está atento al seguimiento y posición de las cámaras del CCTV que vigila atentamente cuando está próximo a llegar a la portería de Zona Industrial advierte que hay un movimiento inusual por parte del personal de Occidente de Seguridad y se devuelve en su recorrido para esconder el recipiente en la zona donde parquea la ambulancia, finalmente el Coordinador de Occidente de Seguridad el Sr. Edwin Alonso Martínez se acerca al punto y logra asegurar el recipiente mientras que el Sr. Jhon Díaz observa la situación acompañado por el vigilante Jaime Monterrosa González y Ezequiel Hernández Sánchez.

Durante este último procedimiento el Sr. Jhon Fredy Díaz intenta verter o derramar el contenido del envase en un jardín, cuando el personal de Occidente de Seguridad interrumpe la acción este se vuelve agresivo y hostil con el personal.

Finalmente contamos con todo material de video que dan muestras irrefutables de la mala intención y accionar del funcionario Jhon Fredy Díaz. Solicitamos al Jefe inmediato el Sr. Fredy Cardona Jefe de Transportes y Logística que de la mano de áreas como Relaciones Laborales y Jurídica puedan adelantar las debidas diligencias a las que haya lugar para este tipo de comportamientos. Además como recomendación se invita a revisar todos los controles y seguimientos que desde el área se hace a los consumos de combustible y el proveedor Distracom quien es cómplice en esta novedad...”.

La conducta atribuida relacionada con el llenado de combustible de un recipiente de 5 galones y su manejo, también fue aceptada al momento de rendir descargos el 22 de julio de 2021, donde el señor John Fredy expresó: “...Lo que

dice ahí es muy cierto ... Ahí como dice en el informe yo cojo el recipiente y lo dejo en el dique donde dejamos los recipientes contaminados con gasolina o ACPM o aceites ... yo después saco la caneca de gasolina y la metí por los lados en donde parquea la ambulancia ... (folio 71 archivo 05 C01); el accionante **aceptó haber recibido capacitación sobre el manejo adecuado de los combustibles**; se le indagó si en eventos como el descrito cumplía con todas las normas de seguridad, tales como rotulación, trasvase, ubicación y custodia debida y contestó: *“La verdad que no. Ellos se reenvasan en recipientes de Simple green. Se lavan y se reutilizan. No los rotulamos”*; se le consultó si era consciente que con esta manipulación del combustible podrían generar accidentes como explosiones o derrames que afectarían las personas o el medio ambiente y respondió: *“En el dique en que se depositen es el sitio adecuado para evitar derrames.”* (folios 51 y 52 archivo 02); no obstante, confesó haber retirado el combustible del área destinada para su reserva, trasladándolo y ubicándolo al lado del parqueadero de un vehículo tipo ambulancia, alterando con ello el protocolo y las medidas de prevención de accidentes, máxime que estaba de por medio el manejo de combustibles, que exige el almacenamiento en recipientes y lugares seguros y aprobados, el control estricto de fuentes de combustión, debiéndose acatar los procedimientos y precauciones tendientes a prevenir incendios y explosiones. Todo lo anterior permite tener por acreditada la causal No 6 del litera a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, ante 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, tal como concluyó el *a quo*.

Se aclara que si bien en los informes que motivaron la citación a descargos se reportó una “*Novedad intento de hurto de combustible*” y en la misiva se dijo había evidencia en video y fotos: “*Queda en incógnita y duda su oposición en admitir que llevaba en su morral el galón de combustible cuando se dirigía hacia la portería principal ... aunque las evidencias de video y fotos sustentan la veracidad de las afirmaciones de la empresa de vigilancia*”; se reitera que la finalización del vínculo estuvo basada en el incumplimiento de las medidas de seguridad para el manejo de combustibles y en todo caso, debe recordarse que **para justificar el despido, aunque concurren varias causales, es suficiente dar por acreditada una que amerite justa causa** -como en este caso-, siendo posible que una misma circunstancia pueda configurar varias causas que la ley admite como justas para ponerle fin al contrato (Sentencias SL2342 de 2019 Radicado 62078, Radicado 36558 de 2009 y Radicado 35545 de 2008).

Por lo expuesto, se **confirmará** la decisión de Primera Instancia **en cuanto declaró que la terminación del contrato de trabajo del demandante se dio con justa causa comprobada.**

2. Respecto a que los videos y fotografías fueron presentadas de manera extemporánea por la demandada:

Debe indicarse que no es ésta la oportunidad procesal para oponerse al decreto y práctica de pruebas; inconformidad que debió manifestarse en la etapa correspondiente cuando se llevó a cabo la audiencia contemplada en el artículo 77 del

Código Procesal Laboral, cuando el Juez de conocimiento decretó como pruebas pedidas por Mineros Aluvial “*Los documentos aportados con la demanda, que están visibles en los folios 11 al 154 del archivo No. 02 del expediente digital, a los que se les dará el valor probatorio correspondiente al momento de emitir la decisión de instancia*”; no obstante, el apoderado del demandante guardó silencio.

Obsérvese que **la sociedad demandada fue requerida por el Juzgado desde la etapa de contestación**, para que aportara “*Videos donde consta los hechos acaecidos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo. Solicita el Despacho sea adjuntado la totalidad de ese video, y no simples imágenes que reposan en el informe disciplinario*” (archivo 06). Así mismo, **en la audiencia del artículo 77 volvió a requerirla** “*para que aporte nuevamente la prueba denominada “archivo comprimido tipo RAR, que contiene 11 videos en formato XPA y 37 fotos en formato JPEG”, ya que con el link que fue remitido por la parte demandada no se ha logrado la descarga de estos archivos por parte del despacho se le solicita que sean enviados en un formato al cual se pueda acceder sin requerir correo y clave de acceso*” (archivo 09). Sumado a todo lo anterior, por Auto del 23 de junio de 2023 el Juzgado dispuso incorporar prueba documental con 37 fotos en formato JPEG aportadas por la sociedad demandada, de conformidad con el decreto de pruebas de fecha 1º de febrero de ese año y ante el cumplimiento parcial de lo solicitado, efectuó un **tercer requerimiento** a la pasiva “*para que informe sobre el “archivo comprimido tipo RAR, contentivo de los 11 videos en formato XPA”, ya que no ha sido posible su acceso a través del enlace que fue compartido por la misma ... Se le insta a la demandada su diligencia e igualmente, se acepta la reproducción de los mismos en la audiencia respectiva*” (archivo 12); **sin que en ninguna de estas**

oportunidades el apoderado de la activa manifestara alguna inconformidad.

Tampoco formuló la *tacha de falsedad* que procede para los casos de reproducciones mecánicas de la voz o de la imagen de la parte contra quien se aduzca – como en este caso - y pudo proponerla en el curso de la audiencia en que se ordenó tenerlo como prueba, tal como está regulado en el artículo 269 del Código General del Proceso aplicable por remisión analógica del 145 del Código Procesal Laboral.

Recuérdese además que el Juez está revestido de facultades oficiosas, pudiendo ordenar la práctica de todas aquellas pruebas que a su proceso interesen y encuentre indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos, conforme a lo contemplado en el artículo 54 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, sin que se advierta irregularidad alguna en el decreto y práctica probatoria efectuada por el *a quo*.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia.**

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado,

fijándose las agencias en derecho en cuantía equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.423.500) en favor de la demandada; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

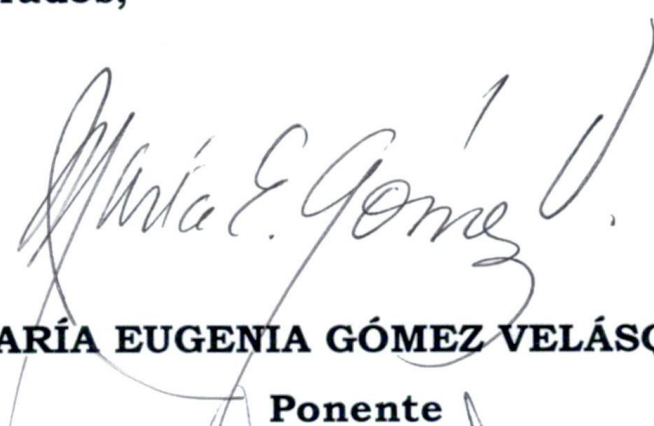
RESUELVE

PRIMERO: Se CONFIRMA la Sentencia de Primera Instancia que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se condena en Costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante John Fredy Díaz Bohórquez, fijándose las agencias en derecho en cuantía equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.423.500) en favor de Mineros Aluvial S.A.S.; según lo indicado en la parte motiva.

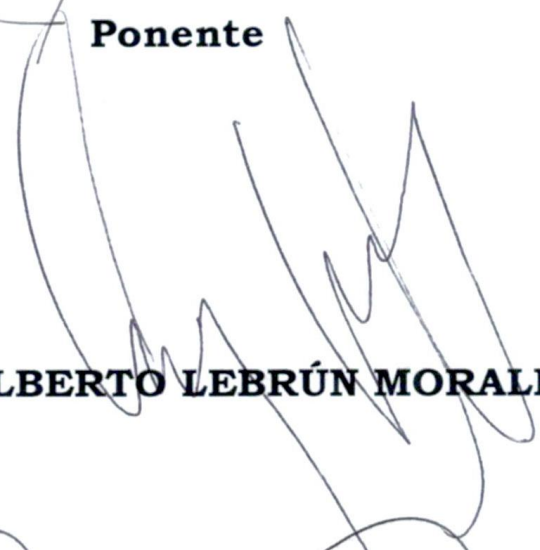
TERCERO: Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO