

TEMA: DESPIDO CON JUSTA CAUSA- Para efectos de tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, la que en principio no debe estar precedida de un trámite, con la presencia de descargos o la oportunidad del trabajador de presentar sus réplicas, salvo que así se establezca en el orden interno de la empresa, por consagrarse en alguna normativa que ate a las partes./

HECHOS: Pretende la demandante la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo ejecutado desde el 23 de mayo de 2013 y cuyo fenecimiento se dio sin justa causa; como consecuencia de lo anterior, se disponga el pago de la indemnización por despido sin justa causa junto con los intereses legales o en subsidio la indexación. El día 6 de septiembre de 2023 el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello profirió sentencia donde dispuso, que la relación laboral entre la señora BEATRIZ ELENA SOTO CASTAÑO, terminó de forma unilateral y justa por decisión de la demandada. Por tanto el problema jurídico se centra en determinar las causas que dieron lugar al fenecimiento de la misma y si en caso de establecerse una causa injusta, el despido acaecido deba ser indemnizado.

TESIS: Pues bien, estatuyó el legislador en el artículo 62 del CST aquellas justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, lo anterior sin perjuicio de que, a través de otro tipo de fuente de obligaciones, se consagre para el particular algún tipo de precisión o adición.(...) Parte esta corporación por aclarar que existen diferencias conceptuales entre el despido y las sanciones disciplinarias las que difieren en sus efectos, pues mientras aquel comporta la terminación unilateral del vínculo, la sanción disciplinaria, presupone la continuidad de la relación laboral, para que en su vigencia se apliquen correctivos.(...)Diferencia que tiene implicaciones para efectos de tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, la que en principio no debe estar precedida de un trámite, con la presencia de descargos o la oportunidad del trabajador de presentar sus réplicas, salvo que así se establezca en el orden interno de la empresa, por consagrarse en alguna normativa que ate a las partes, ora por estar contenido en el contrato de trabajo, ora en el reglamento o convención colectivo.(...)Postura que parte de la tesis expuesta por la H. Corte Constitucional en sentencia T 546 de 2000, al explicar que el despido no tiene naturaleza de sanción disciplinaria. En la misma providencia la Corte Constitucional (T- 546 de 2000) resaltó que el desarrollo de las relaciones laborales y su terminación no son ajenos al debido proceso, por lo que se impone a la parte que opte por fenecer el vínculo con justa causa, una serie de cargas, como es manifestar de forma clara y completa los hechos que la provocan, para así permitir a la otra parte controvertir tal decisión, sin que sea posible añadir o modificarlos posteriormente.(...)Por otra parte, resulta necesario realizar algunas explicaciones relativas a la graduación de una falta como grave, para luego entrar a la verificación de la conducta aducida por el empleador. Relativo al calificativo de falta grave, ha de indicarse que los artículos 58 y 60 Código Sustantivo del Trabajo, establecen a su turno las obligaciones y prohibiciones que se vinculan a la relación laboral, que al incurrirse en una de ellas se genera una falta, pero sólo dará lugar a la terminación del contrato cuando estas sean graves.(...)Es acá donde deben diferenciarse dos panoramas. El primero de ellos es cuando los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, califican de grave a una determinada conducta, y por tanto al incurrirse en ella, constituye justa causa para dar por terminado el contrato, sin que sea menester evaluar si con ella se generó un perjuicio o daño, pues se trata de una situación que de forma previa y con plena publicidad para las partes era conocida como generadora de la terminación del vínculo.(...)En ausencia de graduación por las partes del contrato, la gravedad debe ser calificada o asignada inicialmente por el que aplique la norma, dando lugar a introducir juicios de proporcionalidad, en tanto si bien la transgresión de las

obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, es una falta, esta solo comporta una justa causa para la terminación del vínculo cuando sea grave.(...)Sin embargo, tratándose de situaciones que no proporcionen claridad respecto de la conducta reprochada, explicó la Sala de casación Laboral de la CSJ, en sentencia SL 2857 de 2013 que dicha graduación le corresponderá realizarla al operador judicial.(...)Estudiando el expediente producto del recurso de apelación interpuesto por la DEMANDANTE, le corresponde a esta Sala valorar nuevamente la prueba a fin de establecer si con los medios recaudados se logró configurar la justa causa que alegó el empleador para ejecutar el despido.(...)Pues bien, de la carta que dio fin a la relación contractual se extraen las motivaciones de las que se valió el empleador para dar por terminado unilateralmente el contrato, entre otras, enunciando las que trata el capítulo XX artículo 88 de la Ley patronal, la cual se extrae para mejor proveer.(...)Así las cosas, llega este juez colegiado a la misma conclusión a la que arribó el juzgador de instancia, no solo porque se comprobaron las faltas acusadas y la omisión en los deberes de la trabajadora cuya consecuencia se determinó desde el RIT con aplicación directa del despido, sin que fuera menester evaluar la gravedad de las conductas, aspectos que, si en gracia de discusión se valoraran, se llegaría a la misma conclusión.(...)En síntesis, verificada la comisión de la conducta endilgada, la que de forma automática genera la terminación del contrato con justa causa y satisfecho incluso el procedimiento disciplinario, imprósperas son las réplicas de la activa, conclusión expuesta por el fallador de instancia y que se CONFIRMAN íntegramente por esta corporación.

MP. DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

FECHA: 13/02/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, 13 de febrero de 2025

Radicado: 05088-31-05-001-2021-00025-01
Demandante: BEATRIZ ELENA SOTO CASTAÑO
Demandado: DISTRIBUIDORA FP S.A.S
Asunto: APELACIÓN SENTENCIA
Tema: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

La Sala Quinta de decisión, presidida por el magistrado ponente **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**, e integrada por las magistradas **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

1. ANTECEDENTES.

De la demanda presentada.¹

Pretende la demandante la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo ejecutado desde el 23 de mayo de 2013 y cuyo fenecimiento se dio sin justa causa; como consecuencia de lo anterior, se disponga el pago de la indemnización por despido sin justa causa junto con los intereses legales o en subsidio la indexación.

¹ 01PrimerInstancia. Archivo 1 del expediente digital.

Para fundamentar lo pedido, indicó que se vinculó laboralmente con la demandada mediante un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como operaria de producción, sin embargo, en misiva del 29 de agosto de 2019 le fue notificada la terminación del mismo aduciendo para ello unas justas causas que asegura no estar bien determinadas en tiempo, modo y lugar.

De la respuesta a la demanda.

Por parte de DISTRIBUIDORA FP S.A.S.²

Al dar respuesta a los hechos de la demanda, admite la existencia de la relación laboral y los extremos de la misma, precisando que el finiquito obedeció a justas causas que fueron expuestas en debida forma en la misiva donde se notificó el despido.

Su defensa la sustentó en las excepciones de inexistencia del derecho, inexistencia del despido injusto, cobro de lo no debido y buena fe.

De la sentencia de primera instancia.³

El día 6 de septiembre de 2023 el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello profirió sentencia donde dispuso:

“PRIMERO: DECLARAR que la relación laboral entre la señora BEATRIZ ELENA SOTO CASTAÑO, identificada con CC. N°43.608.261 y la sociedad DISTRIBUIDORA FP S.A.S., con NIT N°900.428.749-0, terminó de forma unilateral y justa por decisión de la demandada, según lo expresado en las consideraciones de la presente decisión. SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada DISTRIBUIDORA FP S.A.S., con NIT N°900.428.749-0, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, conforme a las consideraciones expuestas. TERCERO: Declarar PROBADA la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, conforme lo expuesto en las anteriores consideraciones. CUARTO: CONDENAR

² 01PrimerInstancia. Archivo 8 del expediente digital.

³ 01PrimerInstancia.Archivos 15-16 del expediente digital.

en COSTAS a la parte demandante, Sra. BEATRIZ ELENA SOTO CASTAÑO, y en favor de la demandada, DISTRIBUIDORA FP S.A.S. Se tendrán como agencias en derecho la suma de \$580.000.”

El A quo motivó su decisión aduciendo que, en el presente caso la razón para dar por terminado el contrato fue el incumplimiento reiterativo del reglamento interno de trabajo, manual de convivencia y políticas de la empresa, conductas que están descritas en la normatividad aplicable como faltas graves y justas causas que dan lugar al despido.

Del recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia.⁴

Inconforme con la decisión, fue recurrida por la **DEMANDANTE** considerando que la decisión que adoptó el juzgador de instancia, no se ajustó a los lineamientos consagrados en el artículo 62 del CST, pues del material probatorio recaudado se pudo evidenciar que no se respetó el debido proceso y derecho de defensa, pues en la formulación de cargos, nunca tuvo conocimiento de las quejas exactas que se formulaban en su contra.

Manifestó que, dado que la empresa demandada contaba con comité de convivencia laboral, lo adecuado era haber agotado inicialmente dichos protocolos y en caso de recurrencia iniciar el proceso disciplinario, actuar del que adolece el presente caso.

En consecuencia, solicita se revoque la sentencia y se acceda a la indemnización por despido sin justa causa pretendido.

2. ALEGATOS

⁴ 01PrimeralInstancia. Archivo 15 min 27:15 del expediente digital.

Concedido el término que establece el artículo 13 la Ley 2213 de 2022, la DEMANDANTE⁵ por intermedio de su apoderado, arrió escrito solicitando se revoque la sentencia y se acceda a la indemnización pretendida por considerar que no fue debidamente aplicado el procedimiento disciplinario que correspondía y la prueba no se valoró de manera adecuada.

Por su parte, el apoderado de la DEMANDADA⁶ solicitó a este Tribunal la expedición de una sentencia confirmatoria por considerar que cumplieron cabalmente con los procedimientos establecidos en la Ley y la jurisprudencia al momento de realizar el despido con justa causa.

3. CONSIDERACIONES

De acuerdo con las pruebas aportadas al proceso, en el presente evento se encuentran por fuera de discusión los siguientes hechos:

- 1) Que las partes estuvieron vinculadas mediante un contrato de trabajo entre el 23 de mayo de 2013 y el 29 de agosto de 2019, finalización que fue unilateral por parte del empleador.⁷

Atendiendo la manera en que fue fijado el litigio, a los argumentos de los que se valió el apoderado de la demandante al momento de la alzada, y teniendo en cuenta que no se discute la existencia de la relación laboral, corresponde a esta Sala determinar las causas que dieron lugar al fenecimiento de la misma y si en caso de establecerse una causa injusta, el despido acaecido deba ser indemnizado.

⁵ 02SegundaInstancia. Archivo 4 del expediente digital.

⁶ 02SegundaInstancia. Archivo 5 del expediente digital.

⁷ 01PrimerInstancia. Archivo 1 pág. 17, 30-31 del expediente digital.

Pues bien, estatuyó el legislador en el artículo 62 del CST aquellas justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, lo anterior sin perjuicio de que, a través de otro tipo de fuente de obligaciones, se consagre para el particular algún tipo de precisión o adición.

A. Debido proceso para la toma de decisiones disciplinarias y el despido

Parte esta corporación por aclarar que existen diferencias conceptuales entre el despido y las sanciones disciplinarias las que difieren en sus efectos, pues mientras aquel comporta la terminación unilateral del vínculo, la sanción disciplinaria, presupone la continuidad de la relación laboral, para que en su vigencia se apliquen correctivos (al respecto la sentencia CSJ SL 20778 de 2017).

Diferencia que tiene implicaciones para efectos de tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, la que en principio no debe estar precedida de un trámite, con la presencia de descargos o la oportunidad del trabajador de presentar sus réplicas, salvo que así se establezca en el orden interno de la empresa, por consagrarse en alguna normativa que ate a las partes, ora por estar contenido en el contrato de trabajo, ora en el reglamento o convención colectivo. Así refirió la sentencia SL 2351 de julio 8 de 2020:

“esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)».

Postura que parte de la tesis expuesta por la H. Corte Constitucional en sentencia T 546 de 2000, al explicar que el despido no tiene naturaleza de sanción disciplinaria, así:

“Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el acto de despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. En efecto, la terminación unilateral del contrato es una facultad que tienen tanto el empleador, como el trabajador, derivada del principio non adimpleti contractus, que consiste en la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones. Ahora, si bien en derecho laboral, la situación de subordinación en que se encuentra el trabajador respecto del empleador, justifica la consagración de algunas prerrogativas a su favor, no por ello se desnaturaliza la institución de la terminación unilateral del contrato, ni se puede afirmar que adquiere el carácter de facultad disciplinaria, por cuanto la terminación del contrato y las facultades disciplinarias obedecen a propósitos diferentes. Mientras la primera es una potestad que las dos partes tienen para desligar el vínculo jurídico que las une, las facultades disciplinarias corresponden únicamente al empleador como tal, en virtud de su poder de subordinación y tienen como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador.

En la misma providencia la Corte Constitucional (T- 546 de 2000) resaltó que el desarrollo de las relaciones laborales y su terminación no son ajenos al debido proceso, por lo que se impone a la parte que opte por fenecer el vínculo con justa causa, una serie de cargas, como es manifestar de forma clara y completa los hechos que la provocan, para así permitir a la otra parte controvertir tal decisión, sin que sea posible añadir o modificarlos posteriormente,

Por otra parte, resulta necesario realizar algunas explicaciones relativas a la graduación de una falta como grave, para luego entrar a la verificación de la conducta aducida por el empleador.

Relativo al calificativo de **falta grave**, ha de indicarse que los artículos 58 y 60 Código Sustantivo del Trabajo, establecen a su turno las obligaciones y prohibiciones que se vinculan a la relación laboral, que al incurrirse en una de ellas

se genera una falta, pero sólo dará lugar a la terminación del contrato cuando estas sean graves.

Es acá donde deben diferenciarse dos panoramas. El primero de ellos es cuando los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, califican de grave a una determinada conducta, y por tanto al incurrirse en ella, constituye justa causa para dar por terminado el contrato, sin que sea menester evaluar si con ella se generó un perjuicio o daño, pues se trata de una situación que de forma previa y con plena publicidad para las partes era conocida como generadora de la terminación del vínculo.

En ausencia de graduación por las partes del contrato, la gravedad debe ser calificada o asignada inicialmente por el que aplique la norma, dando lugar a introducir juicios de proporcionalidad, en tanto si bien la transgresión de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, es una falta, esta solo comporta una justa causa para la terminación del vínculo cuando sea grave.

Sin embargo, tratándose de situaciones que no proporcionen claridad respecto de la conducta reprochada, explicó la Sala de casación Laboral de la CSJ, en sentencia SL 2857 de 2013 que dicha graduación le corresponderá realizarla al operador judicial:

“Por lo descrito, queda claro que la diferencia entre las anteriores circunstancias, es que, en el primer evento, la gravedad de la conducta es calificada por el juzgador, mientras que, en el restante, la calificación ha de estar demarcada por el empleador o las partes, según sea el caso, en los reglamentos internos, pacto o convención colectiva, contrato de trabajo, o acuerdo entre las partes, de suerte que al juez le está vedado analizar la declaratoria de la gravedad o no de esa falta.

No empece, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro

cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

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

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

4. DEL CASO EN CONCRETO

Estudiando el expediente producto del recurso de apelación interpuesto por la DEMANDANTE, le corresponde a esta Sala valorar nuevamente la prueba a fin

de establecer si con los medios recaudados se logró configurar la justa causa que alegó el empleador para ejecutar el despido

Pues bien, de la carta⁸ que dio fin a la relación contractual se extraen las motivaciones de las que se valió el empleador para dar por terminado unilateralmente el contrato, entre otras, enunciando las que trata el capítulo XX artículo 88 de la Ley patronal⁹, la cual se extrae para mejor proveer:

Artículo 88. Otras justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

A. POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento o bajo los efectos de drogas o alucinógenos por 2 veces.
2. Utilizar la materia prima o elementos y bienes de la empresa en trabajo a terceros por 1 vez.
3. Sustraer, hurtar materia prima, equipos, maquinaria o herramientas de trabajo de la empresa por primera vez.
4. Dañar materia prima, prendas, maquinaria, equipos o herramientas de trabajo por 2 vez.
5. Todo acto de indisciplina en que incurra el trabajador (a) contra los compañeros de trabajo, clientes o representantes de la empresa.
6. Todo acto de agresión, verbal, física o de hecho que cometa el trabajador contra los compañeros de trabajo clientes o representantes del empleador por primera vez.
7. Que el trabajador (a) porte armas de cualquier clase poniendo en riesgo la integridad de los compañeros de trabajo de la empresa por primera vez.



En armonía con el literal A, numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. La negativa del trabajador a someterse a los exámenes establecidos en el artículo 77 numeral 2.
2. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como Falta Grave y que no tengan sanción disciplinaria.
3. **Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.**

⁸ 01PrimerInstancia. Archivo 1 pág. 30-31 y archivo 8 pág. 112-113 del expediente digital.

⁹ 01PrimerInstancia. Archivo 8 pág. 53-56 del expediente digital.

Por su parte, el mismo cuerpo normativo, estipuló en el artículo 81¹⁰ las que consideraba FALTAS GRAVES que daban lugar a la terminación del contrato de trabajo, sin que se le impidiera en todo caso al empleador evaluar cada caso concreto para en su lugar imponer sanciones o directamente el despido justificado:

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa válida para la EMPRESA que cause perjuicios de consideración.
2. La ausencia del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause un perjuicio a la EMPRESA.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones, directrices, recomendaciones y deberes legales, contractuales o reglamentarias, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento de Trabajo y/o en el contrato de trabajo.
5. De acuerdo a la Política de Alcohol y Droga, si se hace la prueba a un empleado y esta sale positiva.
6. Dejar el vehículo abandonado en la ruta asignada por parte del conductor o del auxiliar.

La anterior reseña, en su numeral 4 además remite a lo estipulado en los artículos 75 y 77 del RIT, pues allí se contemplaron las obligaciones y prohibiciones endilgadas a los trabajadores.

Aunado a lo anterior, a efectos de obtener mayor ilustración cerca de los hechos que rodearon el despido, se escuchó en interrogatorio de parte a la señora **BEATRIZ ELENA SOTO CASTAÑO**¹¹ quien admitió conocer las razones de su despido, confesión que además tiene respaldo con la carta de terminación del contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo que fueron aportados desde la presentación de la demanda, lo que deviene en que efectivamente la actora conocía las causales que motivaron la finalización del vínculo.

Por su parte, tanto el representante legal de la demandada **PABLO ANDRES ZULUAGA URREA**¹² como los testigos **YESICA VIVIANA SUAZA TREJOS**¹³, **WILMAR CAMILO SUAZA TREJOS**¹⁴ y **JORGE WILLIAM LONDOÑO URREGO**¹⁵ al unísono manifestaron sobre las constantes quejas por los malos

¹⁰ 01PrimeraInstancia. Archivo 8 pág. 51 del expediente digital.

¹¹ 01PrimeraInstancia. Archivo 14 min 23:38 del expediente digital.

¹² 01PrimeraInstancia. Archivo 14 min 7:38 del expediente digital.

¹³ 01PrimeraInstancia. Archivo 14 min 43:25 del expediente digital.

¹⁴ 01PrimeraInstancia. Archivo 14 min 59:35 del expediente digital.

¹⁵ 01PrimeraInstancia. Archivo 14 min 1:09:58 del expediente digital.

tratos y agresiones emanados por la demandante hacia sus compañeros de trabajo y superiores, la merma en su desempeño para entorpecer la producción y el incumplimiento de las directrices y normas de seguridad industrial, aunado al mal manejo de la maquinaria y materia prima, afirmaciones que tienen además sustento en las diligencias de descargos y correctivos disciplinarios adoptados por la demandada.

Así las cosas, llega este juez colegiado a la misma conclusión a la que arribó el juzgador de instancia, no solo porque se comprobaron las faltas acusadas y la omisión en los deberes de la trabajadora cuya consecuencia se determinó desde el RIT con aplicación directa del despido, sin que fuera menester evaluar la gravedad de las conductas, aspectos que, si en gracia de discusión se valoraran, se llegaría a la misma conclusión.

En síntesis, verificada la comisión de la conducta endilgada, la que de forma automática genera la terminación del contrato con justa causa y satisfecho incluso el procedimiento disciplinario, imprósperas son las réplicas de la activa, conclusión expuesta por el fallador de instancia y que se **CONFIRMAN íntegramente** por esta corporación.

Resta por indicar que las costas de primera instancia tal como lo dispuso el juzgador de primera instancia, en esta se fijan en el equivalente a 1 SMLMV

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECIDE:**

Primero: CONFIRMAR ÍNTEGRAMENTE la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello de fecha 6 de septiembre de 2023,

Segundo: Las costas de primera instancia como lo dispuso el A quo, en ésta se fijan agencias en derecho en el equivalente a 1 SMLMV a cargo de la demandante y en favor de la demandada.

Lo resuelto se notifica por Edicto.

Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE