

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

CONSULTA - SENTENCIA	
DEMANDANTE	OSCAR ENRIQUE CHICO RUEDA
DEMANDADO	CONCRETOS ARGOS S.A.
RADICADO	05001-31-05-006-2019 00039-01.
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Justas Causas para dar por finalizado el vínculo laboral; despido injusto e ilegal; reintegro.
DECISIÓN	Confirma

*Medellín, cinco (05) de agosto de dos mil veintidós (2022)*

*Estudiado, discutido, y aprobado en Sala virtual.*

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **OSCAR ENRIQUE CHICO RUEDA** contra la sociedad **CONCRETOS ARGOS S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 034**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

## **I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, conocer el asunto en consulta a favor del demandante, respecto de la sentencia proferida el 2 de febrero de 2022, dentro del proceso de la referencia.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como hechos que la motivan indicó el actor, en síntesis: El 18 de septiembre de 2009 se vinculó mediante contrato de trabajo escrito a término fijo, para desempeñarse en el cargo de OPERARIO, en la empresa CONCRETOS ARGOS S.A.; recibía de salario la \$2.188.899, como contraprestación por los trabajos realizados en la empresa en el cargo de operador de planta de concretos, oficio que realizaba diariamente de manera personal, atendiendo las instrucciones de su empleador y cumpliendo con la jornada laboral establecida por la empresa; durante la relación laboral, es decir, durante nueve años, no tuvo ningún llamado de atención, ni problemas con sus compañeros de trabajo.

Indica el introductorio que ellos (los trabajadores) tenían que cumplir con sus horarios de trabajo, pero que era costumbre que, si terminaban sus labores en la planta, el ingeniero encargado les daba autorización para retirarse, toda vez que no tenía sentido quedarse en la planta sin tener labores para realizar; que es de conocimiento de los compañeros de la planta de CONCRETO, que, cuando no había nada para hacer, ellos se podían ir de la planta sin que se presentaran problemas con la empresa; que el día 20 de septiembre de 2018, al terminar de realizar todas sus labores, el actor se organizó y se retiró de la planta de CONCRETO, como era costumbre, pero que, para extrañeza suya, a pesar que ese comportamiento era costumbre y normal, la empresa lo llamó a diligencia de descargo.

Refiere el demandante que en la diligencia de descargos del día 20 de septiembre de 2018, le indican que el día 1 de septiembre de 2018 él ingresó a laborar a las 5 pm y que estando durante su turno él se retira a las 20:24, sin realizar la marcación de salida con su tarjeta de acceso; aduce que, en dicha

diligencia, la empresa fue muy reiterativa en diferentes ausencias de la planta, y que él termina reconociendo actuaciones que no habían sido importantes, toda vez que él solo se ausentó una vez y sin permiso a comprar algo en la Cafetería; que él y sus compañeros siempre han sido responsables en terminar sus labores; que, tal y como lo indicó en otros hechos de la demanda se retiraban con autorización del ingeniero cuando terminaban la producción y finalizaban los cargues correspondientes.

Manifiesta el actor que, entre la fecha de los hechos sujetos a reclamo por parte de la empresa y la diligencia de descargos, había transcurrido 20 días, lo que considera una vulneración a sus derechos; que la norma es muy indicar que debe existir inmediatez entre la falta cometida y la decisión del empleador de llamar a un empleado a descargos, tiempo razonable, entendiendo como tal 12 o 24 horas después (RECOMENDACIONES 116, 119 y EL CONVENIO 158 de la OIT, acogidos por el Estado Colombiano), lo que demuestra irregularidades en la toma de descargos.

Aduce que, a pesar de que la empresa realizó la audiencia de descargos, en el mismo no quedó demostrado, por parte de la empresa, que el demandante actuó de manera culposa y que su actuación puede ser imputable como justa causa de terminación de contrato; que al no quedar demostrado plenamente el nexo causal entre la falta producida y un daño causado a la empresa, ésta no debía proceder con la terminación del contrato, por lo que el despido se realizó sin justa causa.

### **III. – PRETENSIONES**

Con fundamento en los anteriores hechos, solicita el actor que se DECLARE: Que la relación contractual entre el señor OSCAR ENRIQUE CHICO RUEDA, en calidad de empleado, y la empresa CONCRETOS ARGOS, en calidad de empleador, tuvo inicio el 18 DE SEPTIEMBRE DE 2009, mediando un contrato de trabajo escrito a término fijo, el cual estuvo vigente hasta el 28 del mes de septiembre de 2018, fecha en la que la

empresa toma la decisión de darlo por terminado de manera unilateral e injusta; la ilegalidad y la nulidad del acto que dio por terminado el contrato laboral toda vez que se vulneró el derecho fundamental al debido proceso y no quedó demostrada la falta grave por parte del actor.

Que la empresa debe proceder al reintegro del señor OSCAR ENRIQUE CHICO RUEDA, desde el momento en que se dio por terminado el contrato laboral, sin solución de continuidad, ordenando el pago de los salarios insolutos, prestaciones sociales, seguridad social y todos los conceptos laborales dejados de cancelar desde el momento de la terminación del contrato hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro.

Que SE CONDENE al reconocimiento y pago de la indexación de los valores que así lo ameriten, a todo lo probado extra y ultra petita dentro del proceso.

#### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Una vez admitida la demanda, fue debidamente notificada, procediendo la empresa demandada a dar respuesta por intermedio de apoderado judicial.

A través de la misma, indicó que es cierto que en la fecha indicada en la demanda se vinculó el actor a laborar en la empresa demandada bajo la modalidad contractual allí señalada, que el cargo al que inicialmente se vinculó fue el de operario, y que el salario que devengaba el demandante al momento de la terminación del contrato es el referido en la demanda; niega los demás hechos; indicando que no es cierto que el actor cumplía con la jornada y las obligaciones del cargo, tan es así, que la terminación de su contrato de trabajo, con justa causa, obedeció a incumplimientos de ellas, como se narra en la carta de terminación del contrato; advierte que en su hoja de vida existen algunas sanciones disciplinarias; que hábilmente, por decir lo menos, trata la parte actora de justificar su irregular e ilegal conducta; que para salir de la planta siempre se requería permiso de su jefe inmediato;

Insiste que, para abandonar su puesto de trabajo, antes de la terminación de la jornada a la cual se obligó el actor, se requería permiso previo de su jefe inmediato, y que no lo podía hacer, como lo pretende el actor, en forma unilateral y sin contar con autorización alguna; que en la diligencia de descargos, contrario a lo dicho en la demanda, el actor confesó en forma espontánea que abandonó el sitio de trabajo incumpliendo su obligación legal, cuando se le preguntó sobre el motivo de la citación, transcribiendo el aparte pertinente. Manifiesta que, una vez la empresa tuvo conocimiento del hecho, en forma inmediata procedió a citar al actor a los descargos, garantizando el debido proceso; que ninguna violación del mismo se ha presentado, como lo sugiere la parte actora. Resalta que en la diligencia de descargos el demandante admite haber engañado a la empresa, al solicitar que le marcaran la tarjeta de egreso sin estar en las instalaciones de la compañía; que la gravedad de la falta no puede pasar desapercibida, como lo pretende la actora; con la conducta desplegada por el demandante engaña a su empleador pretendiendo obtener un provecho indebido como lo es que se le pague su salario sin laborar. Concluye indicando que evidentemente existió una justa causa para terminar el contrato de trabajo con el demandante.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso en su defensa las siguientes excepciones de fondo: Inexistencia de la acción de reintegro; justa causa de terminación del contrato de trabajo; prescripción; buena fe; inexistencia de la obligación; y compensación.

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

En audiencia pública celebrada el día 2 de febrero de 2022, la Juez de conocimiento absolvió a la sociedad denominada de todas las pretensiones impetradas en su contra por el señor Oscar Enrique Chico Rueda, indicando que las excepciones propuestas con la demanda quedaban resueltas implícitamente, condenando en costas al señor Oscar Enrique Chico Rueda en favor de Concretos Argos S.A., fijando las correspondientes agencias en derecho.

Como fundamento de su decisión, la falladora partió señalando la normatividad aplicable al caso, resaltando que el CST, en su artículo 62, establece las justas causas para la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, indicando en el numeral 6º de dicho artículo que es justa causa para la terminación del contrato cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo o reglamentos, señalando que el artículo 104 del mismo estatuto laboral define el reglamento interno de trabajo como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que debe sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio, el cual hace parte del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, al tenor del artículo 107 de la misma normatividad.

Refiere la a quo que, en carta del 28 de septiembre de 2018, la empresa demandada aduce, como justa causa para la terminación del contrato, el incumplimiento del demandante de varias de sus obligaciones, por lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 del CST, al incumplir obligaciones establecidas en el artículo 58, numeral primero, el cual establece como obligación especial del trabajador realizar personalmente las labores en los términos estipulados, observar los conceptos del reglamento de acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular imparta el patrono o sus representantes según el orden jerárquico establecido; que igualmente se indica que hubo violación de varias disposiciones del reglamento interno de trabajo, entre otras, las contenidas en el numeral 11 y 19 del artículo 50 de dicho estatuto reglamentario, el cual establece, en su numeral 11, como prohibiciones al trabajador, abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior, y en el numeral 19, también como prohibición, confiar a otro trabajador, sin autorización de su superior, la ejecución de su trabajo, o cambiar turnos de trabajos sin autorización de la empresa; que también se indica el incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 59 del reglamento interno de trabajo, el cual establece como faltas graves del trabajador: La

violación grave o reiterada o incumplimiento de órdenes y obligaciones especiales o prohibiciones legales reglamentarias o contractuales.

Indica que con la misma demanda se allega copia diligencia de descargos recibidos al ahora demandante en la cual se le interroga sobre los hechos que dieron lugar a su despido; que en ella el actor admite que, para el 1 de septiembre del 2018, tenía turno de 5 de la tarde a 5 de la mañana siguiente, que como a las 8:30 de la noche se retiró su trabajo aduciendo lo hizo al comunicarle de su casa un problema grave por pelea entre su hijo y el padrastro; que no tuvo el actor cabeza fría y que su impulso irse, señalando que prácticamente ya estaba acabando su trabajo y que se fue sin medir las consecuencias, y no le dijo a su ingeniero jefe. Indica el interrogado que después de solucionar el problema en su casa, como a las 11 de la noche llamó al compañero Rigoberto para preguntarle cómo estaban las cosas y que este le dijo que todo estaba bien y que se había cerrado la planta; que entonces le pidió el favor a dicho compañero para que le marcara la tarjeta de entrada y que no le quedará abierta; que luego reitera que salió sin marcar tarjeta y que no le informó a su jefe antes de salir, ni después.

Manifiesta la Juez de primer grado, que el ahora demandante también admitió que en ocasión pasada reciente, a altas horas de la noche, salió transitoriamente de su turno cediendo su puesto a un compañero, y que en otra ocasión, se había retirado sin finalizar el turno; que el actor se justifica en que había tenido muchos problemas y aduce que no saber qué le pasó para incurrir en esos errores; que confiesa, además, que le pidió a un compañero, que no era operador de planta y sin autorización para realizar la actividad, le hiciera cargue de concreto que era la función del ahora demandante; que lo hizo porque ese compañero estaba aprendiendo; indica el demandante que sabía que con sus conductas incumplía el reglamento interno de trabajo y que eran incumplimientos importantes, y que sabía que la tarjeta de acceso de personal era personal e intransferible.

Resalta que el único reparo que se le hizo a esa diligencia de descargos, por parte del demandante, fue que en dichas diligencias la empresa fue muy

reiterativa en diferentes ausencias de la planta, por lo que él terminó reconociendo actuaciones, se asustó y terminó reconociendo actuaciones que no habían sido importante; que al ser interrogado en este proceso, el actor confiesa que el 1 de septiembre de 2018 su turno terminaba a las 5 de la mañana, pero, en cuanto a la salida anticipada, ya en esa oportunidad afirmó que terminó su turno como a las 10:30 porque ya había cerrado la planta, que cargó tres viajes y lo mandaron a cerrar la planta, que el ingeniero de planta Germán Arias le dijo ocho días atrás que apenas se terminara producción se podía ir; que como tuvo una calamidad le tocó salir de la compañía, que no le informo a su jefe sobre su salida porque, como este le había dicho que cuando terminaran producción podían irse, no vio conveniente llamar al ingeniero para informarle su salida; que afirmó que no le delegó al señor Rigoberto la tarea de cargue de un viaje de concreto, que ya él, el demandante, había terminado producción cuando se le presentó la novedad, razones distinta a la que adujo en la audiencia de descargos ante la empresa

Que en el interrogatorio también confesó que le dijo a un compañero que le marcara la tarjeta de salida. Que sabía que esta era personal e intransferible, pero justificó que no la marcara él cuando salió porque le tocó salir de urgencia y tenía la firme decisión de regresar a la planta. Resalta la falladora que el señor Germán Felipe Arias, jefe de área y superior inmediato del aquí demandante, negó que hubiera autorizado al personal, al demandante, para salir cuando terminara producción, que esto no está autorizado en la empresa, puesto que los trabajadores, en el caso del demandante, tenían otras funciones que había que realizar cuando no se estuviera en producción; que el cargo del demandante era de operador de planta y tenía que estar para los trabajos de cargue; que indica que el día 1 de septiembre de 2018 después de que demandante abandonó su puesto, hubo que hacer otro cargue y que cumplió esa función de operador otra persona; que se constató que lo hizo el señor Rigoberto Ariza

Señala la a quo que, vistas las versiones del demandante y las actas de descargo, escuchadas sus justificaciones y confesiones y el testimonio del señor Germán Felipe Arias, no puede más que concluirse absolutamente



probada la violación grave, gravísima por parte del demandante, de sus obligaciones legales y contractuales, como abandonar el cargo, delegar sus funciones en personas no habilitadas para ello, poniendo incluso en riesgo la seguridad laboral de un miembro y de la empresa, haciendo además uso indebido de la tarjeta de ingreso, la cual confesó sabía era personal e intransferible; que, sin embargo, la entregó a su compañero para que registra la salida como si hubiera hecho turno completo, intención que no pudo haber sido otra que para recibir el salario completo, pese a no haber laborado ni la mitad del turno, por lo que considera justificado su despido.

En cuanto a la ilegalidad y nulidad del acto de terminación del contrato que depreca la activa, señaló que, según la jurisprudencia de la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, por su naturaleza el despido del trabajador por incumplir las obligaciones legales y contractuales establecidas, no se considera una sanción disciplinaria; que, por lo tanto, no es obligación para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las acciones disciplinarias establecidas en relación a la relación laboral, no siendo necesario, incluso, comprobada la falta, oírlo en diligencia de descargos; que solo respecto de la causal 3ª de despido, establecida en el artículo 62 del CST, la jurisprudencia ha indicado la necesidad de que, previamente a tomar una decisión de despido, se deba oír al trabajador para que este ejerza su derecho de defensa, sin que esto constituya obligación de agotar un proceso disciplinario.

## **VI. – GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.**

Teniendo en cuenta que la sentencia de primera instancia no fue recurrida en apelación por el apoderado de la parte demandante, y que la misma fue totalmente adversa a sus intereses, se dispuso a su favor el grado jurisdiccional de consulta en los términos del art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

### **Alegatos de conclusión**

Encontrándose dentro de la oportunidad procesal, el apoderado de la sociedad CONCRETOS ARGOS S.A., se pronunció indicando que en el presente caso que no se presenta inconformidad respecto de la valoración probatoria y argumentación jurídica emitida por el A quo en la sentencia de instancia, por lo que solicita se CONFIRME íntegramente la misma.

Señala que, como se acreditó dentro del proceso con todo el material probatorio, el cual relaciona, la relación laboral con el demandante concluyó por justa causa, ante el incumplimiento grave de sus obligaciones, tipificados los supuestos facticos consagrados en el art. 62 del CST numeral 6. Hace alusión a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral y de la Corte Constitucional en la que se indica que terminación del contrato por justa causa por parte del empleador no es una sanción disciplinaria, sino que es el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a éste, concluyendo que, por tanto, no exige el cumplimiento de un formalismo y un procedimiento previo para imputarla.

Resalta que, dentro del plenario, se logra demostrar que todas las obligaciones de contenido económico de naturaleza laboral fueron reconocidas y pagadas al demandante por su representada de manera oportuna y completa

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

**Naturaleza jurídica de la pretensión.** –Justas Causas para dar por finalizado el vínculo laboral; despido injusto e ilegal; reintegro.

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

Teniendo en cuenta que se conoce el asunto bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante la problemática jurídica que debe resolver la Sala consiste en determinar en el sub lite, (i) si, contrario a lo dispuesto por la falladora primaria, la terminación del contrato de trabajo, por parte de la empleadora, fue ilegal e injusta; y (ii) si hay lugar al reintegro laboral solicitado con el consecuente pago de salarios insolutos, prestaciones sociales, y aportes a pensión, desde la fecha de la terminación del contrato hasta el reintegro.

De cara al problema jurídico planteado, cabe recordar que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del C.S.T.S.S., disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos”*.

Ahora, es bien sabido que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 177 del CPC hoy 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada, que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió la actora, al aportar la carta de terminación del contrato de trabajo, adosada a folios 59 a 63 del expediente digital.

En dicha misiva, fechada septiembre 28 de 2018, se consignó lo siguiente:

“Le comunicamos que la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir del 28 de septiembre de 2018. Los motivos en que se fundamenta esta decisión son los siguientes:

1) Incumplimiento del Reglamento Interno de trabajo y de los procedimientos definidos por la empresa que indican avisar al jefe inmediato en caso de ausentarse durante su turno de trabajo e incitar a un compañero de trabajo a suplantarle en su trabajo y en la marcación de tarjeta de acceso, lo cual fue evidenciado el pasado 1 y 2 de septiembre.

En la diligencia de descargos, realizada el día 20 de septiembre de 2018, dentro del procedimiento disciplinario convencional, usted aceptó que se

ausento de la planta durante su turno de trabajo sin informar a su jefe inmediato en ningún momento e involucrar a un compañero de trabajo para que lo suplantara realizando sus funciones, para los cuales no ha sido autorizado, al cargar un viaje de concreto y marcar salida con su tarjeta de acceso. Lo anterior constituye una falta grave y un incumpliendo el Reglamento Interno de Trabajo

De conformidad con sus declaraciones consignadas en la respectiva acta, se puede concluir su responsabilidad en los hechos.

Cabe señalar que el acta de descargos hace parte integrante de esta comunicación.

Por lo expuesto es claro que usted incurrió en las siguientes faltas:

*Violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que le incumben como trabajador en el cargo de Operador de Planta, al no atenerse a los procedimientos y políticas establecidos por la empresa*

Con respecto al Reglamento Interno de Trabajo, usted incumplió y violó sus obligaciones, con base en los siguientes artículos:

Artículo 44. Los trabajadores tienen como deberes, los siguientes  
Numeral 8. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la empresa o ausentarse de su puesto.

Artículo 48. Son obligaciones especiales del trabajador:

Numeral 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Numeral 10: Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas y asistir con toda puntualidad al trabajo, según el horario señalado por la Empresa.

Artículo 50. Se prohíbe a los trabajadores:

Numeral 11. Abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior.

Numeral 19. Confiar a otro trabajador, sin autorización de su superior, la ejecución de su trabajo o cambiar turnos de trabajo sin autorización de la Empresa

Artículo 59 - Constituyen faltas graves:

La violación grave o reiterada por parte del trabajador de las prescripciones de orden, de las obligaciones especiales o prohibiciones legales, reglamentarias o contractuales.

**Los hechos descritos constituyen justa causa de terminación de su contrato de trabajo, de acuerdo con lo preceptuado por el numeral 6° del Artículo 62, subrogado por el literal a) del art. 7° del Decreto 2351 de 1.965, en concordancia con el numeral 1o del art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y numeral 8 del artículo 44, numerales 1, 10 del artículo 48; numerales 11 y 19, del Artículo 50 y el artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo.**

La liquidación final a la que tiene derecho estará a su disposición una vez diligenciado la correspondiente paz y salvo.”

Ahora, el numeral 6° del Artículo 62, subrogado por el literal a) del art. 7° del Decreto 2351 de 1.965, norma citada como fundamento para dar por terminado el contrato de trabajo entre la empresa demandada y el actor en la comunicación mediante la cual la demandada tomó dicha decisión, indica que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, entre otras, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Al respecto, debe indicarse que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde la sentencia proferida el 18 de septiembre de 1973, reiterada entre otras, en las sentencias de 19 de septiembre de 2001, 10 de marzo de 2009, 5 de mayo de 2009 con radicaciones N° 15.822, 35.105 y 34.253 respectivamente, y recientemente en la SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, ha manifestado que dicha norma consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa: la primera se configura cuando se presenta cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T. y, la segunda, cuando se presenta cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Y frente a estas dos hipótesis, la Alta Colegiatura ha indicado que *“en el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en*

*el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...”.*

Frente a las consecuencias que se derivan de éstos eventos señaló:

*“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos 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 aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. 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 C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”.*

Finalmente, reiteró la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: *“si la gravedad de algunas conductas ya estaba calificada por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.”.*

En el caso bajo estudio, en la misiva en la que se dio por terminado el contrato del actor con la accionada, se hizo alusión por el empleador a una de las dos hipótesis que trae la norma en comento, pues se aduce el incumplimiento del demandante de una de las obligaciones especiales del trabajador de que trata el artículo 58 del CST, como lo es, la establecida en el numeral 1º, que indica: *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”*, gravedad de la

violación de esta obligación, que corresponde valorar al juzgador (a), como enseña la jurisprudencia de la CSJ, Sala de Casación Laboral a la que se hizo referencia, indicándose en la misiva que hubo violación de las siguientes disposiciones del reglamento interno de trabajo de la empresa demandada:

Artículo 44. Los trabajadores tienen como deberes, los siguientes:

Numeral 8. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la empresa o ausentarse de su puesto.

Artículo 48. Son obligaciones especiales del trabajador:

Numeral 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Numeral 10: Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas y asistir con toda puntualidad al trabajo, según el horario señalado por la Empresa.

Artículo 50. Se prohíbe a los trabajadores:

Numeral 11. Abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior.

Numeral 19. Confiar a otro trabajador, sin autorización de su superior, la ejecución de su trabajo o cambiar turnos de trabajo sin autorización de la Empresa

Se indica, además, en la carta en mención, que en el Artículo 59 del RIT se establece que constituyen faltas graves: *“La violación grave o reiterada por parte del trabajador de las prescripciones de orden, de las obligaciones especiales o prohibiciones legales, reglamentarias o contractuales.”*, advirtiendo la Sala que no se tipificaron en el reglamento interno de trabajo unas determinadas conductas como faltas graves, sino que se estableció en forma general que constituían faltas la violación grave o reiterada de las obligaciones especiales o prohibiciones legales, reglamentarias o contractuales, de las que hacen parte las disposiciones del reglamento de trabajo (Visible a folios 165 a 205 del Expediente Digital) que se recuerda hacen parte del contrato de trabajo (Art, 101 del CST), lo que implica también que la gravedad sea valorada por el fallador (a).

Ahora, a folios 53 a 57 del expediente digital obra copia de la diligencia de descargos adelantada al trabajador el día 20 de agosto de 2018, la cual indica, como motivo de la citación a descargos, el siguiente: *“Usted ingreso a laborar el día 1 de septiembre para iniciar su turno de trabajo a las 5:00pm y estando durante su turno de trabajo, usted presuntamente se retira de las instalaciones el 1 de septiembre alrededor de las 20:24 horas sin realizar la marcación de salida con su tarjeta de acceso y posteriormente el día 2 de septiembre a las 3:05am se evidencia que otro colaborador realiza la marcación de salida con su tarjeta de acceso.”*

Se resalta que el trabajador, al ser interrogado sobre si conocía el reglamento interno de trabajo, indicó que sí, y sobre el motivo de la citación, señaló:

*“Ese día yo tenía un turno de 5pm a y 5am y yo me presente a trabajar normalmente, en el transcurso de mi turno recibo una llamada me notifican un problema grave en mi casa. Mis hijos conviven con su mamá y el padrastro y me dicen que mi hijo estaba peleando con el padrastro y que ya estaban en un tono muy grave, me dijeron que habían llamado a la policía y que aún no había llegado. Yo en ese momento me acaloré, yo no supe cómo reaccionar. El ingeniero siempre nos ayuda y la verdad en ese momento yo no pensé, no tuve cabeza para actuar. La única alternativa que vi fue arrancar e irme. La producción ya casi estaba acabando, estábamos cargando el último viaje, faltaban los informes y ya prácticamente estaba acabando. Yo salí y yo no medí las consecuencias. No conté con el ingeniero, si lo hubiera llamado, él me hubiera ayudado. Yo fui, solucionamos el problema y a las 11pm aprox. llame al compañero Rigoberto, le pregunte que como estaban las cosas y me dijo que todo estaba bien y se había cerrado planta. Yo con la cabeza fría cometí el error y no volví a llamar al jefe. En ese momento le pedí el favor a Rigoberto que me marcara la tarjeta para que la entrada no quedara abierta. La verdad no medí las consecuencias, la verdad no lo vi anormal”*

Al preguntársele si recientemente se había ausentado dejando a otro compañero encargado, respondió: *“una vez lo hice, a altas horas de noche yo salí a comer algo y ya”*, y sobre si se había retiro antes de finalizar su turno, indicó que sí, una vez.

Reconoció el actor en dicha diligencia que le pidió a un compañero, que no es operador de planta, que hiciera un cargue de concreto, que es su responsabilidad, sin estar dicho compañero autorizado para realizar esta



actividad, concretamente al señor Rigoberto Raigosa, aduciendo que le estaban enseñando y que él le pidió el favor, así como también, que se ha ausentado de su turno de trabajo sin avisar a su jefe en otras oportunidades, y que le pidió por teléfono, a las 11 pm aprox., a su compañero Rigoberto Areiza que marcara la tarjeta por él, sin informar esta novedad, “...*porque no pensé que fuera a ser para tanto, la verdad no pensé.*” Agrega que el otro evento que indica que se ausentó de la planta fue hace un mes y medio

Al preguntarle si incumplió el Reglamento interno con su actuar, contestó: “*Sí, porque abandoné el puesto de trabajo, incumplí con mis responsabilidades en ese momento*”, incumplimiento que calificó de importante, al igual que el incitar a un compañero a que lo suplantara en su cargo y en la marcación de su salida, reconociendo tener conocimiento que la tarjeta de acceso es personal e intransferible. Y sobre las consecuencias de su actuación, indicó que el abandono de puesto de trabajo da despido y que pedirle el favor a un compañero para que lo suplantara es una falta grave en el RIT.

Ahora, como bien resaltó la a quo, el actor en el interrogatorio que absolvió confesó que le pidió a un compañero que le marcara la tarjeta de salida y que sabía que esta era personal e intransferible; además, el señor Germán Felipe Arias, jefe de área y superior inmediato del demandante, fue claro en indicar que no autorizó al demandante, o a otros trabajadores, para salir cuando terminara producción, pues tenían otras funciones que tenían que realizar cuando no hubiera producción, advirtiendo que, precisamente, el 1 de septiembre de 2018, después de que demandante abandonó su puesto, hubo que hacer otro cargue y que cumplió esa función de operador otra persona, el señor Rigoberto Ariza

Como puede advertirse, es claro que el actor en forma reiterada se ausentó de su lugar de trabajo, sin autorización de su superior, dejando abandonado el puesto de trabajo, conducta a todas luces grave; pero, además, permitió que otro compañero, no calificado para realizar el cargo que ocupaba, realizara sus labores, con el riesgo que tal conducta comporta en materia de riesgos profesionales, y, como si fuera poco, incitó a un compañero a que

utilizara la tarjeta de acceso que le fue entregada al actor, documento personal e intransferible, y marcara su salida, en contravía a todas las órdenes, obligaciones y prohibiciones contractuales y reglamentarias en tal sentido, señaladas en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Ahora, con relación a la ilegalidad y nulidad del acto de terminación del contrato que aduce la parte demandante, es pertinente señalar que, en consonancia con la jurisprudencia de la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, el despido como el de autos no puede ser entendido como una sanción en sí misma, sino como la consecuencia del ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, ante la configuración de una falta grave, en este caso, como la aducida en la carta de terminación del contrato de trabajo, sin que haya lugar a agotar un proceso disciplinario.

En ese orden de ideas, resulta acertada la decisión de la a quo al concluir que la terminación del contrato de trabajo objeto de esta Litis lo fue con justa causa, por parte del empleador, por lo que será confirmada íntegramente la sentencia de primera instancia.

En esta instancia no se han causado costas procesales, por ser la consulta un trámite oficioso.

#### **VIII. – DECISIÓN**

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

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia objeto de consulta, de fecha y procedencia conocidas, por lo señalado en la parte motiva.

**SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS** de segunda instancia, por lo indicado en precedencia.

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

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

**Los magistrados**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**  
Magistrada

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**  
Magistrado

  
**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**  
Magistrada