OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado ponente

SL1628-2025
Radicación n.°11001-31-05-038-2019-00350-01
Acta 6

Bogotá D. C., veintiséis (26) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **DICKSON RAFAEL GARCÍA DÍAZ** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. profirió el 29 de septiembre de 2023 en el proceso que el recurrente instauró contra **DRUMMOND LTD.**

I. ANTECEDENTES

Dickson Rafael García Díaz llamó a juicio a Drummond LTD, con el fin de que se declare la ineficacia del despido a partir del 29 de mayo de 2016, en consecuencia, solicitó *«la reinstalación»*, al cargo que ocupaba al momento del despido o a un cargo de la misma o superior jerarquía y remuneración, que sea compatible con su situación de

discapacidad. Solicitó además que se declare que no existió solución de continuidad en la prestación del servicio.

En consecuencia, pidió el pago de los emolumentos dejados de percibir desde el momento del despido hasta cuando se produzca la reinstalación, estos son: remuneración fija u ordinaria, primas de servicios, vacaciones, auxilio de cesantía con destino al fondo al que estaba afiliado, intereses de cesantía, sanción por mora en el pago de cesantías, aportes a la seguridad social, intereses moratorios por el no pago a la seguridad social, *i*ntereses moratorios contemplados en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 e indemnización por perjuicios morales a causa del despido y su indexación.

También pidió el pago de los beneficios pactados en las convenciones colectivas como prima extralegal, prima de servicios, prima de navidad, prima de vacaciones, bonificación por antigüedad, aumento general de salarios y auxilios educativos.

De manera subsidiaria, discriminó las pretensiones que señala en la demanda como principales y adicionó el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Fundamentó sus peticiones, en lo que interesa al recurso extraordinario, en que fue vinculado con la empresa Drummond LTD. a través de contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 12 de mayo de 2005, en el cargo

de asistente de bodega, que el contrato de trabajo fue dado por terminado de manera unilateral y sin justa causa el 29 de mayo de 2016.

Afirmó que le fue practicado examen médico de ingreso y se determinó que su capacidad laboral no estaba limitada, que durante la ejecución de la relación de trabajo le fueron practicados distintos exámenes de salud ocupacional y se determinó que tenía *«diabetes no controlada»* y no era apto para el trabajo en alturas. Señaló entonces que debía subir a los estantes de la bodega que se encontraban a una altura de 1.8 metros.

Agregó que la demandada no solicitó ante el Ministerio de Trabajo permiso para su despido y sus funciones no son propias de trabajadores de dirección manejo o confianza, así como tampoco actividades de coordinación, facultades disciplinarias, de dirección, diseño de políticas o estrategia, y disposición de bienes. Advirtió que su jefe inmediato era el supervisor de bodega y seguía sus instrucciones.

Manifestó que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo lo siguiente:

> Artículo 69.- El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente: PRESIDENTE GERENTE GENERAL DE OPERACIONES GERENTE DE DEPARTAMENTO SUPERINTENDENTES JEFES DE DEPARTAMENTO JEFES DE DIVISIÓN O DE GRUPO JEFES DE SECCIÓN JEFES DE COMISIONES GEOLÓGICAS Y DE INGENIERÍA SUPERVISORES

Y en el artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo se dispone que debe realizar de manera personal labor en los términos estipulados y cumplir órdenes e instrucciones, según el orden jerárquico establecido y, conforme con el artículo 73 de la misma normativa debe cumplir las órdenes de sus superiores para la realización de la ejecución normal del trabajo que se encomienda.

Señaló que se encontraba afiliado a la organización sindical Sintradrummond, y dicho sindicato suscribió una convención colectiva de trabajo entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2016, convención de la cual era beneficiario y en la cual se contempló un procedimiento para las sanciones disciplinarias, dicha norma dispuso que, si no se cumplía con el mismo, la consecuencia sería que el despido no tendría efecto alguno.

Alegó que no le fue comunicado por escrito una presunta falta que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo y advirtió que, en un término no mayor a tres días, contados a partir de la fecha en que sucedieron los hechos a efectos de rendir descargos debía realizarse tal notificación. Y solo hasta el 29 de mayo de 2016 a las *8:40 pm* recibió la citación para rendir descargos a las *9:00 pm* del mismo día.

Advirtió que la citación no especificó ni le explicó de manera detallada la falta aducida, sin advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar. En concreto precisó que no se le informó cuáles fueron los formatos *issue tickets,* que debían ser diligenciados. Y no le fue indicado el tiempo

con que contaba para rendir descargos, recopilar pruebas para su defensa y controvertir la decisión a través de recursos. Fue despedido a las 10:40 del 29 de mayo de 2016.

Puso de presente que desde el 12 de mayo de 2005 hasta el 29 de mayo de 2016 efectuó el recibo y despacho de materiales, atendió órdenes e instrucciones; que antes del 3 de mayo de 2016 no existía un control adecuado de los vehículos de proveedores y no tuvo injerencia de los vehículos que entraban a la mina, ni la relación con el contenido de los productos que ingresaban; que su remuneración ascendía a $4.088.496; que la cláusula 51 de la Convención Colectiva pactó un régimen indemnizatorio en el que se adicionaba un 37% adicional al legal.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la vinculación laboral, el tipo de contrato, lo expresado respecto del reglamento interno de trabajo y lo relativo a los exámenes ocupacionales, se hizo claridad en que no le constan las patologías alegadas y, además, en que dentro de las funciones y responsabilidades del señor Dickson García se encontraba la de coordinar y organizar junto con los departamentos de operaciones y mantenimiento, las solicitudes de materiales, combustibles y lubricantes, contando con autonomía para la realización de sus funciones, por lo que sus actividades si obligaban y comprometían a la sociedad. Negó los restantes hechos.

En su defensa propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, temeridad o mala fe, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 16 de agosto de 2022, el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá decidió (f.° 394), absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda. Y se consideró relevado del estudio de las excepciones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que el demandante interpuso, a través de sentencia de 29 de septiembre de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá decidió confirmar la decisión de primera instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el tribunal consideró que debía resolver los siguientes problemas: (i) determinar si el demandante es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; (ii) en relación con las pretensiones subsidiarias, determinó que debía estudiar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por incumplimiento del procedimiento convencional y, (iii) si ello no procede analizará, si es acreedor a las indemnizaciones solicitadas por terminación unilateral del contrato sin justa causa.

Fueron excluidos del debate los siguientes hechos:

> […]*(i) la existencia entre las partes de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 12 de marzo de 2005 hasta el 29 de mayo de 2016, para el desempeño del cargo de asistente de bodega, con un último salario mensual de $4.088.496; (ii) que el demandante al ingreso se le practicó examen médico que arrojó como resultado que era apto para el cargo y sin restricciones, pero, posteriormente fue diagnosticado con "diabetes no controlada", por lo que, se dispuso que no era apto para trabajo en alturas; (iii) que, pese a ello, el trabajador no fue calificado con pérdida de capacidad laboral; (iv) que el 29 de mayo de 2016, el actor fue citado a diligencia de descargos, porque se le endilgó un incumplimiento en los procedimientos establecidos para el despacho de material, y, (v) que en esa misma fecha, el empleador le comunicó la determinación de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa, en razón a que, de las respuestas ofrecidas en los descargos, había concluido que, efectivamente había desconocido el procedimiento de labores asignadas sin ninguna justificación*[…].

i) Respecto de la estabilidad laboral reforzada

Aseguró el juez de apelaciones que se alega por parte del demandante la existencia de una *«diabetes»* y unas recomendaciones para efectos de desempeñar trabajo en alturas que el empleador desacató, por lo qué, para poder terminar válidamente el vínculo laboral, se cuestiona que el empleador debió solicitar el permiso a la autoridad del trabajo, lo cual jamás ocurrió.

El tribunal consideró que debía aplicarse lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2006, (Ley 1346 de 2009) artículos 1 y 27, lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013, y lo señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, además

de lo establecido en sentencia CC C-531-2000, y la sentencia hito de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, CSJ SL1154-2023.

Para el ad quem, la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, impone examinar si la afección física, mental o psíquica, de largo o mediano plazo, al interactuar con diversas barreras, frustre o entorpezca la integración plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad con los demás trabajadores, es decir, que la dolencia en realidad impida el cumplimento de las labores habituales, y por esa razón, termina convirtiéndose en fuente de discriminación por el empleador.

A juicio de la segunda instancia es claro que el trabajador ingresó en óptimas condiciones de salud y, por lo tanto, era apto para el desempeño del cargo, pero, acorde con los chequeos médicos periódicos del empleador, concretamente, en la revisión de 20 de febrero de 2014, se estableció que desde el 2012, el demandante lo afectaba la enfermedad conocida como *«DIABETES MELLITUS NO INSULINO DEPENDIENTE SIN MENCION DE COMPLICACION»,* por lo tanto, se recomendó que no era apto para el trabajo en alturas (f.° 86 a 91 del archivo 10); diagnóstico que fue confirmado en los chequeos de 11 de mayo de 2015 (f.° 80 a 85), 18 de mayo de 2016 (f.° 74 a 79), y el examen médico de egreso de 29 de mayo de 2016 (f° 68 a 72) así las cosas, se entiende que el empleador era conocedor del estado de salud del trabajador, dado que, no se trataba de una situación novedosa o intempestiva, sino de un cuadro que venía de

unos años atrás, que arrojó una restricción específica, que fue no permitir el trabajo en alturas.

El tribunal procede entonces a estudiar la *diabetes mellitus*, patología que, se afirmó según la doctrina médica es una enfermedad crónica (de larga duración) y que, conforme la literatura especializada, se trata de un proceso que evoluciona a lo largo de los años, es decir, que, para el caso, se acomoda perfectamente a una afección de mediano o largo plazo y no a cualquier dolencia o enfermedad.

Al estudiarse si esa afección impidió al trabajador su integración profesional o el desarrollo de los roles ocupacionales, se encuentra con que, pese a la restricciones, el demandante pudo desempeñarse en su actividad, sin que se hubiera acreditado incapacidades por esa enfermedad, o algún accidente profesional a causa de algún síntoma; tampoco existe alguna novedad sobre traslados o reubicación laboral, o algún incidente por cuenta de dicha enfermedad, que haya imposibilitado el ejercicio habitual y regular de las labores contratadas, tal como lo informaron los mismos testigos que declararon en su favor, señores Andrés Eduardo Mieles, Jorge Mario Riascos y Wilson Osorio Portela, todos compañeros de labores del demandante, que al preguntárseles por alguna condición médica que le impidiera al Señor García desarrollar la labor, al unísono dijeron que las actividades las realizaba normalmente (archivo 17, minuto 1:00:47, 1:30:43 y 1:35:43) y, aunque el último declarante adujo que la diabetes le causaba mareos, nada de

ello fue reportado al empleador como obstáculo para cumplir el objeto contractual.

Advirtió además el tribunal que la empresa no tenía barreras ocupacionales para ejercitar la labor, por el contrario, tal como lo refirió el testigo René Alejandro Ramírez y quien fungió como supervisor del actor en la fecha de los hechos, la empresa le facilitaba al trabajador su desempeño laboral con escaleras *«tipo avión»* con barandas y con pasos escalados y razonables, que evitaban cualquier riesgo al tener que alcanzar los elementos de la bodega.

De este modo, para la segunda instancia no basta con que se haya acreditado las afecciones a la salud de tipo físico, sino, la prueba de la existencia de barreras, que le impidiera interactuar con su entorno laboral y le obstaculizara ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás colaboradores y, por el contrario, lo que está demostrado es que no tuvo ausencia por su afección de salud, ni siquiera se constata un bajo desempeño en la labor que el empleador pudiera relievar en la prestación del servicio, de ahí, que correspondía al accionante acreditar no solo la existencia del diagnóstico de la afección, sino, además, la existencia de la barrera, lo que no ocurrió.

En resumen, la patología que presentó el señor García, no constituye complicación que lo haga merecedor a la especial protección reclamada, en consecuencia, al no haberse demostrado que su contrato de trabajo finalizó por razón de su discapacidad, se concluyó que no hay lugar a aplicar las

consecuencias establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

ii) En relación con la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por incumplimiento del procedimiento convencional

El argumento del demandante se sustenta en el desconocimiento de una norma convencional. Para resolver si procede o no la ineficacia. El tribunal inicia su estudio con la revisión de la jurisprudencia laboral, la cual ha señalado de antaño, que la decisión del despido no puede ser considerada en sí misma una sanción disciplinaria, frente a la cual el empleador esté obligado a seguir determinado procedimiento, salvo que se encuentre previsto de manera expresa en alguna fuente normativa vinculante, como la convención o pacto colectivo, el reglamento interno de trabajo, el laudo arbitral, o el mismo contrato de trabajo; sin desconocer que, el derecho de defensa que le asiste al trabajador puede cumplirse sin un rigorismo específico para entrar en diálogo con el empleador en aras de debatir los hechos que se le aduzcan. Citó lo dispuesto en sentencias CSJ SL2351-2020 y CSJ SL5159-2018).

Al analizar la disposición convencional se encuentra que esta dispone lo siguiente:

> PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIONES DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA LEGAL: Cuando la empresa Drummond Ltda. conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta

infracción al Reglamento Interno de Trabajo vigente y aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato de trabajo, efectuará el siguiente procedimiento:

1. Comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (3) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

   Si el trabajador es sindicalizado, se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato (subdirectiva a la cual se encuentra afiliado), y si es acogido a la convención, se notificará a las subdirectivas de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las subdirectivas es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección, escogerá a los dos (2) representantes de la organización sindical que asistirán a la diligencia. El sindicato deberá informar en la copia de la notificación el nombre de las personas que asistirán a los descargos.

   En el llamado a descargos se especificará la falta que se imputa al trabajador, con una descripción detallada de los hechos basada en el reporte del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos, indicando además la hora, fecha y lugar en que se rendirán los mismos, siendo entendido que dichos descargos se efectuarán en horas hábiles de trabajo, siempre y cuando tanto los representantes sindicales como el trabajador en descargos desempeñen funciones en diferentes clases de equipo, excepto en los casos en que los representantes del sindicato sean miembros de la Junta Directiva de las subdirectivas.

   El sindicato o la Empresa podrán requerir en la diligencia, la presencia del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos. Este funcionario deberá asistir a la diligencia de descargos si se encuentra en la sede de trabajo respectiva; de no encontrarse allí, la Empresa designará otro funcionario del mismo Departamento. En el evento en que la presencia del funcionario afecte seriamente la Operación, la Empresa podrá posponer la diligencia de descargos para facilitar su asistencia.

En esta instancia del procedimiento, no se registrará copia del llamado a descargos en la hoja de vida del trabajador.

2. Si el trabajador no se presenta a rendir los descargos sin excusa en la fecha en la cual fue citado, se entenderá que da por aceptada su responsabilidad, y en consecuencia la empresa podrá proceder a tomar la decisión que sea del caso. No obstante, si el trabajador presenta excusa justificada según el procedimiento que tenga establecido la empresa para tal efecto, podrá ser convocado para una nueva fecha.

   Si el trabajador se presenta a la hora indicada, y transcurridos 30 minutos después de ese momento la Empresa no ha dado inicio a la diligencia, se entenderá que ha desistido de los cargos formulados.

   De igual manera, si los representantes del trabajador no se presentan a la hora indicada, se dará por iniciada la diligencia sin la presencia de los mismos salvo en los casos en que ambos directivos no se encuentren laborando, evento en el cual se les dará 30 minutos de espera. Si los representantes del sindicato se encontraren laborando al momento de la diligencia, la Empresa coordinará los medios necesarios para su asistencia. Si la no presencia de los representantes del trabajador obedece a falta de coordinación entre estos y la Empresa, la sesión de descargos podrá ser aplazada por una sola vez, caso en el cual, la empresa fijará la fecha, hora y lugar en que se realizarán.

   De la diligencia de cargos y descargos se levantará acta que será firmada por cada una de las partes, a las cuales se les entregará una copia.

   Los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

3. En los casos de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador, dentro de los dos (2) días hábiles de oficina siguientes a la comunicación de la sanción, podrá apelar por escrito ante el inmediato superior de la persona que la impuso, caso en el cual la sanción notificada no se hará efectiva hasta que se resuelva dicha apelación. En la comunicación por escrito que envía el trabajador, deberá sustentar la apelación; de

> no sustentar dicha apelación se entenderá que ha desistido de ella y la decisión quedará en firme.
>
> Para evaluar los argumentos y planteamientos de la apelación, el inmediato superior de la persona que impuso la sanción o quien él designe se reunirá dentro de los tres (3) días hábiles de oficina siguientes a la presentación de la apelación con dos representantes de la organización sindical y el Departamento de Recursos Humanos, en la hora, lugar y fecha de la Empresa indique. Esta designación recaerá en un empleador de igual o mayor jerarquía con respecto a quien originalmente impuso la sanción.
>
> La decisión de la apelación se deberá responder dentro de los dos (2) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la reunión de apelación. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.
>
> 4. Para la aplicación de sanciones disciplinarias se utilizará la siguiente escala de sanciones: por la primera vez suspensión del contrato de trabajo hasta por 8 días y por segunda vez hasta por 30 días.
>
> 5. No serán tenidas en cuenta para efectos de la escala de sanciones establecida en este procedimiento, las sanciones consistentes en llamados de atención que hayan cumplido uno (1) o más años de haber sido impuestas, las suspensiones del contrato por un término inferior o igual a ocho (8) días, que hayan cumplido cinco (5) o más años de haber sido impuestas, o las sanciones superiores a ocho (8) días que hayan cumplido nueve (9) o más años de haber sido impuestas.
>
> 6. No producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento.

Hace claridad el tribunal que, aunque la primera instancia concluyó lo correcto en cuanto a que para el despido no se exige un procedimiento respectivo, pues hace parte de una facultad legal en cabeza del empleador que no se asemeja a una sanción, erró cuando dijo que, acorde con

la norma convencional alegada por el actor y aceptada por la pasiva, esa estipulación estaba concebida exclusivamente para la aplicación de sanciones disciplinarias, siendo que, de la lectura de la cláusula, allí se incluyó expresamente el despido; lo que significa, que el empleador, a la hora de terminar el vínculo, debía acreditar el cumplimiento fiel a esas reglas, porque así quedó estipulado en una fuente normativa, de lo contrario, como lo dice el texto extralegal, la decisión resulta ineficaz.

A juicio del juez de apelaciones la disposición convencional trae una serie de etapas que garantizan el debido proceso previo a la decisión del despido, cuyas exigencias imperativas son:

> [...]la comunicación o citación al trabajador a descargos, la cual debe describir en forma detallada los hechos endilgados, y si es sindicalizado, debe informar de ello a la organización, para que ésta disponga el acompañamiento de dos miembros del colectivo; ii) la diligencia de descargos debe realizarse en días hábiles, es decir, de lunes a viernes y garantizar el empleador la presencia de los representantes sindicales con la posibilidad de que allí intervenga el funcionario que dio origen al llamado, además de levantarse el acta correspondiente con la respectiva copia a las partes; iii) el resultado de la diligencia debe comunicarse al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la realización de los descargos, previéndose el derecho a una segunda instancia únicamente para los casos de sanción, con un comité de apelación conformado por el inmediato superior de la persona que impuso la sanción, dos representantes del sindicato y del Departamento de Recursos Humanos, quienes deben reunirse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la presentación de la apelación, la cual debe ser interpuesta por el trabajador a los dos (2) días siguientes a la respuesta de los descargos. La decisión de la alzada se debe proferir dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a la fecha de reunión del comité, y; iv) la imposición

de las sanciones disciplinarias está sometida a una escala, descartando anteriores faltas con cierta antigüedad que no deben ser tenidas en cuenta para dicha imposición.

Se trata de un procedimiento que junta las diversas etapas que permiten que al trabajador se le respete el debido proceso y el derecho de defensa, en cuanto una vez culmina la investigación o conocimiento de la actuación irregular, el empleador procede a comunicar de manera próxima la citación a descargos, haciendo una mención precisa de los hechos, es decir, una narración coherente y ordenada del debate que se surtirá, sin llegar al punto, como lo exigió el demandante, de una especificación de tiempo, modo y lugar, o especificidad de las circunstancias o situaciones endilgadas, ni siquiera expresarle todo el arsenal probatorio o los reportes de las auditorias o las conclusiones concretas de la investigación, que en un momento dado puede ser extensa y cuantiosa; pues se entiende que las partes del conflicto colectivo lo que quisieron plasmar, es que el trabajador tenga un mínimo de contexto sobre lo que se le endilga y no una simple mención de figuras jurídicas o cuestiones generalizadas.

Por su puesto, que eso no impide que el empleador pueda aprovechar ese lapso de citación para dar a conocer todos los elementos, pero, como se dijo, la exigencia convencional no se extiende hasta el punto de llenar o atiborrar la comunicación de anexos y precisiones probatorias, sino de identificar de manera clara cuáles son los motivos de la convocatoria.

Así mismo, el trabajador puede contradecir o solicitar pruebas en la misma audiencia de descargos, dado que, el procedimiento convencional no lo prohíbe, por el contrario, es la etapa en donde el contacto directo y cercano con el empleador le permite hacer ver la posición contraria y las posibles falencias en los argumentos y conclusiones que previamente el empresario se ha hecho con sus investigaciones; de tal suerte, que para ello sirve el refuerzo y la compañía sindical, o las mismas sugerencias e intervenciones del trabajador en sus respuestas. Por último, los contratantes colectivos solo previeron el derecho a una segunda instancia cuando la respuesta del empleador es la imposición de sanción disciplinaria, y no cuando se expresa con la terminación unilateral del contrato con justa causa [...] (Énfasis añadido.).

En el estudio del caso concreto se acreditó que, luego de una investigación interna, el demandante estaba incumpliendo el procedimiento de recibo y entrega de materiales, lo anterior se acreditó con el reporte del supervisor de bodega de 28 de mayo de 2016. Al día siguiente se efectuó la citación a descargos para ese mismo día a las 9:00 pm, citación en la que expresamente el empleador le informó lo siguiente:

> [...]Se reportó al Departamento de Recursos Humanos que a raíz de una investigación interna dentro del área de Materiales, se encontró que el señor Dickson García Díaz no ha venido diligenciando adecuadamente los formatos issue tickets de acuerdo con los procedimientos establecidos de despacho de material, poniéndose en evidencia que el señor García Díaz aparentemente dio ingreso a materiales que nunca entró ni salió físicamente de las instalaciones de la mina, el cual venía de proveedores que no efectuaban las reparaciones para las cuales fueron contratados, por lo que con estos hechos se han causado cuantiosas pérdidas económicas para la empresa. Por los hechos anteriormente mencionados usted presuntamente violó los siguientes artículos del Reglamento Interno de Trabajo (...) Así como el artículo 58 numerales 1 y 5 y el artículo 62 literal A numeral 6 del Código Sustantivo de Trabajo. Por esta razón la Empresa ha tomado la decisión de llamarlo descargos el día 29 de Mayo con el objeto de aclarar las situaciones reportadas.
>
> Se le indicó que durante esta diligencia Usted podrá aportar los documentos o pruebas que considere estén relacionados con los hechos citados Hora de la diligencia: 9:00 pm Lugar: Oficina de Recursos Humanos[...].

Para el tribunal fueron cumplidas las exigencias del procedimiento convencional, pues, por una parte, se partió del reporte investigativo, al día siguiente envió la citación, es decir, en el límite de los tres (3) días, y en igual sentido, la empresa comunicó a la organización sindical sobre la

convocatoria (f.° 20); esta citación dio una descripción detallada de los hechos, en cuanto contextualizó al trabajador de las faltas aducidas y el tipo de responsabilidad que se le endilgaría, acorde con las funciones contratadas y las situaciones que dieron lugar al malestar o inconformidad del empleador.

Respecto de la comunicación previa realizada por el empleador, lo que se advierte es que se requiere una mención explicativa de la situación o circunstancias que se le van a endilgar al presunto infractor, para que éste, con base en ello, pueda preparar su defensa con los argumentos y pruebas pertinentes, que le permitan contrarrestar lo aducido por el contratante. De esa manera, resulta exagerado pretender que el convocante le mencione al trabajador, los escenarios de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que se aducen –puede hacerlo-, ni mucho menos hacerle entrega del compendio investigativo, pues la disposición convencional no lo exige, porque, simplemente se trata de algo mínimo pero relevante para la defensa del trabajador, ya que, sobre ese terreno concreto y específico se debatirá, no solo la ocurrencia de la falta, sino la responsabilidad.

Adicional a lo expuesto menciona que fueron llevados a cabo los descargos que, aunque el mismo día de la citación, y el requerimiento convencional no lo prohíbe, lo que sanciona es que no se haga o se dificulte su llegada o la de los acompañantes sindicales, que, en este caso, el actor decidió prescindir de ellos en la diligencia.

Además, lo actuado en los descargos tiene coherencia con lo señalado en la citación, pues, cuando la demandada, el 29 de mayo de 2016 le comunicó al actor que sería llamado a descargos señaló expresamente que: *«[…]no ha diligenciado adecuadamente los formatos issue tickets de acuerdo con los procedimientos […]».*

Para el tribunal fue muy clara la declaración del testigo Juan Carlos López de la demandada, quien según su versión, conoció la investigación interna que adelantaba la empresa desde marzo de 2016, ante las irregularidades que se venían cometiendo y que implicaban una defraudación para la empresa en amplios sectores, pero que, esos resultados o hallazgos que involucraban al demandante, solo se le dieron a conocer en la diligencia de descargos con las pruebas pertinentes, pues antes, según el declarante, el empleador solo estaba obligado a contextualizarlo.

Finalmente, como el demandante no aprovechó la diligencia para solicitar o aportar pruebas o contradecirlas, no puede decirse que se le vulneró el derecho de defensa, pues, era ese momento en el que el trabajador podía hacer uso de esa posibilidad para rebatir lo aducido por el empleador, sin que el hecho de que la empresa haya decidido emitir una respuesta ese mismo día, pueda considerarse una trasgresión al debido proceso, en cuanto cumplió con los términos mínimos previstos en la convención.

El Tribunal finalmente, advirtió que la inmediatez alegada por el actor como supuesto del trámite convencional está dada por los términos cortos en que se deben realizar las etapas, con la citación a descargos, que, como se explicó en líneas previas, una vez culmina la fase investigativa en la que se encuentran irregularidades de diversas áreas de la empresa, el empleador debe proceder a enterarlo de la presunta falta cometida, que en este caso se dio, pues así lo refieren varios testigos*:* Juan Carlos López, René Alejandro Ramírez y Mario de Luque (2:25 a 8:30 y 43:36 a 43:50 archivo 18 digital).

La indagación inició en marzo de 2016, a raíz de las pesquisas encontradas por la auditoría y la misma actuación del segundo declarante como supervisor, lo cual culminó en mayo de ese mismo año y, por ello, una vez se obtuvo la conclusión, se citó al trabajador dentro de las horas hábiles, acorde con la operación de la empresa, que es de 24 horas, y por ello, como el turno del demandante era nocturno, se aprovechó para convocarlo en forma inmediata. Luego, cabe indicar que la jurisprudencia de vieja data tiene resuelto que el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir la justa causa. Se fundamentó la decisión además en lo dicho en sentencia CSJ SL3239-2015.

Añadió el juez de segundo grado que el procedimiento convencional en ningún momento estableció que previo al despido se deba aplicar una sanción disciplinaria, pues eso

es potestativo del empleador, esto es, si aplicar un llamado de atención o la suspensión, que son las previsiones fijadas en la norma extralegal, por ende, si aquél consideró que las faltas eran de tal magnitud, lo más aconsejable consistía en prescindir de los servicios del trabajador, la disposición colectiva no lo prohibía. Corolario de lo anterior, la Sala encuentra que no hubo una transgresión al debido proceso convencional en el despido suscitado.

iii)En relación con la indemnización por despido sin justa causa.

El actor reclamó tanto la indemnización legal como convencional, al aducir que el despido fue sin justa causa, pues no incumplió las obligaciones contractuales y legales en el desempeño de la labor.

El colegiado de apelaciones para estudiar el tema tomó en cuenta la carta de terminación del contrato de trabajo conforme con lo dispuesto en los artículos 72 numerales 1, y 5; artículo 73 numerales 1, 2, 4, 7, 9, 14 y 15; numerales 3, 8, y 41 del parágrafo del artículo 75; literal b del artículo 78 y numerales 13 y 18 del artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo; así como el artículo 58 numerales 1 y 5 y el artículo 62 literal A, numeral 6 del CST y teniendo en cuenta los siguientes hechos:

> [...]*El 28 de mayo del año en curso, se reportó al Departamento de Recursos Humanos que a raíz de una investigación interna dentro del área de materiales, se encontró que el señor Dickson García Díaz no ha venido diligenciando adecuadamente los formatos isssue tickets de acuerdo con los*

> *procedimientos establecidos de despacho de material, poniéndose en evidencia que el señor García Díaz aparentemente dio ingreso a materiales que nunca entró ni salió físicamente de las instalaciones de la mina, el cual venía de proveedores que no efectuaban las reparaciones para las cuales fueron contratados, por lo que con estos hechos se han causado cuantiosas pérdidas económicas para la empresa*[…].

Se escuchó la versión del señor García Díaz el 29 de mayo de 2016, se le puso de presente el reporte y los registros *(issue tickets*) que sirvieron de fundamento para endilgarle las infracciones, entre ellas, el hecho de incumplir gravemente las obligaciones propias de su cargo, desconocer los procedimientos y conductos regulares y obrar con el debido cuidado y diligencia en sus funciones, además de suscribir *issue tickets* sin los sellos de la compañía, la cual se adelantó a la 9:00 pm en las oficinas de Recursos Humanos de la Mina *Pribbenow.*

De acuerdo a los hechos relatados, el informe y los documentos que se le pusieron de presente, y los argumentos expuestos se pudo comprobar los siguientes hechos:

> *1.* Que la firma plasmada en los issue tickets es suya. 2. Que usted no diligenció los issues tickets de la manera en que se señala en el procedimiento establecido. 3. Que usted no ejerció un control debido y exhaustivo de las órdenes de reparaciones. 4. Que usted omitió usar el sello de la compañía para recibir las reparaciones del proveedor. 5. Usted hacía entrega de los ítems reparados a las áreas sin verificar ni cotejar las fechas. 6. Que usted desconoció el procedimiento de recibo de material. Su comportamiento es inadecuado y además no permite que se cumpla el fin para el cual se han establecido los controles y el procedimiento. Su omisión compromete seriamente su responsabilidad y constituye un hecho grave pues al no cumplir adecuadamente el procedimiento señalado y no realizar un adecuado control y gestión de las órdenes de reparaciones para el proceso de envío de material de reparación puso en peligro los activos de la compañía y se

> apartó de su deber de realizar su trabajo con calidad y eficiencia. (…) El cargo desempeñado por usted como asistente de bodega por ser de manejo y confianza, exige un compromiso total para garantizar que se cumplan las políticas y los procedimientos establecidos por la Empresa y eso implica el cumplimiento diligente y suficiente de todo lo que ella instruya en sus procedimientos con el fin de proteger sus activos que son parte fundamental de nuestro proceso industrial. En su caso usted aceptó y reconoció que no siguió el procedimiento establecido para el recibo de materiales al no diligenciar debida y completamente los issue tickets. Esta conducta omisiva viola las obligaciones de su cargo. Así mismo, también aceptó que siguió instrucciones de supervisores que se apartaban de los procedimientos establecidos para su área, como tampoco, pudo explicar adecuadamente, cómo llegaron supuestamente los bienes que sostiene haber despachado, ni fue capaz de identificar a quien se los recibió, (proveniente del contratista), ni en que vehículo se entregaron esos bienes. En ese orden de ideas, sus argumentos resultan poco creíbles ya que un funcionario como usted de vieja data y que conoce la forma como debía realizar su trabajo optado por desconocer los procedimientos y conductos regulares para las reparaciones y no haya diligenciado correctamente los issue tickets, sobre todo si en ellos se señalan ítems, de los cuales no existen registros en la compañía de ingresos y salidas. (…) El cargo desempeñado por usted como asistente de bodega, exige el compromiso total por el impacto que tiene en la gestión de recursos de la compañía y por esa razón debe garantizar que se cumplan las políticas y procedimientos de su área de trabajo como los deberes establecidos en nuestro reglamento interno de trabajo, ya que de lo contrario impide mantener la confianza depositada para el desarrollo de la relación laboral. (…) Frente a los hechos particulares endilgados, como lo adujo el sentenciador de primer grado, el actor aceptó en los descargos, no solo que conocía el procedimiento para la entrega de materiales, sino que en efecto cometió las irregularidades en el diligenciamiento de los formatos respectivos, además de pasar por alto varios detalles de control en el despacho de estos, verbigracia, no diligenciar las cantidades disponibles, no acertar o diligenciar previamente los formatos al recibo de las mercancías, no colocar los sellos de la empresa y no coincidir la entrega de los productos reales con lo suministrado por los proveedores.

A juicio del tribunal, el actor reconoció y justificó sus omisiones en las órdenes de sus supervisores, ello a pesar

de lo dicho por los declarantes Andrés Eduardo Mieles, Jorge Mario Riascos y Wilson Osorio Portela, como compañeros de labores del trabajador en la época de ocurrencia de los hechos quienes manifestaron que los almacenistas o auxiliares de bodega eran *«multitareas o multitax»,* lo que significa, que no solo debían cumplir el procedimiento de entrega de materiales, sino que también debían desempeñar las órdenes de dichos supervisores, entre otras materias, incluso, en ese campo, abreviar trámites o hacer cosas distintas.

Para la segunda instancia, esa conducta no puede excusar la actitud reprochable, porque el trabajador, en virtud del deber de obediencia y fidelidad con el empleador, estaba en la obligación de cometer la tarea que le fue encargada acorde con las directrices impartidas, y ante cualquier irregularidad, omisión o abuso, incluido, sus supervisores, debía dar aviso a las dependencias encargadas, con el fin de evitar daños a la compañía, máxime que esa gestión desplegada por esos superiores, en ningún momento fue avalada por las directivas de la empresa, tal como fueron unánimes en manifestarlo los testigos de la pasiva, señores Juan Carlos López, René Alejandro Ramírez y Mario Luque, a efectos de identificar una posible trasgresión al principio de buena fe en las prácticas cotidianas, que pudieran afectar al trabajador.

Además, de otra parte, tampoco existe constancia específica de una directriz de dichos supervisores tendiente a alterar esos procedimientos, o que alguno de ellos lo

hubiera conminado con cierto grado de convencimiento y fuerza, que pudiera diezmar su voluntad, siendo que ellos, acorde con el parágrafo del artículo 69 del RIT, no tienen facultades sancionatorias.

El tribunal se apoyó en la sentencia CSJ SL871-2018 relativa a la lealtad y buena fe en las relaciones laborales, de tal manera que, si el trabajador era consciente de que existía un procedimiento para el desempeño de sus labores concretas, y que sus supervisores o inmediatos superiores lo estaban alterando, o pasando por alto especiales controles diseñados por el empleador con un fin razonable, estaba en la obligación de dejar constancia de ello y comunicarlo oportunamente, precisamente, para evitarle daños y perjuicios al empleador, tal como lo rezan las obligaciones especiales contenidas en el reglamento interno de trabajo.

Al desatender tal prescripción, la Sala considera que la demandada acreditó la justa causa alegada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia acceda a las

pretensiones de la demanda tanto principales como subsidiarias.

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación.

VI. CARGO PRIMERO

El recurrente señala expresamente que:

> *Acusa la sentencia impugnada por violación de la ley sustancial, por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 1º de la Ley 1346 de 2009 y 2 de la Ley 1618 de 2013, e infracción directa de los artículos 1 y 9 de la Resolución 2346 de 2007 y 3 de la Resolución n.º 1409 de 2012, lo que condujo a la vulneración de los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, 127 (subrogado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990), 158, 186, 189 (subrogado por el artículo 14 del Decreto Ley 2351 de 1965), 249, 253 (subrogado por el artículo 17 del decreto ley 2351 de 1965), 306 (modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016), 340 y 348 (modificado por el Decreto 13 de 1967) del Código Sustantivo del Trabajo; 22, 23, 33 (modificado por el artículo de la ley 797 de 2003), 153, 156, 157, 161 de la ley 100 de 1993.*

A juicio del recurrente la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 1º de la Ley 1346 de 2009 y 2 de la Ley 1618 de 2013, se produjo pues se cercenó su alcance al verificar solamente si la patología denominada *diabetes mellitus* le impedía u obstaculizaba el cumplimiento de sus funciones habituales, olvidando que estas normas también establecen que procede la protección especial cuando al interactuar con diversas barreras se entorpezca la integración.

Señala que el contexto que utiliza la segunda instancia impedir y obstaculizar evidentemente son sinónimos de imposibilitar, pero la norma va más allá de la imposibilidad de cumplir las labores habituales y protege a quienes su situación de discapacidad les entorpezca o dificulte ejercer su capacidad laboral y ocupacional en igualdad de condiciones que los demás.

Considera que la percepción de sus compañeros de trabajo respecto del cumplimiento normal de sus actividades en nada incide, así como el hecho de que nunca se le haya reportado al empleador como obstáculo para cumplir el objeto contractual padecer mareos durante el cumplimiento de sus funciones o que no tuvo ausencias por la afección de salud o el buen desempeño de la labor.

Para la censura para que proceda la estabilidad laboral reforzada por situación de discapacidad no se requiere que se materialice un riesgo en la salud del trabajador con el fin verificar que su estado de salud le impide o dificulta el cumplimiento de sus funciones en condiciones de igualdad con los demás trabajadores; *«sino que por el estado de salud del trabajador exista que riesgo de que al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.»*

Es así como advierte que existen varios exámenes médicos ocupacionales en los que se concluyó que no era apto para realizar trabajo en alturas, como lo encontró demostrado el Tribunal.

Agrega que el cumplimiento de sus funciones en condiciones de igualdad respecto a los demás trabajadores es determinado por un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo o en medicina laboral, como lo prevé el artículo 9 de la Resolución Nº 2346 de 2007 -norma infringida directamente por el Tribunal-; y no por sus compañeros de trabajo o sus superiores, porque no haya reportes en el trabajo por su estado de salud o ausentismos, o no se haya disminuido su desempeño; porque son precisamente estas situaciones las que pretenden evitarse precisamente con las restricciones para el desempeño de trabajos en alturas.

Afirma que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Resolución n.º 1409 de 2012, la primera obligación del empleador para garantizar el trabajo seguro en alturas de sus trabajadores es realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, las cuales tienen como propósito monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición, como lo establece el artículo 1º de la Resolución n.º 2346 de 2007, normas que afirma fueron infringidas directamente por el tribunal.

Estas normas no ordenan ni permiten que después de practicarse los exámenes médicos ocupacionales de rigor al trabajador, el empleador haga unas encuestas entre los trabajadores para cuestionar los exámenes médicos ocupacionales y determinar si un trabajador afectado por

una situación de discapacidad puede desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Con este tipo de encuestas o sondeos no se puede determinar ni desvirtuar lo que científicamente se ha establecido sobre el estado de salud del trabajador.

Señala como ejemplo que es posible que un trabajador que padece un cáncer agresivo soporte en silencio las barreras que enfrenta en su trabajo para conservar el empleo y sus compañeros no lo noten; también lo es que una mujer embarazada trabaje durante todo el tiempo de gestación con una fotocopiadora y el feto no se vea afectado por el largo periodo de exposición. Pero esto no significa que no existan barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia, el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

Advierte el recurrente que para que el trabajador sea considerado como apto debe ser evaluado mediante la revisión de los exámenes paraclínicos y la evaluación médica ocupacional para el trabajo en altura, esta evaluación dista de los exámenes médicos de ingreso en la caracterización del mismo, debido a que, en los exámenes citados para el trabajo en altura, evalúan los riesgos existentes y la actividad económica que desarrolle la empresa.

Para la censura lo anterior confirma que el examen de ingreso a la empresa será válido para trabajos en altura siempre y cuando contemple las evaluaciones paraclínicas respectivas de trabajo en altura, de lo contrario, serán

insuficientes para diagnosticar por parte del médico especialista tratante.

Alega además que existen otras inquietudes planteadas relacionadas con la edad para realizar trabajos en altura y otras condiciones del trabajador, como el peso e índice de masa corporal del trabajador de altura, debido a ciertos criterios que indican que el trabajador debe poseer un índice de masa corporal entre 20 y 25 kilogramos por metro cuadrado, indicando éste como intervalo adecuado de peso y talla en el hombre que realiza trabajos en altura.

Dichas condiciones permiten ratificar que no son los trabajadores, con su percepción externa, los que identifican si un trabajador enfrenta barreras que le dificultan el cumplimiento de sus funciones en condiciones normales. En algunas ocasiones le corresponde al trabajador demostrar que el empleador conocía de su estado de salud y las limitaciones que representaba en el trabajo, y en otras, no por ser ostensibles.

Respecto de los ajustes razonables, tampoco se debilitan las garantías laborales con el hecho de que el empleador elimine, modifique o limite la barrera que enfrenta el trabajador, realizando ajustes razonables para permitir el cabal desempeño del trabajador en situación de discapacidad, o, como lo encontró demostrado el tribunal, que la empresa le facilitaba al trabajador su desempeño laboral con escaleras tipo avión con barandas y con pasos escalados y razonables, porque estos surgen como una

consecuencia de esa situación de discapacidad, identificada jurídicamente como una obligación laboral a cargo del empleador de eliminar, siempre que ello sea posible, las barreras de todo tipo que impiden al trabajador ejercer su capacidad de trabajo.

Que el empleador cumpla con su obligación de eliminar las barreras de todo tipo que impiden al trabajador ejercer su capacidad de trabajo no es una patente de corso para despedirlo sin una causa objetiva o justa, porque ese no es el objetivo de la Ley 361 de 1997, que, precisamente, busca la integración social y laboral de las personas en situación de discapacidad. Lo que realmente pretende el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013, es el derecho al mantenimiento del empleo, por lo que el ajuste razonable está vinculado a la obligación de conservar el empleo, a menos que los ajustes sean desproporcionados o imposibles de realizar por parte del empleador, circunstancia que, en todo caso, el Ministerio del Trabajo valorará a fin de autorizar el despido.

VII. RÉPLICA

El opositor presentó una réplica conjunta en la que precisa que existen errores de técnica como el que se evidencia en el alcance de la impugnación. Advierte que se solicitó que se casara parcialmente el fallo del tribunal el cual confirmó la sentencia de primera instancia, sin especificar

cuáles numerales de la parte resolutiva pretendía casar, luego existe un petitum incompleto.

Respecto del primer y segundo cargo señala que fueron formulados por la vía directa, sin embargo, se encuentra un debate eminentemente probatorio. En la demostración se entremezclan aspectos fácticos y jurídicos. Adicional a lo expuesto, a su juicio, no se controvierte el verdadero soporte de la decisión, y es que dentro de las columnas jurídicas del fallo están el hecho de que la sola complicación de salud no lo hacía acreedor del fuero ocupacional y, de otra parte, la actitud del trabajador era jurídicamente reprochable pues por su deber de obediencia, fidelidad y lealtad debía dejar una constancia oportuna e informar al empleador de la situación presentada.

Considera que el tribunal se basó en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral y, por consiguiente, la única modalidad aceptable era la de interpretación errónea, luego no era procedente la aplicación indebida o la infracción directa.

Recuerda además, que el juez de apelación goza de la facultad de apreciar de forma racional los elementos de convicción de conformidad con las reglas de la sana crítica. Y su demanda parece más un alegato fáctico propio de las instancias.

Finalmente advierte que, si se considera que no existen las fallas técnicas, igualmente fracasaría el recurso puesto

que el actor no estaba cubierto por una protección especial de estabilidad ocupacional reforzada. Además, incurrió en una justa causa de despido, reconocida al absolver sus descargos (prueba «reina», al tipificarse una confesión extrajudicial directa).

Agrega que no existe barrera alguna que le impida al trabajador realizar su labor en condiciones de igualdad. No existe un sujeto aforado, como tampoco nexo causal.

Respecto de la justa causa señala que el despido fue eficaz y válido, la decisión patronal se fundamentó en una situación objetiva y el entonces trabajador incurrió en una falta laboral grave, una justa causa de despido.

VIII. CONSIDERACIONES

No le asiste razón a la réplica respecto de las fallas técnicas alegadas pues, a juicio de la Sala, el cargo analizado en su integridad permite su estudio, lo anterior, pues se extraen de su demostración los presupuestos mínimos para el examen de fondo. Y es que resulta claro que el alcance de la impugnación se entiende bien formulado en la medida en que solicita se acceda a las pretensiones de la demanda, tanto principales como subsidiarias.

Y, respecto de los defectos relacionados, no existe duda de que con el primer cargo se pretende demostrar la aplicación indebida de las fuentes normativas escogidas por el juez de segunda instancia, en relación con la estabilidad

laboral reforzada. Además, propone la infracción directa de las resoluciones que acusa no fueron tenidas en cuenta por el tribunal. Si bien hace alusión a determinadas pruebas en el desarrollo del cargo, la demostración en conjunto permite sustentar la modalidad escogida, lo cual fue la vía directa, razón por la cual la Sala se limitará a tal estudio.

Finalmente, se advierte que como la modalidad escogida fue la vía directa y, de una parte se esgrime una aplicación indebida por cuanto el tribunal le atribuyó un efecto no previsto en su contenido a las normas que sustentan la protección de estabilidad laboral reforzada y, se aduce además la infracción directa respecto de normas que a juicio del recurrente son relevantes para definir la controversia, frente a tal situación el precedente de la Sala ha avalado tal construcción, siempre y cuando su estudio deba plantearse por separado y si se plantean en un cargo, debe hacerse sobre disposiciones distintas(CSJ AL2083-2023, reiterada en AL 2646-2024).

Pues bien, el tribunal a efectos de analizar la estabilidad laboral reforzada, tuvo en cuenta las siguientes fuentes normativas: Ley 1346 de 2009, artículos 1 y 27, lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013, y lo señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, además de lo establecido en sentencia CC C-531-2000, y la sentencia hito de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, CSJ SL1154-2023.

En relación con la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, determinó que esta procede cuando

la afectación física, mental o psíquica, de largo o mediano plazo, al interactuar con diversas barreras, frustre o entorpezca la integración plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad con los demás trabajadores, es decir, que la dolencia en realidad impida el cumplimento de las labores habituales, y por esa razón, termina convirtiéndose en fuente de discriminación por el empleador.

En relación con el caso objeto de estudio concluyó que el trabajador ingresó en condiciones óptimas, y que, en la revisión de 20 de febrero de 2014, estableció que desde el 2012, el demandante tenía *diabetes mellitus* no insulino dependiente sin complicación, con una recomendación de no trabajo en altura, es así como determinó que existía el conocimiento del empleador, lo cual se acreditó con una serie de chequeos, el examen médico de egreso y unas recomendaciones que fueron efectuadas.

Respecto de la diabetes diagnosticada, el ad quem conforme con literatura médica determinó que era una enfermedad crónica de larga duración y consideró que era *una afección de mediano o largo plazo y no a cualquier dolencia o enfermedad.*

Y, en relación con el desempeño del trabajador y su rol ocupacional, advierte que, a pesar de las restricciones, se realizó la actividad sin la presencia de incapacidades, traslados o incidentes y se fundamentó en testigos, quienes manifestaron que realizaba la actividad laboral con normalidad y no presentaba bajo desempeño. Además, se le

facilitaba escaleras especiales y otros elementos a fin de evitar riesgos.

En resumen, la patología presentada, no hace al demandante beneficiario de la especial protección reclamada, y no fue demostrado que su contrato de trabajo finalizó por razón de su discapacidad.

La censura por su parte, advierte que existe una aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 1° de la Ley 1346 de 2009 y 2 de la Ley 1618 de 2013, pues considera que la protección va más allá del entorpecimiento o dificultad de la capacidad laboral y ocupacional, el cual no está determinado por el cumplimiento normal de actividades como lo estableció el ad quem de los testimonios, para el recurrente lo que se protege es que *por el estado de salud del trabajador exista riesgo de que al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás,* lo cual se encuentra demostrado en los exámenes ocupacionales.

Como segundo argumento establece una infracción directa del artículo 9 de la Resolución n.º 2346 de 2007 - y lo dispuesto en artículo 3 de la Resolución n.º 1409 de 2012, ya que la primera obligación del empleador para garantizar el trabajo seguro en alturas de sus trabajadores es realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, las cuales tienen como propósito *monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por*

dicha exposición", como lo establece el artículo 1º de la Resolución n.º 2346 de 2007, normas que afirma fueron infringidas directamente por el Tribunal.

Para la censura, el hecho de que no existan barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás, no desvirtúa su situación de discapacidad, luego las condiciones médicas exigidas para el desempeño de su labor es lo que determina si en verdad enfrenta barreras y no son los trabajadores y su percepción externa de su salud.

Finalmente, el hecho de eliminar la barrera con ajustes razonables es una obligación laboral y no constituye una patente de corso para despedirlo, pues este no es el objetivo de la Ley 361 de 1997, que, precisamente, busca la integración social y laboral de las personas en situación de discapacidad.

No obstante, la modalidad de ataque escogida, se excluyen del debate probatorio los siguientes hechos, pertinentes para el estudio del cargo: (i) la existencia entre las partes de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 12 de marzo de 2005 hasta el 29 de mayo de 2016, para el desempeño del cargo de asistente de bodega, con un último salario mensual de $4.088.496; (ii) que el demandante al ingreso se le practicó examen médico que arrojó como resultado que era apto para el cargo y sin restricciones, pero, posteriormente fue

diagnosticado con diabetes no controlada, por lo que, se dispuso que no era apto para trabajo en alturas

En dicho contexto y con los argumentos planteados le corresponde a la Sala absolver los siguientes problemas: (i) incurrió el tribunal en una aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 1º de la Ley 1346 de 2009 y 2 de la Ley 1618 de 2013, al no considerar que la protección establecida en dichas normas contempla es el estado de salud del trabajador y el riesgo en su entorno (ii) se configura una infracción indirecta de los artículo 9 de la Resolución n.º 2346 de 2007 - y lo dispuesto en artículo 3 de la Resolución n.º 1409 de 2012, normas relativas al trabajo en alturas y evaluaciones médicas ocupacionales.

i) En relación con la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 1º de la Ley 1346 de 2009 y 2 de la Ley 1618 de 2013

Encuentra la Sala que previo a resolver los problemas jurídicos se observa que el tribunal realizó un ejercicio hermenéutico en el que se acoge el criterio de la Corporación en relación con el concepto de discapacidad y la protección consignada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Y, siguiendo tal perspectiva, sus conclusiones fácticas provienen del análisis de los medios de convicción

incorporados a la actuación, de donde se sigue que en virtud del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los jueces gozan de la potestad para apreciar libremente las pruebas que les permitan formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellos que mejor los persuadan sobre la verdad real y no solo formal que resulte del proceso. Todo esto, desde luego, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo (CSJ SL 3514-2024).

Así pues, el hecho de que el juez de segunda instancia le diera mayor fuerza de persuasión a unas pruebas respecto de otras, no constituye necesariamente un error que conduzca al quebrantamiento de su decisión.

Y es que debe recordarse que el precedente ha sentado una pauta en la que si bien se impone que el juez debe juzgar con perspectiva de discapacidad, ello implica considerar todos los elementos del caso, incluso, cuando no estén disponibles puede decretar pruebas de oficio, también puede recurrir a los testimonios**,** evaluaciones de expertos y cualquier evidencia que ilustre cómo la deficiencia del trabajador interactúa con el entorno laboral, y garantizar que se examinen los componentes de la discapacidad (CSJ SL 1996-2024).

Adicional a lo expuesto, como quiera que el recurso se enfoca en el examen de las barreras, cabe recordar que

conforme la Ley Estatutaria y la Convención, las barreras, son los obstáculos o carencias del entorno que afectan a las personas con discapacidad, lo cual supone que la persona se vea afectada por factores ambientales externos, y tienen una influencia negativa en su desempeño en la sociedad[1] (al respecto consultar CSJ SL 3514-2024 y SL 2210 de 2024).

En ese sentido, el análisis de las *barreras* requiere un examen minucioso e integral de las labores que ejecuta el trabajador y cómo las condiciones del entorno pueden dificultar su participación efectiva. Es así como la Corte ha determinado que puede ser relevante el examen de las funciones y actividades específicas del trabajo (al respecto consultar CSJ SL 3514-2024 y SL 2210-2024).

No desconoce la Sala que, decretos como el 1443 de 2014 y otros decretos prescriben la obligación del empleador en prevenir, revisar evaluar y cumplir medidas de protección, así como gestionar los conceptos diagnósticos y otros medios cognoscitivos proporcionados por las aseguradoras de riesgos laborales, las entidades de salud, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) u otros profesionales y expertos en la materia. (al respecto consultar CSJ SL 3514-2024 y SL 2210 -2024).

[1] Observación general núm. 6.º (2018) sobre la igualdad y la no discriminación. Las observaciones del Comité DPD son guías interpretativas que, si bien no tienen un carácter vinculante, son orientadoras toda vez que son emitidas por el único órgano creado específicamente para interpretar y monitorear la adecuada implementación de la CDPD.

No obstante, también se ha dicho que estos elementos *contribuyen* al análisis de la existencia de barreras laborales y a la implementación de ajustes razonables en el entorno laboral, sin embargo, no están sujetas a pautas de interpretación formal y lo que se debe generar es flexibilidad en la respuesta jurídica para atender las especificidades del caso concreto y salvaguardar el principio de igualdad y no discriminación (al respecto consultar CSJ SL 3514-2024 y SL 2210-2024).

De este modo, ha dicho la jurisprudencia que la evaluación de las barreras debe centrarse en hechos que demuestren el impacto directo en las posibilidades del trabajador para realizar tareas en igualdad de condiciones que los demás y si se tomaron medidas para mitigarlas. Esto es, analizar si la interacción entre la deficiencia de *largo o mediano plazo* y el entorno laboral generó dificultades para el desempeño pleno del trabajo, lo que impone una evaluación específica y no generalizada y, para lo cual existe libertad probatoria (al respecto consultar CSJ SL 3514-2024 y SL 2210-2024), aspectos y criterios a lo que se sujetó el juez de segundo grado.

En resumen, el solo estado de salud por sí solo no implica un riesgo objetivo o la existencia de barreras. El análisis de las *barreras* requiere un examen minucioso e integral de las labores que ejecuta el trabajador y cómo las condiciones del entorno pueden dificultar su participación efectiva (CSJ SL 1996-2024).

En tal sentido la valoración probatoria integral que haga el juez de las pruebas recaudadas es lo que determinará la situación de discapacidad, las solas recomendaciones preventivas o de gestión de riesgos laborales normales, cotidianas o comunes no son un signo irrefutable de la discapacidad o de discriminación hacia el trabajador. CSJ SL1268-2023 reiterada en SL 3506- 2024.

Así las cosas, bajo tal argumento no se evidencia la aplicación indebida de las normas, tomando en cuenta que la protección establecida deviene no del estado de salud de manera objetiva, sino de la visión integral de la actividad laboral, condiciones, participación efectiva, lo cual supone una libertad de valoración probatoria por parte del juez.

(ii) infracción indirecta del artículo 9 de la Resolución n.º 2346 de 2007 - y lo dispuesto en artículo 3 de la Resolución n.º 1409 de 2012

En relación con el presente argumento debe la Sala entender que la labor de la Corte en sede de casación es la de uniformar la jurisprudencia nacional del trabajo, lo que por su puesto se logra con la interpretación de los preceptos que tengan verdadera categoría de normas nacionales, vale decir, con alcance general, las resoluciones mencionadas tienen un carácter particular y concreto, de modo que solo pueden convertirse en medios probatorios (al respecto consultar entre otras sentencias CSJ rad. 41453 de 2012, reiterada en CSJ SL 278-2021). Así las cosas, no procede el estudio de tales planteamientos.

No obstante lo anterior, si quisiera la Sala en un ejercicio de flexibilización estudiar el contenido de tales disposiciones, estas tienen un carácter técnico, destinado a regular la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y contenido de historias clínicas así como un reglamento de seguridad para caídas en trabajo de altura, respectivamente, normas que regulan temas muy concretos, el primero, establece directrices en relación con los exámenes ocupacionales, sin que se determinen elementos específicos de interpretación o coerción en el análisis de los mismos, y, el segundo, constituye una excepción al reglamento del trabajo en alturas, en consecuencia, no se evidencia que constituyan normas que regulen el caso concreto y que por rebeldía o ignorancia dejaron de aplicarse.

En virtud de lo expuesto, es claro para la Sala el tribunal no incurrió en una indebida aplicación de las normas denunciadas, ni en infracción directa, por lo tanto, no prospera el cargo.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada por violación de la ley sustancial, por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 467 y 468 del CST y 29 de la C.P.; infracción directa del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo; e interpretación errónea de los artículos 58 y 62 del

CST; lo que condujo a la vulneración de los artículos 13, 25 y 53 de la C.P., 64, 127 (subrogado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990), 158, 186 y, 189 (subrogado por el artículo 14 del Decreto Ley 2351 de 1965), 249, 253 (subrogado por el artículo 17 del Decreto ley 2351 de 1965), 306 (modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016), 340 y 348 (modificado por el Decreto 13 de 1967) del CST; 22, 23, y 33 (modificado por el artículo de la Ley 797 de 2003), 153, 156, 157 y161 de la Ley 100 de 1993.

El recurrente estructura la demostración del cargo con los siguientes argumentos (i) que existe una interpretación errónea del numeral 6, literal A del artículo 62 del CST; (ii) la interpretación errónea del artículo 58 del CST; (iii) aplicación indebida de los artículos 467 y 468 del CST y 29 de la C.P. y, (iv) la infracción directa del artículo 32 del CST.

i) Existe una interpretación errónea del numeral 6, literal A del artículo 62 del CST.

Aduce que la terminación del contrato de trabajo, se sustenta como justa causa en una falta calificada grave en el contrato de trabajo, el pacto colectivo, la convención colectiva de trabajo, el fallo arbitral y los reglamentos internos de trabajo, independientemente de que concurra o no la voluntad del trabajador en la formación del acto jurídico, afecta el derecho a la estabilidad laboral, por lo que se encuentra plenamente justificada la intervención del juez para constatar la gravedad de esa falta, con el propósito de garantizar el equilibrio en las relaciones laborales y evitar

toda forma de responsabilidad objetiva proscrita por el ordenamiento jurídico colombiano.

Aclara que una cosa es la tipificación de la gravedad de la falta y otra cosa es la validez material de esa calificación, por lo que corresponde al juez determinar si cumple con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, así como que sea físicamente posible (art. 1532 CC); inteligible (art. 1537 CC); que respete la ley y las buenas costumbres; que no constituya un abuso del derecho (art. 1603 CC y 55 CST); y que haya sido previamente concebida.

Explica el recurrente que no se trata solo de una facultad sino de una obligación del juez laboral de auscultar más allá de la ocurrencia de la falta calificada como grave por el empleador sino también la culpabilidad del trabajador, teniendo en cuenta las circunstancias que puede agravar o atenuar la conducta del trabajador o incluso eximirlo de responsabilidad. Citó como fundamento lo señalado en sentencia CSJ SL2857-2023.

La interpretación errónea del numeral 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo fue trascendental en la decisión del tribunal, debido a que le impidió entrar a estudiar si existían aspectos que atenuaran la responsabilidad o que lo eximieran de responsabilidad, y en consecuencia, sí fue despedido sin justa causa.

(ii) La interpretación errónea del artículo 58 del CST.

Respecto de la interpretación errónea del artículo 58 del CST expresa que, si el trabajador no estima conducente proporcionar cierta información ya sea porque no considera que le cause un daño o perjuicio al empleador o porque tiene la convicción de estar actuando con lealtad, de tal forma que con su actuar puede evitarle un perjuicio superior al que se le puede ocasionar si cumple a *rajatabla* un reglamento pues actúa bajo la convicción de que en un momento dado puede retrasar la producción. Este error en la interpretación de la norma es trascendental en la decisión del ad quem, porque de haberlo advertido habría indagado sobre las razones por las que se abstuvo de informar las situaciones que en la marcha o ejercicio de la actividad cotidiana le impedían o dificultaban ceñirse a los manuales de procedimientos escritos.

(iii) Aplicación indebida de los artículos 467, 468 del CST y 29 de la C.P.

En relación con la aplicación indebida de los artículos 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo y 29 de la Constitución Política señala que, en principio, las normas constitucionales no están habilitadas para conformar la proposición jurídica en casación, pero de manera excepcional la Corte ha admitido que se puede acusar en casación la infracción de normas sustanciales cuando contienen una norma de aplicación inmediata (CSJ SL44736 -2010). Con

mayor razón si se pretende que una norma sea aplicada según los derroteros de la Constitución Política.

El recurrente como fundamento de la indebida aplicación cita lo dispuesto en la sentencia CC C-593-2014 y el establecimiento de un mínimo de garantías que deben tenerse presente en la aplicación del artículo 115 del CST.

Los postulados señalados en dicho precedente irradian directamente de la Constitución Política, por lo que no pueden ser desconocidos en los instrumentos creados por el empleador que regulan los procedimientos sancionatorios dentro del ámbito de la empresa privada, incluso si ha sido elaborado en comunión con los trabajadores. Así las cosas, no es óbice para exigir que al trabajador imputado se le dé traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, pues se trata de una exigencia que deviene directamente de la Constitución.

Aplicar lo señalado en los artículos 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo, al margen de lo preceptuado por el artículo 29 de la Constitución Política, constituye una aplicación indebida, lo cual se concreta en que sí era necesario que conociera todas y cada una de las pruebas que soportaban los cargos, por ejemplo, el informe de auditoría que echó de menos el tribunal, con el cual podría constatarse si en realidad el empleador conoció de los hechos que dieron lugar al proceso disciplinario y de contera su despido, el 28 de mayo de 2016 o en una fecha anterior.

A juicio de la censura, no garantizarle el derecho a ejercer una defensa adecuada concediéndole un tiempo prudencial para que prepare su defensa, recopile pruebas y recuerde las circunstancias específicas de los hechos que le imputan, así no esté previsto en la convención colectiva de trabajo, vulnera el debido proceso, porque una citación sin permitir este lapso mínimo de preparación, en realidad no es un trámite garantista de derechos sino una simple quimera.

(iv) La infracción directa del artículo 32 del CST.

En relación con la infracción directa del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo señala que los trabajadores que tengan funciones de dirección o administración en representación de la sociedad, con su aquiescencia expresa o tácita están dotados de determinado poder discrecional para tomar decisiones de acuerdo al nivel jerárquico que ocupen en la empresa o lo que disponga el empleador al respecto. Si la gestión del trabajador no es global, es un elemento de coordinación o enlace entre las secciones que dirigen y la organización central y son un tipo intermedio de trabajador entre el empleador a quien representan y el común de los demás asalariados, por lo que es visto como su subalterno y como una forma de manifestación del poder subordinante del empleador.

Para que un representante del empleador lo obligue ante los trabajadores, no se requiere que tenga facultades sancionatorias. Y advierte que si el tribunal no hubiera infringido dicha normativa habría advertido que las

actuaciones y decisiones de los supervisores de asistente de almacén comprometían a la entidad demandada.

X. CONSIDERACIONES

Revisada la demanda de casación, se advierte que le asiste razón a la réplica cuando manifiesta que el segundo cargo propuesto adolece de serias falencias técnicas que impiden su prosperidad y que a continuación pasan a explicarse: (i) no fueron atacados los pilares del fallo y, (ii) se advierten falencias en el desarrollo del cargo en relación con los presupuestos exigidos para que puedan estudiarse las submodalidades de interpretación errónea, infracción directa y aplicación indebida.

(i) No fueron atacados los pilares del fallo

Cabe recordar el deber que le asiste al recurrente de derribar todos los puntos esenciales del fallo, so pena de que se mantenga incólume, y continúe gozando de la doble presunción de legalidad y acierto de la que viene revestido, por el hecho de haber sido proferido por la autoridad judicial competente, en ejercicio de las funciones y atribuciones que la Constitución y la ley le confieren. Esto ha sido ilustrado por esta Corte en distintos proveídos, entre ellos, se pueden consultar las sentencias CSJ SL154-2022 y 653-2024, en la que se precisó:

> *Aunado a que, el de casación, es un recurso extraordinario, por lo cual quien acude ante la Corte en procura del quiebre del fallo, corre con la carga de destruir todas las premisas sobre las que se*

edificó el mismo, dada la doble presunción de legalidad y acierto con que llega ungido o amparado el acto jurisprudencial controvertido. Las dos últimas características traducen una severa limitación a una eventual actividad oficiosa de la Corporación, en la medida en que el estudio y decisión de la demanda, debe ir de la mano de la argumentación del impugnante.

En el estudio del cargo se advierte que los argumentos de la censura no son coherentes con las conclusiones sobre las que el colegiado de instancia edificó su decisión, lo anterior puesto que la segunda instancia frente al tema de la ineficacia del despido con ocasión de la pretermisión del procedimiento convencional utilizado, sustenta su fallo en cinco pilares así:

(i) Establece la diferencia que conforme el precedente de la Corporación se ha realizado entre el despido y la sanción disciplinaria CSJ SL2351-2020, CSJ SL5159-2018).

(ii) Analizó el procedimiento realizado por la empresa para la imposición de sanciones disciplinarias y terminación del contrato con justa causa legal, para ello analizó la disposición convencional aplicada e hizo claridad en que de la norma se entiende que se encuentra incluido el despido, lo que significa, que el empleador, a la hora de terminar el vínculo, debía acreditar el cumplimiento fiel a esas reglas, porque así quedó estipulado en una fuente normativa.

(iii) A juicio del ad quem la norma tiene unas exigencias imperativas como la comunicación, la forma cómo debe realizarse la diligencia de descargos, la comunicación de dicha diligencia y su término. Concluyó que es un procedimiento que

respeta el debido proceso y el derecho de defensa. Aclaró que una vez culmina la investigación o conocimiento de la actuación irregular, el empleador comunica y mencionan los hechos en que se sustenta, de manera que se cumple con el mínimo contexto que le permite al trabajador conocer las faltas que se le endilgan. Agrega que la comunicación no se extiende hasta atiborrarla de anexos y precisiones probatorias. Existe una etapa de descargos, en la que se puede controvertir, presentar argumentos y solicitar pruebas y hay lugar a la segunda instancia cuando la respuesta del empleador es una sanción disciplinaria.

(iv) En el estudio del caso concreto se acreditó que la luego de una investigación interna, el demandante estaba incumpliendo el procedimiento de recibo y entrega de materiales y se cumplió con el procedimiento convencional. Adicional a lo expuesto menciona que fueron llevados a cabo los descargos. Se centra el examen probatorio en el diligenciamiento de los formatos *issue tickets*. Advierte que el demandante no solicitó pruebas ni controvirtió las indicadas y, finalmente considera que se cumplió con el requisito de inmediatez.

(v) Precisó que el procedimiento convencional en ningún momento estableció que previo al despido se deba aplicar una sanción disciplinaria, pues eso es potestativo del empleador, esto es, si aplicar un llamado de

atención o la suspensión, que son las previsiones fijadas en la norma extralegal.

El recurrente por su parte, no se ocupó de discutir tales conclusiones, y encausa su ataque por la vía directa y discrimina distintos conceptos de violación tales como la interpretación errónea, la aplicación indebida y la infracción directa, con mención de distintas normas. En suma, alega situaciones propias del análisis de las faltas y sanciones disciplinarias y no controvierte el estudio del procedimiento convencional realizado por el juez de segunda instancia, el cual concluye que fue ejecutado correctamente a efectos de despedir al trabajador. Pretende además alegar lo relativo a la representación del empleador a efectos de cuestionar la responsabilidad en los hechos ocurridos, lo cual se sitúa en el terreno de lo fáctico, no siendo posible su estudio por la vía directa.

En nada se cuestiona la interpretación de la norma convencional, y sustenta el recurso con argumentos ajenos y genéricos, que en el fondo pretenden situar al trabajador en el análisis y contexto de una falta disciplinaria, lo que contraría la principal premisa que sustenta el fallo y es que tribunal fue consistente y contundente en partir de que se trataba de un despido sujeto al procedimiento reglamentario y convencional, no de una falta disciplinaria, aspecto que no se ataca con el cargo.

(ii) De los presupuestos exigidos para que puedan estudiarse las submodalidades de interpretación errónea, infracción directa y aplicación indebida.

Se encuentra entonces que se alega una interpretación errónea del numeral 6, literal A del artículo 62 del CST, y del artículo 58 del CST, normas que no fueron aplicadas por el juez de segunda instancia, requisito esencial para que proceda la interpretación errónea (CSJ AL1718-2023, Sl 397-2024). Además, controvierte la calificación de la *gravedad de la falta,* cuando el Tribunal lo que realizó fue un análisis del despido conforme el procedimiento convencional, lo cual no exige la aplicación de sanción disciplinaria. Así también advierte una serie de argumentos deshilvanados respecto de la convicción de la actuación del trabajador con lealtad.

Propone además la infracción directa del artículo 32 del CST, norma que no resulta aplicable al caso, pues la argumentación de la decisión de segunda instancia fue precisa en cuanto al análisis de la norma convencional y lo que se pretende con la aplicación de la misma es avalar la actuación del demandante en relación con los actos que le fueron cuestionados, lo cual plantea un escenario fáctico, no siendo posible su estudio por la vía directa.

Finalmente, se propone la aplicación indebida de los artículos 467, 468 del CST y 29 de la C.P. pues en consideración de lo dispuesto en la sentencia CC C-593-

2014, los presupuestos contenidos en ella deben tenerse en cuenta en la aplicación del artículo 115 del CST y el establecimiento de un mínimo de garantías. Entre ellas cuestiona la obligación de conocer todas y cada una de las pruebas que sustentaban la actuación endilgada.

Frente a este último planteamiento conviene reiterar que en los eventos en los que se acuda a la interpretación dada por la jurisprudencia, el ataque, se aclara, debió orientarse por la vía directa y la modalidad de interpretación errónea, tal como se dijo en la sentencia CSJ SL. 2 feb. 2006, rad. 26698:

> […]Ahora, si se obviaren tales escollos, se observa que como el Tribunal apoyó su decisión en antecedentes jurisprudenciales de ésta Sala, el ataque debió dirigirse por vía directa, siendo el submotivo de violación la interpretación errónea de la ley, y no por la escogida, como reiteradamente se ha sostenido, verbigracia en sentencia del 10 de mayo de 2000 radicado 13365, se dijo:
>
> "(...) Lo razonado corresponde a lo que esta Sala de la Corte ha venido sosteniendo en forma reiterada. En ese sentido, en la sentencia Rad.12274 del 8 de noviembre de 1999, repetida en posteriores ocasiones, se afirmó lo siguiente:
>
> «Es, entonces, por lo antes puntualizado, que se asevera que el real fundamento para proferir la condena cuya quiebra se reclama, lo constituye la aplicación de una interpretación jurisprudencial y ello implica, conforme lo ha definido la Sala en casos similares, que el concepto de violación pertinente no es el de aplicación indebida, ya que esta clase de vulneración excluye divergencias de índole estrictamente hermenéutico entre el Tribunal y quien formula el ataque, porque cuando ellas se dan en asuntos como el presente, el único imputable al fallo es la interpretación errónea»[…]"

Ahora bien, si en un ejercicio de flexibilización se quisiera dar paso al estudio del cargo, en relación con este último tema, tampoco saldría avante, puesto que la segunda instancia precisó que si bien el despido está sujeto al procedimiento

convencional, conforme la misma disposición prevista para sanciones disciplinarias, fue claro en señalar que dicho procedimiento cumplió con las etapas que garantizan la solicitud, el conocimiento y la contradicción de las pruebas.

Por otro lado, ya la Corte ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el sentido de fijar un alcance a la jurisprudencia constitucional mencionada. Es así como en sentencia CSJ SL 1861-2024 se dijo que:

> [...] sobre el alcance de la sentencia CC C-593-2014 que la empresa considera que llevó al sentenciador a la interpretación errónea del art. 115 del CST, la Sala se ha pronunciado como sigue:
>
> **Alcance de la sentencia CC C-593-2014**
>
> Ahora, como quiera que la censura ataca la no aplicación de la sentencia CC C-593-2014, considera la Sala que conviene precisar cuál es el alcance de dicha providencia.
>
> Señala la Corte Constitucional al estudiar la exequibilidad del artículo 115 del CST que, al interpretar la norma acorde con los postulados que rigen el debido proceso, este se aplica no solo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino también cuando se haga uso de la *«facultad disciplinaria»* la cual se define como la *«prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas».*
>
> Advierte la sentencia que esto hace indispensable que se regule en los reglamentos internos de trabajo las formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder sancionatorio, de tal manera que se permita conocer a los trabajadores tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción y el procedimiento.
>
> Es así como se requiere que toda sanción impuesta por el empleador debe estar previamente consagrada en el reglamento y debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, su revisión la proporcionalidad y la razonabilidad en la imposición de la sanción.

> Así las cosas, se tiene que el alcance fijado por la Corte Constitucional y las precisiones allí efectuadas se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador. De tal manera que dicha decisión resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o imponga una sanción de tal naturaleza. La norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador (CSJ SL496-2021).
>
> De tal suerte que, para compatibilizar la necesidad de surtir el proceso disciplinario prevista en la normatividad interna de la empresa con la potestad del empleador de hacer uso de la justa causa, basta con que el empleador atienda el trámite disciplinario previsto al interior de la empresa para garantizar el debido proceso y que le proteja al trabajador el derecho de defensa, cumpliendo con las respectivas garantías,
>
> en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos[2]; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo. (CSJ SL15245-2014, reiterada en SL496-2021) [...].

Conforme con lo expuesto es evidente que la sentencia de constitucionalidad presupone la oportunidad de conocer y controvertir las pruebas, lo cual fue parte del

[2] El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

estudio del ad quem, con la advertencia de que dicho presupuesto se encuentra cumplido. Asimismo, el alcance de la sentencia de constitucionalidad no establece una oportunidad estrictamente señalada a efectos de conocer las pruebas, y lo que sí hace es énfasis en el conocimiento durante el proceso y la posibilidad de controvertirlas y solicitarlas. los planteamientos del cargo no controvierten las conclusiones o los efectos que fueron dados a tal interpretación.

Por las razones expuestas el cargo se desestima.

XI. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia impugnada por violación de la ley sustancial, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 32, 58, 62, 467 y 468 del CST; lo que condujo a la vulneración de los artículos 13, 25 y 53 de la C.P., 64, 127 (subrogado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990), 158, 186 y, 189 (subrogado por el artículo 14 del Decreto Ley 2351 de 1965), 249 y 253 (subrogado por el artículo 17 del Decreto Ley 2351 de 1965), 306 (modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016), 340 y 348 (modificado por el Decreto 13 de 1967) del CST; 22, 23 y 33 (modificado por el artículo de la Ley 797 de 2003), 153, 156, 157 y 161 de la Ley 100 de 1993.

El recurrente esgrime los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la sociedad DRUMMOND LTD. conoció el 28 de mayo de 2016 los hechos que dieron lugar al despido del señor DICKSON RAFAEL GARCÍA DÍAZ.

2. No dar por demostrado, estándolo, que el trabajo realizado por el señor DICKSON RAFAEL GARCÍA DÍAZ por el cual fue despedido fue revisado en dos oportunidades por el supervisor Fabio Cuello, quien dejó registro de la revisión en los formatos *isuue register* el 31 de marzo de 2016 y *receipt register* el 29 y 30 de marzo de 2016, manifestando que había cero errores y conociendo el diligenciamiento de los formatos con fechas anteriores y todas las inconsistencias existentes en ellos

3. No dar por demostrado, estándolo, que la sociedad DRUMMOND LTD. desde marzo de 2016 conoció, a través de sus representantes, las faltas endilgadas como justa causa para despedir al señor DICKSON RAFAEL GARCÍA DÍAZ.

4. No dar por demostrado, estándolo, que las faltas endilgadas al señor DICKSON RAFAEL GARCÍA DÍAZ fueron perdonadas por la sociedad DRUMMOND LTD., al haberlas conocido con la revisión del supervisor Fabio Cuello en marzo de 2016 y no haber procedido a despedirlo.

5. No dar por demostrado, estándolo, que existían hechos que justificaban que el señor DICKSON RAFAEL GARCÍA DÍAZ hubiese incurrido en los hechos atribuidos como faltas graves.

6. Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor DICKSON RAFAEL GARCÍA DÍAZ quebrantó los deberes obediencia y fidelidad que debía cumplir para con su empleador.

7. No dar por demostrado, estándolo, que al presentarse por lo menos una violación al procedimiento previsto para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal da lugar a que no produzca efecto la sanción o despido, sin importar que las demás actuaciones se hayan surtido correctamente.

8. No dar por demostrado, estándolo, que el señor DICKSON RAFAEL GARCÍA DÍAZ no robó ni facilitó fraude en contra de la sociedad DRUMMOND LTD.

9. Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor DICKSON RAFAEL GARCÍA DÍAZ dio ingreso a materiales que nunca entró ni salió físicamente de las instalaciones de la mina, el cual venía de proveedores que no efectuaban las reparaciones para las cuales fueron contratados.

Como pruebas calificadas no apreciadas se denuncian las siguientes:

1. Formato *receipt register* del 29 de marzo de 2016, refrendado por el supervisor Fabio Cuello (Primera Instancia_ Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_ folio 89 de 139 y 327 a 399)
2. Formato *receipt register* del 29 de marzo de 2016, refrendado por el supervisor Fabio Cuello Primera Instancia_ Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia Anexo de pruebas de la demanda_2024035752951407 folio 72 de 139 y folio 344 de 399).
3. Formato *issue register*, refrendado por el supervisor Fabio Cuello (Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia Anexo de pruebas de la demanda_2024035752951407 folio 98 de 139 y folio 342 de 399).

Como pruebas calificadas mal apreciadas:

1. Reporte del supervisor de bodega del 28 de mayo de 2016 (Primera Instancia. Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_fl. 49).
2. Citación a descargos del 29 de mayo de 2016 (fl. 46).
3. Convención colectiva de trabajo suscrita por la sociedad DRUMMOND LTD. y las organizaciones sindicales SINTRADRUMMOND y AGRETRITRENES, vigente entre el 1° de junio de 2016 y el 31 de mayo de 2019 (folio 104 - 135).
4. Reglamento interno de trabajo de DRUMMOND LTD (folio 61 a 95)

Pruebas no calificadas mal apreciadas:

1. Testimonio de Juan Carlos López (hora 2 minuto 30 de la audiencia de pruebas testimoniales de la demandada).
2. Testimonio de René Alejandro Ramírez (minuto 2 de la audiencia de pruebas testimoniales de la demandada).
3. Mario De Lúque (minuto 43 de la audiencia de pruebas testimoniales de la demanda)

Explica el recurrente que los formatos *receipt register* de 29 de marzo de 2016 y 30 marzo de 2016, demuestran que cada uno de los *issue tickets*, órdenes de compra y actas de entrega por las que fue despedido fueron revisadas por el

supervisor Fabio Cuello, quien dejó registro de la revisión en los formatos *isuue register* el 31 de marzo de 2016 y se manifestó que había cero errores.

Advierte además la censura que, conociendo el diligenciamiento de los formatos con fechas anteriores y todas las inconsistencias, no hay duda de que el empleador conoció de los hechos atribuidos desde marzo de 2016 y perdonó las faltas desde ese mismo momento.

Del reporte del supervisor de bodega de 28 de mayo de 2016 (carpeta 10, archivo 2019- 350 Dickson García, fl. 22) el tribunal encontró que se indicó que el demandante estaba incumpliendo con el recibo y entrega de materiales y al día siguiente se efectuó la citación de descargos, pero dicho informe no da cuenta de que el conocimiento de los hechos endilgados lo haya obtenido el empleador con base en la investigación citada, de la que nunca se conocieron los informes de auditoría, porque es evidente que el empleador ya los conocía por intermedio de otro supervisor desde marzo de 2016 y los perdonó.

Alega que si ya era claro que venía incumpliendo el procedimiento de recibo y entrega por otro supervisor de bodega y este lo había avalado, no es admisible que el empleador investigue el mismo hecho durante dos meses y reviva el plazo para castigar una falta perdonada.

A su juicio, quedó sin piso la supuesta investigación de dos meses para comprobar, a través de otro supervisor de

bodega, lo que había observado y refrendado el supervisor Fabio Cuello, por lo que Drummond LTD. no conoció de las faltas el *«28 de mayo de 2024»*, sino en marzo de 2016, por lo que el término para iniciar el proceso disciplinario encaminado a verificar las faltas ya había precluido.

Señala además que la citación a descargos de 29 de mayo de 2016 (carpeta 10, archivo 2019-350 Dickson García, fl. 19) objetivamente dice:

> […] "Se reportó al Departamento de Recursos Humanos que a raíz de una investigación interna dentro del área de Materiales, se encontró que el señor Dickson García Díaz no ha venido diligenciando adecuadamente los formatos issue tickets de acuerdo con los procedimientos establecidos de despacho de material, poniéndose en evidencia que el señor García Díaz aparentemente dio ingreso a materiales que nunca entró ni salió físicamente de las instalaciones de la mina, el cual venía de proveedores que no efectuaban las reparaciones para las cuales fueron contratados, por lo que con estos hechos se han causado cuantiosas pérdidas económicas para la empresa Por los hechos anteriormente mencionados usted presuntamente violó los siguientes artículos del REGLAMENTO Interno de Trabajo (…) Así como el artículo 58 numerales 1 y 5 y el artículo 62 literal A numeral 6 del Código Sustantivo de Trabajo. Por esta razón la Empresa ha tomado la decisión de llamarlo descargos el día 29 de Mayo con el objeto de aclarar las situaciones reportadas. Durante esta diligencia Usted podrá aportar los documentos o pruebas que considere estén relacionados con los hechos citados Hora de la diligencia: 9:00 pm Lugar: Oficina de Recursos Humanos […].

Para la censura en relación con la citación oportuna, esta quedó desvirtuada con la revisión de los *issue tickets* mediante los formatos *receipt register* de 29 de marzo de 2016 y el formato *issue register* de marzo de 2016. Pero no hubo una descripción detallada de los hechos, porque nada se mencionó sobre la entrega de las existencias cumpliendo el

orden «*primeras en llegar, primeras en salir*», a pesar de que en la diligencia de descargos se le indagó sobre este punto y fue una de las bases del despido. Tampoco se señaló cuál sería la responsabilidad que se le atribuiría por las faltas endilgadas, solo le citaron las normas que contenían las faltas atribuidas, pero no las consecuencias.

Aduce la censura que la convención colectiva vigente entre el 1º de junio de 2016 y el 31 de mayo de 2019, en su cláusula 6 pactó un procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal, del cual objetivamente se observa en su numeral 6 y que indica que no producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento. Luego se equivoca el ad quem en su apreciación pues la verdadera y correcta intelección de la prueba indica que no está limitado del investigado o de los miembros del sindicato, sino a cualquier violación del procedimiento.

Acude además a los testimonios que a juicio de la censura indican que, si bien no cumplió cabalmente sus obligaciones, no estaba relacionado con fraude alguno y tampoco dio lugar a ese fraude.

Sumado a lo anterior, para la censura quedó claro que, en el informe de auditoría, si es que existió, se detectó lo que Drummond LTD. ya sabía y si no es necesario aportar el informe de auditoría para verificar que se había incumplido con sus obligaciones, tampoco era necesario llevar a cabo la

auditoría para verificar los hechos por los que fue despedido. Evidentemente con la supuesta auditoría se está intentando acomodar las fechas para evitar la extemporaneidad del despido.

Afirma que de los testimonios de René Ramírez y Mario De Luque no se puede tener por demostrado, como lo hizo el tribunal, que la empresa tuvo conocimiento de los hechos a raíz de las pesquisas de los informes de auditoría y de manera específica de la actuación de René Ramírez como supervisor, porque quedó demostrado que el supervisor Fabio Cuello ya conocía de los hechos que soportaron su despido y fueron perdonados por el empleador.

Y, en relación con lo dispuesto por el reglamento interno de trabajo precisa que el error en la valoración de estas pruebas consiste en que no observó el colegiado de apelaciones que de ellas fluye que, además de exigir el cumplimiento de las órdenes previstas en instrumentos escritos, Drummond LTD. es muy celoso con el respeto del orden jerárquico y, en especial, de los mandatos de los superiores, por lo que para el trabajador era confusa la orden que debía cumplir en un momento dado, si la del superior o la que ya estaba escrita (RIT), y en nada incide que los supervisores no tuvieran facultades sancionatorias porque del texto del reglamento claramente se observa que la exclusión expresa de esas facultades sancionatorias no llevan consigo la exclusión de las facultades de mando y, por el contrario, se insiste mucho en las facultades de mando de los superiores.

Por lo expuesto, no se quebrantaron los deberes de obediencia y fidelidad que debía cumplir para con su empleador. También advierte que fueron mal apreciados los testimonios de Andrés Eduardo Mieles, Jorge Mario Riascos y Wilson Osorio Portela, debido a que contrario a lo que observó el tribunal estos testigos dan fe de la imposibilidad de cumplir a cabalidad los procedimientos internos por el alto volumen de trabajo y las exigencias de los superiores de funciones adicionales a las que correspondían al demandante.

XII. CONSIDERACIONES

El tribunal fundamentó la decisión en que se encuentra acreditado que, luego de una investigación interna, el demandante estaba incumpliendo el procedimiento de recibo y entrega de materiales. Lo anterior se acreditó con el reporte del supervisor de bodega de 28 de mayo de 2016 y, al día siguiente se efectuó la citación a descargos para ese mismo día a las 9:00 pm.

Advirtió que fueron cumplidas las exigencias del procedimiento convencional. La citación consignó una descripción detallada de los hechos en cuanto contextualizó al trabajador de las faltas aducidas y el tipo de responsabilidad que se le endilgaría, acorde con las funciones contratadas y las situaciones que dieron lugar al malestar o inconformidad del empleador.

Mencionó además que en la diligencia de descargos se le preguntó lo relacionado con los formatos *issue tickets,* debidamente discriminados y se apoyó en distintos testimonios que indican y confirman la defraudación para la empresa.

En relación con la inmediatez el ad quem tuvo en consideración las etapas cortas en que se surtieron la fase investigativa de distintas áreas y la notificación de la presunta falta cometida. La indagación inició en marzo de 2016 a raíz de las auditorías y la actuación del supervisor (declarante) y recuerda que, conforme el precedente de la Corte el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad.

Finalmente, teniendo en cuenta la carta de terminación del contrato de trabajo, la versión rendida el 29 de mayo de 2016, en relación con el reporte y los registros *(issue tickets*) se obtiene el fundamento para endilgarles las infracciones, entre ellas, el hecho de incumplir gravemente las obligaciones propias de su cargo, desconocer los procedimientos y conductos regulares y no obrar con el debido cuidado y diligencia en sus funciones, además de suscribir *issue tickets* sin los sellos de la compañía, la cual se adelantó a la 9:00 pm en las oficinas de Recursos Humanos de la Mina *Pribbenow*. Así las cosas, se concluyó que el actor reconoció y justificó sus omisiones.

A juicio del tribunal la conducta alegada no puede excusar la actitud reprochable, porque el trabajador, en virtud del deber de obediencia y fidelidad con el empleador, estaba en la obligación de cometer la tarea que le fue encargada acorde con las directrices impartidas, y ante cualquier irregularidad, omisión o abuso, incluido, sus supervisores, debía dar aviso a las dependencias encargadas, con el fin de evitar daños a la compañía, para lo cual acudió a la jurisprudencia de la Corte en relación con la lealtad en las obligaciones laborales. Es así como al desatender tal prescripción, incurrió en las faltas endilgadas con sustento en el artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo y demás norma incluidas en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Para la censura, con las pruebas denunciadas se acredita que no se cumple el requisito de inmediatez pues el empleador conoció de los hechos que le atribuyó, desde marzo de 2016 y le perdonó las faltas desde ese mismo momento.

Y, en relación con lo dispuesto por el reglamento interno de trabajo precisa que el error en la valoración de estas pruebas consiste en que no observó el tribunal que de ellas fluye que, además de exigir el cumplimiento de las órdenes previstas en instrumentos escritos, el empleador Drummond LTD. es muy celoso con el respeto del orden jerárquico, lo cual cuestiona en relación con su despido, pues alega que su actuación fue avalada por los supervisores.

Pues bien, no obstante la modalidad escogida, en lo pertinente, para el estudio del recurso se excluyen del debate los siguientes hechos: (i) la existencia entre las partes de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 12 de marzo de 2005 hasta el 29 de mayo de 2016, para el desempeño del cargo de asistente de bodega, (ii) que el 29 de mayo de 2016, el actor fue citado a diligencia de descargos, porque se le endilgó un incumplimiento en los procedimientos establecidos para el despacho de material, y, (iii) que en esa misma fecha, el empleador le comunicó la determinación de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa.

Así las cosas, en el contexto que antecede le corresponde a la Sala resolver si, conforme con las pruebas denunciadas se equivocó el tribunal al determinar que la terminación del contrato de trabajo tuvo fundamento en una justa causa.

Conforme con los planteamientos del cargo se estudiarán las dos situaciones que alega: la falta de inmediatez y, el argumento de que, al ser avalada la actuación por el supervisor, se exime al trabajador de su responsabilidad en la información consignada en los formatos, hechos por los cuales fue terminado su contrato de trabajo. A continuación, se relacionan las pruebas denunciadas y su contenido:

Formato receipt register del 29 de marzo de 2016 y 31 de marzo de 2016 (folios 89 a 399).

En dichos formatos se consignan unas referencias numéricas y se enumeran distintas descripciones como *"ejector, tube, plate, elbow"* entre otros y, una serie de facturas resaltadas.

Reporte del supervisor de bodega del 28 de mayo de 2016 (Primera Instancia. Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_fl. 49).

Dicha documental revela una serie de casillas en blanco suscritas por Fabio Cuello (supervisor), en el que se relacionan distintas mercancías y se indica que hay cero errores.

Citación a descargos del 29 de mayo de 2016 (fl. 46).

De la citación a descargos se desprende los siguiente:

Se reportó a recursos humanos, a raíz de una investigación que, Dickson García Díaz no ha venido diligenciando los formatos issute tickets de manera adecuada, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el despacho de material que nunca entró ni salió fisicamente de las instalaciones de la mina, el cual venía de proveedores que no efectuaban reparaciones.

Se informó de las violaciones a los artículos 72, numerales 1 y 5; artículo 73 numerales 1,2,4,7,9,14 y 15, artículo 75,

numerales 3,8 y 41, artículos 78, 79 y artículos 58 numerales 1 y 5 y artículo 62 literal a numeral 6.

Reglamento interno de trabajo de DRUMMOND LTD (folio 61 a 95).

Aunque el recurso no menciona exactamente las normas del reglamento, se analizan las enunciadas en el acta de descargos, que conforme la demostración del recurso es lo que pretende el recurrente se estudie.

El artículo 72 establece las obligaciones especiales del empleado, el cual establece entre otras:

> 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamenta y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes; según el orden jerárquico establecido".
> 5. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios".

El artículo 73 establece lo siguiente: Son también obligaciones especiales del Empleado:

> 1. Suministrar inmediatamente y a justándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
> 2.Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y poniendo a servicio del Empleado
> 4. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores para a realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda
> 14. Someterse estrictamente a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener puntualidad, asistencia general y para evitar o

descubrir maniobras indebidas que pueda afectar algún empleado
15. "Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas sólo en beneficio de a Empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta.

Artículo 75. Se prohíbe a los Empleados: Son también prohibiciones especiales del Empleado:

3) descuidar el desarrollo del trabajo e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores
8) maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la empresa
41) las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo, confiando del contrato de las disposiciones legales de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la empresa.

La violación de cualquiera de estas prohibiciones de calificará como falta grave

ARTÍCULO 78:

Constituyen faltas graves:
a. Cualquier incumplimiento en la jornada de trabajo, as u inicio o terminación, sin excusa suficiente, aun por la primera vez.
b. "La violación grave por parte del Empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos en la Ley, el Contrato o este Reglamento de acuerdo a sus artículos 70,71,72,73 y 74".

ARTÍCULO) 79.
Específicamente constituyen faltas graves, las siguientes conductas:
13. "Que el Empleado so ocupe en actividades que puedan causar perjuicio a la Empresa o sean incompatibles con las funciones del cargo":
(…) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Del contexto de las pruebas que anteceden y los hechos relacionados que no son objeto de discusión, para la Sala es claro que el despido ocurrió el 29 de mayo de 2016, y los hechos que son objeto del reproche al trabajador ocurrieron el 29 de marzo y el 31 de marzo de ese mismo año, hechos que se circunscriben al ingreso y reporte de elementos que se proveen a la mina para la ejecución de sus actividades, elementos que denotaron inconsistencias en los reportes cuya suscripción son obligación del señor García.

El tiempo que se tomó la empresa para analizar y corroborar la actuación fue de dos meses, en tal sentido para la Corte le asiste razón al tribunal en su razonamiento pues se considera que dos meses es un tiempo prudencial para la investigación de los hechos.

Y es que el precedente ha sido contundente y consistente en señalar que la oportunidad e inmediatez, no implican simultaneidad ni aplicación inmediata de la decisión de despido, pues una decisión de esta trascendencia suele requerir investigación para la comprobación de las faltas que se le aducen al trabajador, y que una vez acontecido lo último, es menester calificar aquellas, todo lo cual exige un término prudencial (CSJ SL 18084- 2016 y SL 18110 – 2016, entre otras).

En este caso, considera la Sala adecuado el término utilizado por la empresa pues implica corroborar documentos, inventarios y el procedimiento de ingreso de mercancía para corroborar las falencias en el contenido de la

documentación, que no se discuten era responsabilidad del demandante en relación con su suscripción.

Finalmente, respecto de la ejecución de la labor y su eximente en relación con el aval del supervisor, a juicio de la Sala no es objeto de discusión la responsabilidad del demandante en la suscripción de los formatos y su obligación de reportar cualquier anomalía, lo que no es objeto de ataque en el recurso. El conocimiento o aval de su superior, no lo eximía de responsabilizarse de las inconsistencias en el manejo de la información consignada. Amparar su actuación en la desatención o el incumplimiento de la labor del supervisor no lo excusa de errar en la consignación de la información necesaria para la empresa, como es la consecución de materiales y elementos para el desarrollo de la actividad, así como informar cualquier anomalía.

De este modo, tanto el demandante como su superior tenían una serie de responsabilidades las cuales incluían conforme el reglamento comunicar cualquier situación anómala a efectos de evitar daños y perjuicios, actos que son los que se le cuestionan e investigan y que dan lugar a la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo. Es la ejecución y desarrollo de sus responsabilidades lo que se reprocha. Y tal como lo indicó el ad quem, no se acreditó con las pruebas denunciadas orden alguna por parte del supervisor en la consignación de la información que se hiciera en los formatos.

Por otro lado, le asiste razón al tribunal en cuanto a la ejecución del contrato de buena fe que, conforme el artículo 55 del CST establece que, el contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y obliga, no solo a lo que en él se expresa, *sino a todas las cosas que emanan de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella. Lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar.* (CSJ SL 745-2024).

Lo señalado por el recurrente en cuanto a la confusa orden que debía cumplir el trabajador, no es algo que se desprende de las pruebas denunciadas, por cuanto la ejecución del contrato demandaba una orden perentoria y clara en cuanto al lleno de formatos, así como evitar cualquier daño a la empresa. Vistas así las cosas es claro que la terminación del contrato de trabajo tuvo fundamento en una justa causa.

La Sala no examinará los testimonios, por cuanto no prosperaron los argumentos respecto de las pruebas calificadas denunciadas.

Por las razones expuestas, no prospera el cargo

Costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de ($6.200.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

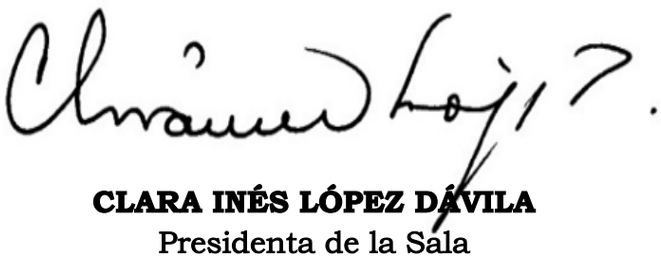
XIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. profirió el 29 de septiembre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral que **DICKSON RAFAEL GARCÍA DÍAZ** siguió contra **DRUMMOND LTD.**

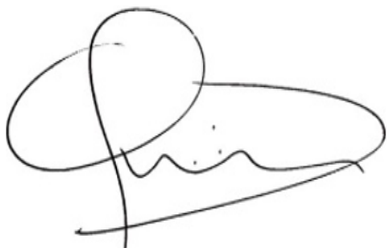
Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Aclaración de voto



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Salvamento parcial de voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 96464F37233506288C90284DEF728C8CE0994B8D524F36998107B063994F9D2F
Documento generado en 2025-06-12