



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO
Magistrada ponente

SL363-2025

Radicación n.º 23001-31-05-005-2022-00324-01

Acta 05

Bogotá D.C., dieciocho (18) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **RAMIRO JOSÉ DE LA BARRERA MIRANDA** interpuso contra la sentencia proferida que la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería profirió el 31 de octubre de 2023, en el proceso ordinario laboral que el recurrente instauró el recurrente contra la empresa **SERVICIOS AMBIENTALES DE CÓRDOBA S.A.S. E.S.P. SEACOR S.A.S. E.S.P.**

I. ANTECEDENTES

Ramiro José De La Barrera Miranda llamó a juicio a Seacor S.A.S. E.S.P., con la finalidad de que se declarara que:

[...] los comportamientos, procedimientos, causales y fundamentos establecidos por la compañía SEACOR S.A.S E.S.P para sustentar y efectuar el despido del demandante, no configuran una verdadera y aplicable justa causa de despido, por

lo tanto, el despido efectuado al demandante fue ilegal e injusto.

SEGUNDA: Como consecuencia de lo anterior SE DECLAR (sic) que SEACOR S.A.S E.S.P terminó de manera unilateral y sin justa causa el contrato laboral celebrado con el actor.

TERCERA: SE DECLARE que el despido efectuado por SEACOR S.A.S E.S.P es ineficaz.

CUARTA: Como consecuencia de lo anterior, SE CONDENE a SEACOR S.A.S E.S.P a reintegrar al señor RAMIRO JOSE DE LA BARRERA MIRANDA a un cargo igual o similar al que desempeñaba al momento del despido y a pagar a mi poderdante todos y cada uno de los salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, auxilios, bonificaciones, beneficios convencionales, aportes a seguridad social y/o demás emolumentos percibidos como consecuencia de la labor desarrollada, desde el momento del despido injustificado hasta el reintegro efectivo del servicio.

QUINTA: SE CONDENE al pago de intereses moratorios o en subsidio la indexación de los valores adeudados.

SEXTA: Lo que ultra o extra petita resultare probado en el proceso

SEPTIMA: SE CONDENE a las demandadas a pagar las costas del proceso debidamente indexadas.

De manera «*subsidiaria*» pidió que se dispusiera:

[...] que los comportamientos, procedimientos, causales y fundamentos establecidos por la compañía SEACOR S.A.S E.S.P para sustentar y efectuar el despido del demandante, no configuran una verdadera y aplicable justa causa de despido, por lo tanto, el despido efectuado al demandante fue ilegal e injusto.

SEGUNDA: Como consecuencia de lo anterior SE DECLAR (sic) que SEACOR S.A.S E.S.P terminó de manera unilateral y sin justa causa el contrato laboral celebrado con el actor.

TERCERA: SE DECLARE que el despido efectuado por SEACOR S.A.S E.S.P es ineficaz.

CUARTA: Como consecuencia de la declaratoria del despido sin justa causa se condene a la empresa SEACOR S.A.S E.S.P, a pagar a mi poderdante, la indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta todo el tiempo laborado.

QUINTA: SE CONDENE al pago de intereses moratorios o en subsidio la indexación.

SEXTA: Lo que ultra o extra petita resultare probado en el proceso SEPTIMA: SE CONDENE a las demandadas a pagar las costas del proceso debidamente indexadas.

Como fundamento de sus peticiones, adujo que prestó servicios de forma personal en Seacor S.A.S. E.S.P., mediante un vínculo laboral, desde el 13 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020, desempeñando el cargo de «*conductor de vehículo compactador*».

Expuso que, conforme al cronograma de actividades establecido por la empresa, para el periodo comprendido entre el «*21 de diciembre de 2021 al 27 de diciembre de 2021*», se determinó que prestaría su servicio en «*Pueblo Nuevo Turno 1*», razón por la que se presentó a laborar a su lugar de trabajo de acuerdo con el control de asistencia, acumulando un total de 71,7 horas en la semana, así:

El día 21 de diciembre de 2020 el demandante prestó el servicio desde las 04:00 horas hasta las 20:30 horas (16,30 horas laboradas)

El día 22 de diciembre de 2020 el demandante prestó el servicio desde las 04:00 horas hasta las 18:00 horas (14 horas laboradas)

El día 23 de diciembre de 2020 el demandante prestó el servicio desde las 09:20 horas hasta las 17:30 horas (8,10 horas laboradas)

El día 24 de diciembre de 2020 el demandante prestó el servicio desde las 14:00 horas hasta las 22:00 horas (8 horas laboradas)

El día 25 de diciembre de 2020 el demandante prestó el servicio desde las 04:00 horas hasta las 9:45 horas (5,45 Horas)

El día 26 de diciembre de 2020 el demandante prestó el servicio desde las 03:45 horas hasta las 15:30 horas (11,85 horas)

El día 27 de diciembre de 2020 el demandante prestó el servicio desde las 08:00 horas hasta las 16:00 horas (8 horas laboradas)

Alegó que, para el 28 de diciembre de 2020, el director administrativo de la empresa le envió una citación para asistir a una audiencia de descargos, invocando que presuntamente había incumplido con las obligaciones y prohibiciones especiales, diligencia que se llevó a cabo el 29 del mismo mes y año a las 10:00 a. m., y fue dirigida por la subdirectora jurídica de la entidad.

Añadió que los hechos imputados acaecieron los días 24 y 25 de diciembre, en razón a que se negó a acatar una instrucción que le entregó la dirección operativa y administrativa, consistente en dar «*apoyo a la recolección de la zona de Montelíbano*»; además, se le acusó de haber ingerido bebidas alcohólicas en su puesto de trabajo.

Relató que, el 31 de diciembre de 2020, recibió por parte del gerente de Seacor S.A.S. E.S.P. la carta de terminación de su contrato laboral con justa causa, «*al considerar que las actuaciones del trabajador se catalogan como faltas graves y violaciones directas del contrato de trabajo*», citando los incisos a) del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, y el d) del canon 72 del Reglamento Interno de la empresa, atribuyéndole:

a. “...Debido al incumplimiento taxativo de su cláusula PRIMERA en el Contrato de Trabajo suscrito, en cuanto al objeto contractual y las labores a desarrollar como CONDUCTOR, en cuanto a la falta reiterativa por su parte de no acatar las instrucciones impartidas y negándose a firmar documentos los cuales contiene procedimientos establecidos por la Empresa para el conocimiento de los trabajadores, lo que conlleva a alternar la Operación de los Municipios porque no se tiene certeza por parte de la Dirección Operativa si puede contar o no con la disponibilidad de un trabajador, siendo esta una empresa de servicios públicos, la cual el servicio que se presta es continuo y

así mismo evitar contingencias...”

b. “...no está bien visto que los trabajadores porten objetos de esa naturaleza dentro del vehículo por estar ejerciendo una actividad peligrosa como lo es la conducción y la naturaleza misma del cargo.

Al dar respuesta a la demanda, Seacor S.A.S E.S.P. se opuso a las pretensiones, con excepción de la que buscaba la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo. En cuanto a los hechos, aceptó los concernientes a la relación laboral, las tareas desempeñadas en el periodo comprendido entre el «*21 de diciembre de 2021 al 27 de diciembre de 2021*» con la salvedad de los días 24 y 25 del mismo mes y año, la citación realizada, la audiencia de descargos que se llevó a cabo en la empresa el 29 de diciembre de 2020, y la carta de terminación del vínculo. Frente a los demás, dijo que no eran ciertos o que no le constaban.

En su defensa, explicó que el actor tenía un contrato laboral a término fijo por tres meses, desde el 13 de enero de 2016 hasta el 12 de abril de la misma anualidad, el cual fue prorrogado en tres ocasiones, y posteriormente se modificó a término indefinido.

Refirió que el despido se dio con justa causa, y fue llevado a cabo con posterioridad de un análisis exhaustivo en el que se evidenciaron incumplimientos reiterativos por parte del ex trabajador, situación que, dice, se podía evidenciar en los siguientes documentos:

Acta de compromiso de 23 de junio de 2017 por daños en el ejercicio de sus funciones.

Memorando por exceso de velocidad de data 12 de abril de 2019
Acta de compromiso de fecha 20 de abril de 2020.

Acta de terminación del contrato por justa causa de 31 de diciembre de 2020.

Señaló que las decisiones tomadas por parte de la empresa se realizaron de acuerdo con lo estipulado en el procedimiento disciplinario interno, citando a descargo al promotor del proceso para que ejerciera su derecho a la defensa, en la que reconoció su incumplimiento, *«en especial en las respuestas consignadas a las preguntas cuarta y veinticuatro»*, sin que se presentara controversia alguna contra esa determinación unilateral.

Insistió en que el finiquito de la relación laboral devino de los reiterativos incumplimientos por parte del trabajador, tales como no acatar instrucciones impartidas, negarse a firmar documentos en los cuales se le socializaban procedimientos internos de la empresa, *«contener»* elementos y bebidas alcohólicas dentro del vehículo compactador, *«entre otras»*.

Formuló las excepciones de fondo que denominó *«inexistencia de las obligaciones demandadas»* y *«cobro de lo no debido»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 7 de junio de 2023, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones de mérito de **INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO**, propuestas por la demandada SEACOR SA ESP de acuerdo a (sic) lo explicado en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, **ABSOLVER** a SEACOR SA ESP de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

TERCERO: Condenar al demandante a pagar a favor de la demandada SEACOR SA ESP las costas del proceso e inclúyase en ellas como agencias en derecho la suma de 1SMLMV acorde con lo signado en el numeral 1. Del artículo 5º del Acuerdo No PSAA16- 10554 expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Por secretaría del Juzgado liquídense en la oportunidad legal

CUARTO: En caso de no ser apelada esta decisión, se ordenará la remisión del expediente a la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Montería, para que sea consultada por ser totalmente adversa al trabajador.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que el demandante interpuso, a través de la sentencia del 31 de octubre de 2023, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, decidió confirmar la providencia de primer grado.

El colegiado indicó que el problema jurídico que debía resolver consistía en establecer:

- i) Si la finalización del contrato de trabajo del demandante se dio en el marco de una justa causa. Además, se determinará la necesidad del proceso disciplinario para la terminación del contrato y si existe razón fundamentada para el actuar omisivo del señor De la Barrera con respecto a no asistir a Montelíbano, muy a pesar de la petición de Seacor.
- ii) En dado caso que salga adelante la tesis del demandante, se dilucidará la procedencia del reintegro del trabajador. Si no procede el reintegro, se establecerá el monto de la indemnización

por despido injusto.

El *ad quem* advirtió que, «*en materia procesal*» le correspondía al trabajador demostrar el hecho del despido, y al empleador, por su parte, le asistía la obligación de probar la existencia de la justa causa. Citó al respecto las sentencias CSJ SL592-2014 y SL2922-2022.

Trajo a colación la providencia CC SU-449-2020, en la cual dijo que se indican

[...] las garantías que deben evaluarse para asegurar los derechos de los trabajadores y se pueda hablar de un despido con justa causa, estas son: inmediatez, causales taxativas, comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato de trabajo, existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual, exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas y respeto debido en la relación laboral.

Señaló que, en el caso de marras, se evidenció «*la inmediatez en la conducta*», por cuanto los hechos ocurrieron el 24 y 25 de diciembre de 2020, y para el 31 de la misma época, la empresa procedió con el despido.

Agregó que la entidad demandada invocó como causal la contemplada en el literal a) del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en consonancia «*con el artículo 58 numeral 1, el artículo 65 numeral 1, 11, 21, y 24 del 65 del reglamento interno de trabajo, las funciones establecidas en el contrato de trabajo suscrito y con el literal d) del artículo 72 de reglamento interno de la empresa*».

Resaltó que, en su momento, la empresa le indicó de forma clara al trabajador las razones por las cuales daba por terminado el vínculo laboral, esto es, negarse en acatar instrucciones y poseer consigo botellas de cerveza dentro de su vehículo.

Sostuvo que Seacor S.A.S E.S.P. no tiene «*requerimientos expresos*» dentro de sus reglamentos internos para proceder con la finalización del contrato de trabajo, y que, conforme a lo observado en el acta de descargos, al actor se le dio la oportunidad de defenderse.

Manifestó que no era excusa suficiente decir que al brindar apoyo a Montelíbano se estaba desconociendo el tiempo de disfrute con su familia o su momento libre, y sostuvo que en los numerales 1 del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo, y 1 del canon 65 del RIT, se estableció como obligación especial «*recibir y cumplir las instrucciones dadas por sus superiores*».

Consideró, respecto al argumento de que el trabajador había laborado más de 70 horas en esa semana, que ello no tenía cabida, pues cuando se configuró la causal de despido «*no se había superado la jornada máxima legal*» y, por tanto, «*tenía la obligación de asistir*».

Arguyó que, si en gracia de discusión se aceptara que lo anterior no era suficiente para configurar el finiquito injustificado, se debía tener en cuenta lo dispuesto en el numeral 24 del artículo 65 del reglamento interno del

trabajo, ya que el demandante reconoció *«portar botellas de cerveza»*, situación que dijo, se probó en fotos y fue aceptada por este en el interrogatorio de parte y en el acta de descargo.

Por otra parte, expresó que cuando se trata de la terminación de un contrato, el despido no es una sanción disciplinaria, por lo que no está sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiera pactado. Citó las sentencias CSJ SL10297-2017 y SL, 7 nov. 2012, rad. 39410.

Trajo a colación el artículo 73 del RIT, y dijo que la norma no era precisa en establecer que para una dimisión se necesitara adelantar previamente un proceso disciplinario, sino que *«señala únicamente como sanciones el acta de compromiso y seguimiento, llamado de atención escrito y suspensión del contrato de trabajo»*.

Finalizó señalando que no existe otro precepto en la normatividad interna, ni en el acuerdo de vinculación, donde se exija un trámite de esa naturaleza para que pueda ser procedente el retiro de un trabajador.

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

Pretende el recurrente que esta corporación case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión proferida el 7 de junio de 2023 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, y en su lugar, se acceda a las pretensiones formuladas en la demanda.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual es replicado por la parte demandada.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de violar indirectamente por aplicación indebida los artículos 62, 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 13, 29, 48, 53 y 55 de la Constitución Política.

Aduce que el quebranto de la ley sustantiva se produce como consecuencia de los siguientes errores de hecho que afloran ostensibles y manifiestos:

1. **DAR** por demostrado **SIN ESTARLO**, que el actor incumplió con sus obligaciones contractuales al no realizar un apoyo adicional a su jornada laboral los días 24 de diciembre de 2020 al 25 de diciembre de 2020
2. **NO DAR** por demostrado **ESTÁNDOLO**, que los días 24 y 25 de diciembre el actor había cumplido con su turno de trabajo así:
El día 24 de diciembre de 2020 el demandante prestó el servicio desde las 14:00 horas hasta las 22:00 horas (8 horas laboradas)
El día 25 de diciembre de 2020 el demandante prestó el servicio desde las 04:00 horas hasta las 9:45 horas (5,45 Horas)

3. **DAR** por demostrado **SIN ESTÁRLO**, que para el momento en que se configuró la causal, el actor no había superado la jornada máxima legal.

4. **NO DAR** por demostrado **ESTÁNDOLO**, que para el momento en que se configuró la causal, en la semana del 21 de diciembre de 2020 al 25 de diciembre de 2020 había laborado un total de 51.7 horas, es decir, más de las 48 horas, jornada máxima legal y reglamentaria en el RIT.

5. **DAR** por demostrado **SIN ESTARLO**, que, el portar botellas de cerveza cerradas configuraban una justa causa del despido.

6. **NO DAR** por demostrado **ESTANDOLO**, que la empresa omitió realizarle algún procedimiento de alcoholemia al actor, que permitiera verificar si había consumido bebidas alcohólicas durante la jornada laboral.

7. **DAR** por demostrado **SIN ESTARLO** que la empresa no debía realizar ningún procesamiento previo a la terminación del contrato de trabajo.

8. **NO DAR** por demostrado **ESTANDOLO** que en el Reglamento Interno de la empresa se estableció un procedimiento previo de comprobación de faltas por todo asunto de carácter laboral.

Enlista como erróneamente apreciadas, las siguientes pruebas:

PRUEBAS ERRONEAMENTE APRECIADAS

a) Errónea apreciación de la demanda (Páginas 2 al 10 del PDF Primera Instancia_Cuaderno primera instancia_Expediente Primera Instancia_2024043930797407)

b) Cuadro de turnos semanales (Páginas 16 a 24 del PDF Primera Instancia_Cuaderno primera instancia_Expediente Primera Instancia_2024043930797407)

c) Errónea apreciación el reglamento interno de trabajo (Páginas 37 a 75 del PDF Primera Instancia_Cuaderno primera instancia_Expediente Primera Instancia_2024043930797407)

d) Contrato de trabajo (Páginas 118 a 122 del PDF Primera Instancia_Cuaderno primera instancia_Expediente Primera Instancia_2024043930797407)

(Negrillas del texto).

Señala como hechos debidamente acreditados, que la demandada aceptó los horarios en los que prestó sus servicios entre el 21 y el 27 de diciembre de 2020.

Expresa que el juez colegiado incurrió en un yerro al manifestar que, para la fecha de la configuración del hecho generador del despido, es decir, 25 de diciembre de 2020, no había alcanzado la jornada máxima legal y por ello era dable exigirle que laborara más tiempo, pues, en su decir, para dicha data ya había trabajado 51,7 horas, lo que comporta *«un monto más allá de las 48 horas semanales tanto legales como las descritas en el Reglamento Interno del Trabajo»*. Añade que sirvió todos los días de la semana incluidos dominicales y festivos, y que, además, el 27 de diciembre de aquella época, fue el único conductor en ejercer sus funciones.

Por otro lado, aduce que la exigencia del empleador de prestar apoyo *«a la recolección de Montelíbano»* no se debía ejecutar más allá de los turnos asignados, no obstante, dice que fue todo lo contrario, pues se pretendía que desarrollara tareas por más de 70 horas a la semana, *«lo que claramente desborda los derechos mínimos del trabajador»*.

Asevera que, con todo ello, cumplió con sus funciones, ejecutando los turnos en los ciclos y periodos establecidos por la empresa, e indica que esta, por el *«poder subordinante»*, no podía pretender que trabajara más allá de las ocho horas diarias o de 48 semanales, lo que es una *«situación ajena a la contratación realizada»*. Adiciona que los días feriados y

dominicales son de descanso obligatorio, como por ejemplo el 25 y 27 de diciembre de 2020, y que pese a ello el servicio fue prestado. Cita el artículo 37 del reglamento interno del trabajo.

Recalca que fue la misma entidad la que estableció la programación de turnos para cada uno de sus empleados, de modo que desplegó las tareas impuestas por su superior, y que dirigirse a Montelíbano era un «*servicio adicional*» que no acogió en razón a su derecho a descansar y disfrutar de tiempo con su familia.

Por otra parte, cita el artículo 66 del manual interno referente a las «*prohibiciones especiales para la empresa y los trabajadores*» para reseñar que la actuación que se tomó no solo fue «*caprichosa*», sino también contraria a las disposiciones allí dispuestas.

Estima que el porte de las botellas de cerveza no corresponde a una de las razones para dar por terminado el nexo laboral, sino el «*ingerir*» bebidas alcohólicas en su lugar de trabajo; que fue enfático en decir, en el trámite del proceso y en la diligencia de descargos, que no las consumió, aunado a que «*no existe prueba sumaria de alguna prueba de alcoholemia o requerimiento que permitiera determinar que se encontraba bajo efectos secundarios de sustancias alcohólicas y/o había consumido alcohol en su lugar de trabajo*»; y describe que en las fotos aportadas al proceso se nota que los envases estaban cerrados.

Señala que era necesario analizar *«la escala de las faltas»* en la regulación interna, y cita los artículos 71 y 72 de ese estatuto, para indicar que la parte demandada no acreditó que su conducta hubiere causado un perjuicio y, por ende, según lo ahí dispuesto, ello constituye una falta leve y no grave.

Reitera que el *ad quem* omitió un análisis del párrafo de la sección b) del capítulo XIX del reglamento, en el cual se describe que cualquier asunto de carácter laboral debe cumplir con el debido proceso, de modo que, *«aunque el despido no sea considerado una sanción, si es necesario el proceso de comprobación de la falta»*.

Concluye diciendo que el procedimiento debió ser adelantado por el área de gestión humana, para evitar una predisposición por parte del encargado de tomar la decisión definitiva.

VII. RÉPLICA

La sociedad demandada, a través de un escrito de *«contestación de demanda»*, se pronunció sobre cada uno de los *«hechos»* de la demanda de casación, se opuso a la prosperidad de *«las pretensiones»*, y formuló *«excepciones»* de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; a lo que adicionó unos acápites denominados *«fundamentos de derecho»* y *«pruebas»*.

En cuanto al fondo del asunto, alega que las interpretaciones y decisiones tomadas en el curso del proceso «*por el juez de primera y segunda instancia*», se ajustan a derecho, debido a que las causales que dieron lugar a la terminación del vínculo se configuraron ante la negativa del señor De la Barrera a seguir instrucciones impartidas por sus superiores y por transportar botellas de cervezas en el vehículo recolector, incumpliendo así con sus obligaciones contractuales y reglamentarias.

Refiere que no le era exigible un procedimiento riguroso para dar por terminado el nexo laboral, pues así no está contemplado en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo o en un pacto colectivo; y que, en todo caso, con el fin de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador, se le hizo llamado a descargos.

VIII. CONSIDERACIONES

Se comienza por memorar que el Tribunal para llegar a la decisión absolutoria, destacó que, probado el hecho del despido, al demandado le correspondía demostrar la justa causa del mismo, y resaltó que en el *sub judice* estaba verificada la inmediatez, porque los hechos ocurrieron el 24 y 25 de diciembre de 2020 y el finiquito se dio el 31 del mismo mes y año; así mismo, encontró acreditado que se invocaron las causales por las que se terminaba la relación laboral; que al trabajador le informaron las razones para adoptar esa decisión; que en el RIT no existen «*requerimientos expresos*»

para concluir el nexo; y que al actor se le garantizó el derecho de defensa y no se violó el debido proceso.

Además, indicó que, si bien el demandante dijo que había laborado más de 70 horas en la semana, lo cierto era que para el momento en que se configuró la causal de despido -negación de seguir instrucciones- no se había superado la jornada máxima legal, por consiguiente, estaba en la obligación de asistir conforme a las órdenes dadas.

También reseñó que, en todo caso, el promotor del proceso «*aceptó*» en el interrogatorio de parte y en el acta de descargo, que en efecto portaba botellas de cerveza, lo que también estaba probado con las fotos incorporadas al expediente.

La censura, desde la senda fáctica, aduce que el colegiado erró por cuanto apreció erróneamente la demanda, los cuadros de turnos semanales, el reglamento interno y el contrato de trabajo, ya que no advirtió que en esas probanzas se acreditaban que entre el 21 y 27 de diciembre de 2020 laboró 51,7 horas, superando así la jornada máxima legal de 48 horas semanales, por lo que no incumplió con los turnos establecidos por la empresa, y que la tarea asignada, relativa a la «*recolección de Montelíbano*» era adicional y desbordaba sus derechos mínimos.

Frente al otro supuesto de hecho generador del despido, sostiene que lo que se prohíbe es el «*consumo*» de bebidas

alcohólicas, y no su porte, y que no existe prueba que corrobore que las hubiera ingerido.

Plantea que la empresa no probó que las faltas le hubieren ocasionado un perjuicio, y por lo tanto no podía catalogarse como «*graves*» sino «*leves*», y que, en todo caso, debía seguirse el procedimiento descrito en el capítulo XIX del manual interno para su comprobación.

Así las cosas, a la Sala le corresponde examinar si en el *sub judice* el Tribunal erró en la lectura que dio a los medios de prueba denunciados y al concluir que el despido del actor lo fue con justa causa, por haber incurrido en las faltas graves que se le atribuyen en la carta de terminación del nexo, sin que hubiera lugar a seguir ningún procedimiento disciplinario porque el mismo está diseñado para aplicar sanciones disciplinarias; para lo cual se abordará su estudio así:

En primer lugar, se analizará si el despido fue ineficaz por haberse omitido la realización de un trámite previo establecido en el RIT para poder dar por terminado el contrato con justa causa. Como segundo *ítem*, y en caso de resultar negativa esa respuesta, se determinará si este se tornó en injusto, por no haber incumplido el trabajador con las obligaciones pactadas, y no haber incurrido en la violación de las prohibiciones especiales contratadas, verificando así mismo si esas faltas estaban catalogadas como «*graves*», o debían considerarse «*leves*», como lo aduce el censor.

En ese orden, pasa la corporación a abordar esos aspectos, pero previamente se transcribirá la carta de despido, así:

Montería, 31 de diciembre de 2020.

Señor.

RAMIRO DE LA BARRERA

Trabajador SEACOR SAS E.S.P. E.S.M

REF. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

Por medio de la presente nos permitimos notificarle de una decisión de fondo por la cual se resuelve una situación jurídica laboral; procedimiento sustentado en el Capítulo XVIII del Reglamento Interno de SEACOR SAS E.S.P y en el artículo 114 del Código Sustantivo de Trabajo.

Lo anterior, basado en los siguientes fundamentos:

PRIMERO: El señor RAMIRO DE LA BARRERA, Identificado con la c.c. 15.669.408 trabaja para la empresa SEACOR SAS E.S.P como CONDUCTOR desde el día 13/01/2016.

SEGUNDO: El día 24 y 25 de diciembre de 2020, el señor RAMIRO DE LA BARRERA, no acató las instrucciones de su superior inmediato negándose a realizar apoyo de recolección al municipio de Montelíbano, como estaba dispuesto en la programación. Afectando con este hecho la programación estipulada para esas fechas, lo cual se le solicita el apoyo de los conductores por las contingencias que se puedan presentar en estos Municipios. Igualmente, al señor DE LA BARRERA se le evidenció por parte de su superior unas botellas de cerveza dentro del vehículo compactador para el día 25 de diciembre de 2020, en la ruta que estaba realizando.

TERCERO: El día 29 de noviembre (sic) de 2020 a las 10:00 a.m. es citado a descargos al trabajador por los hechos anteriormente anotados, se deja constancia que el trabajador se negó a firmar la citación, y manifiesta en los mismos:

[...]

(Imagen ilegible)

CUARTO: El trabajador en los mismos reconoce que no acato (sic) las instrucciones impartidas en ese momento y manifestó sus inconformidades sobre la programación. De igual forma existe evidencia fotográfica de las botellas de cerveza que portaba en el vehículo. El supervisor sobre estos hechos manifestó que le

indicó al trabajador que no podía tener ese tipo de bebidas en el vehículo.

QUINTO: Igualmente, el día 16 de abril de 2020, el trabajador se le realizó descargos por proceso disciplinario por presentar las siguientes faltas (sic): no acatar las Instrucciones impartidas, no cumplir con los procedimientos establecidos e irrespeto a su superior inmediato. Lo cual se le efectuó una Acta de Compromiso donde el trabajador se comprometía a seguir los procedimientos establecidos por la Empresa.

CONSIDERACIONES DE LA DECISIÓN

Conforme a lo analizado en los fundamentos fácticos de la presente decisión y los soportes documentales de la misma, en especial la Hoja de Vida Laboral del trabajador RAMIRO DE LA BARRERA; se puede evidenciar que el trabajador ha Incumplido con sus obligaciones contractuales y reglamentarias, debido al incumplimiento taxativo de su cláusula PRIMERA en el Contrato de Trabajo suscrito, en cuanto al objeto contractual y las labores a desarrollar como CONDUCTOR, en cuanto a la falta reiterativa por su parte de no acatar las instrucciones impartidas y negándose a firmar los documentos los cuales contienen los procedimientos establecidos por la Empresa para conocimiento de los trabajadores, lo que conlleva a alterar la Operación de los Municipios porque no se tiene certeza por parte de la Dirección Operativa si puede contar o no con la disponibilidad de un trabajador, siendo esta una Empresa de servicios Públicos, la cual el servicio que se presta es continuo y así mismo evitar contingencias. Igualmente, no está bien visto que los trabajadores porten objetos de esa naturaleza dentro del vehículo por estar ejerciendo una actividad peligrosa como lo es la conducción y la naturaleza misma de su cargo. Podemos concluir que las faltas cometidas son faltas graves al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, toda vez que el trabajador en proceso disciplinario anterior se había comprometido a evitar este tipo de faltas y su comportamiento demuestra su falta de compromiso para con la Empresa, incurriendo en un incumplimiento a las obligaciones reglamentarias y contractuales estipuladas al trabajador. En mérito de todo lo anteriormente expuesto, SEACOR S.A.S E.S.P en su calidad de empleador del señor RAMIRO DE LA BARRERA.

RESUELVE

PRIMERO: SEACOR SAS E.S.P basado en las pruebas obrantes en el expediente y realizando una valoración objetiva de las mismas, procede a tomar una decisión de fondo encontrando al trabajador responsable de la conducta, POR LA VIOLACIÓN GRAVE POR PARTE DEL TRABAJADOR DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES O REGLAMENTARIAS. Demostrando así su falta de compromiso, seriedad y responsabilidad con sus

obligaciones, de manera reiterada. Además del no cumplimiento de sus funciones como CONDUCTOR, estipuladas claramente en su Contrato de Trabajo.

SEGUNDO: SEACOR SAS E.S.P, procede a terminar su Contrato de Trabajo con justa causa por la causal contemplada en el Artículo 62 inciso a), numeral 6 del Código Sustantivo de Trabajo que reza:

"ARTICULO 82 (sic). TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto en el siguiente:

Son justa causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

(...) 6. 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"

Estipulada en el Artículo 65 Numeral 1, 11, 21 y 24 del Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 58 Numeral 1 como obligaciones especiales del trabajador las siguientes:

"ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos establecidos; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...)"

"ARTICULO SESENTA y CINCO. Son obligaciones especiales del trabajador:

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

11. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos de todos los SISTEMAS DE SEGURIDAD y PREVENCIÓN establecidos por la empresa.

21. Observar cuidadosamente las instrucciones de tránsito, y las

instrucciones ordenadas por la empresa, cuando ésta le confíe el manejo de vehículos.

24.No transportar en los vehículos de la empresa a personal u objetos ajenos a ella, sin previa autorización.

Encontrándonos ante esta clara violación de las obligaciones especiales del trabajador, debido a su incumplimiento de su labor y de sus funciones propias de su cargo de CONDUCTOR, por no acatar las órdenes impartidas y cumplir con la programación estipulada por operaciones.

Así mismo incumpliendo a sus funciones establecidas en el Contrato de Trabajo suscrito:

- Asistir a su turno de trabajo de acuerdo a (sic) lo establecido en el cronograma de operaciones y a las asignaciones que realice el supervisor en el transcurso de la operación diaria.
- Recibir las diferentes instrucciones por parte del superior (asignación de rutas) y demandas del servicio para iniciar las actividades de recolección.

Igualmente, estipulada como FALTA GRAVE en el artículo 72 inciso d) del Reglamento Interno de la Empresa y Justa Causa para dar por terminado el Contrato de Trabajo:

"ARTICULO SETENTA Y DOS constituyen falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando ocurran sin justificación así sea por primera vez, las siguientes:

d). Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.

Encontrando al trabajador responsable de dicha falta, causando con ello alteraciones a la Operación, toda vez que el cronograma asignado para esas fechas tuvo que ser reasignado.

Por ello, se toma la determinación de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa por los hechos y consideraciones antes expuestas.

Por tal motivo, su Contrato de Trabajo irá hasta el día 31 de diciembre de 2020.

TERCERO: El salario adeudado y las prestaciones sociales que se le adeudan serán consignados en su cuenta de nómina en los próximos 15 días hábiles.

NOTIFIQUESE, CUMPLASE Y COMPULSE COPIA A LA HOJA DE VIDA.

Atentamente,

GERENTE SEACOR SAS ESP.

i) Sobre la ineficacia del despido.

Pese a la senda escogida, para emprender el estudio planteado, es preciso memorar lo que tiene definido esta corporación en tratándose de la obligatoriedad o no que tiene el empleador de seguir un proceso disciplinario para obtener el despido de un trabajador a su cargo.

Al respecto, en sentencia CSJ SL339-2023 ha dicho esta Corte lo siguiente:

Con todo, frente a esta temática la Corporación ha reiterado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, **el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario**, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, **debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa** (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021).

(Negrillas de la Sala).

En providencia CSJ SL2351-2020, también se indicó:

[...] La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, **para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario**, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL1981-2019.

Sobre la constitucionalidad de la distinción entre despido y sanción que la censura pone en tela de juicio, basta leer la

sentencia T-546 de 2000 citada por la misma recurrente, para encontrar que la postura de vieja data de esta Corporación que diferencia entre despido y sanción ha sido acogida por la Corte Constitucional. Ver también la sentencia CC T-075A-11.

(Negrillas de la Sala)

Mas adelante, en ese mismo proveído (CSJ SL2351-2020), en donde se citó el fallo CSJ SL15245-2014, y refiriéndose al alcance del debido proceso, se puntualizó:

i) El alcance del debido proceso del artículo 29 constitucional frente a las actuaciones del empleador a la terminación del contrato de trabajo, en concordancia con la jurisprudencia constitucional

Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional¹, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir.

Ahora, en cuanto al derecho de defensa, la misma decisión enseñó:

Como lo dijo esta Sala en la sentencia SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías 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

¹ T-546 de 2000

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 indemnizarlos².

b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente.

c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;

d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.

e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo.

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

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.

Así las cosas, el debido proceso *«es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST»*, mientras que el derecho a la defensa consiste en la oportunidad que se le brinda al trabajador de exponer su versión de los hechos, con el fin de garantizar que la decisión que adopte el empleador vaya precedida de una explicación o réplica.

Bajo esa intelección, la Corte procede a estudiar las pruebas denunciadas, no sin antes memorar *i)* que el recurrente parte de la obligación de la empresa de ceñirse al *«procedimiento descrito en el capítulo XIX»* del RIT; y *ii)* que no fue cuestionado a lo largo del proceso que el actor fue citado a descargos, por lo que se escuchó la versión de sus hechos, descartándose de entrada vulneración alguna al derecho a la defensa.

Con esas salvedades, se transcribe en lo pertinente el aludido manual, el cual establece:

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO SETENTA Y TRES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el representante de la Empresa que la disponga notificará por escrito al trabajador, el pliego de cargos y citación a descargos, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos o cuando el Empleador tenga conocimiento de ellos; con copia a la hoja de vida y al Jefe de Personal; allí puede acudir solo, o acompañado de dos (2) compañeros de trabajo, si el trabajador lo solicita. En la comunicación de citación para la diligencia de descargos, se señalará la fecha para la referida diligencia, la cual se llevará a efecto a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de la misma.

En todo caso se dejará constancia escrita de lo actuado y de la decisión de la Empresa de la sanción a imponer; haciendo constar que la determinación tomada se notificará personalmente y por escrito.

PARAGRAFO PRIMERO:

a) Todo asunto de carácter laboral o disciplinario debe cumplir con el “Debido Proceso”, o sea, darle al trabajador el derecho de defensa.

b) Cuando la Jefatura correspondiente se da cuenta de la falta cometida por el trabajador, deberá informar al Jefe de Recursos Humanos por escrito la justificación pertinente, para que éste llame al trabajador a descargos.

c) Recibida la respuesta del trabajador y si las justificaciones dadas no son satisfactorias, la jefatura analizará los cargos, descargos, los años deservicio en la institución, si tiene un expediente limpio, las atribuciones como trabajador, etc., para aplicar la sanción. Si el trabajador no da respuesta, la jefatura igualmente analizará los atestados antes Indicados.

d) El Jefe de Recursos Humanos aplicará la sanción pertinente al trabajador, en un término prudencial, una vez conocido el caso y analizado la ocurrencia de los hechos.

e) Según la gravedad de los hechos, la jefatura podrá aplicar una de las siguientes sanciones disciplinarias: Multas, Amonestación o llamado de atención verbal, Acta de compromiso y seguimiento, Llamado de atención escrito, suspensión del contrato de trabajo. La falta grave es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No es necesario el procedimiento señalado en este artículo para hacerle al trabajador una llamada de atención que no implique suspensión en el trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

Pues bien, del citado tenor se advierte que, tal como está redactado, el artículo amerita más de una interpretación razonable, como se pasa a explicar.

La primera, la que dio el sentenciador de segunda instancia, relativa a que ese acápite está dispuesto para la aplicación de «*sanciones disciplinarias*», las cuales aparecen definidas en el literal e) del párrafo primero de esa norma como: «*Multas, Amonestación o llamado de atención verbal, Acta de compromiso y seguimiento, Llamado de atención escrito, suspensión del contrato de trabajo*», de modo que, en efecto, podría colegirse que la terminación del contrato no está prevista como una sanción disciplinaria, y de contera, la compañía demandada no tenía que seguir el trámite contemplado en esa regulación para finiquitar el nexo a su colaborador.

El segundo entendimiento guarda relación con el hecho de que ese canon estableció el «*procedimiento para la comprobación de las faltas*», sin hacer distinción alguna respecto de su calificativo, al punto que se consignó que «*La falta grave es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo*», lo que permitiría inferir razonablemente que cuando se incurre en una infracción de esa naturaleza también tenía que seguirse ese procedimiento.

Como se advierte, las citadas interpretaciones resultan plausibles, por lo que adoptar una u otra no permite estructurar un error manifiesto, ostensible y evidente en la decisión del operador judicial, como lo exige la casación laboral. En otros términos, la conclusión a la que llegó el juez plural no desborda los límites de lo razonable y está acorde con las reglas de la sana crítica.

Y es que, dada la vía fáctica elegida por el recurrente, es preciso destacar que el error de hecho en casación se produce cuando el Tribunal advierte de un elemento de convicción, un supuesto ajeno a su contenido o ignora alguno que era relevante para la definición de la realidad procesal, con plena incidencia en la aplicación indebida de la ley sustancial, lo cual hasta ahora no se advierte en el *sub judice*.

Así las cosas, como quiera que en el presente asunto el empleador consideró que por haberse estructurado una «*falta grave*» no era requisito seguir un proceso específico para terminar el contrato de trabajo, entonces no puede atribuirse un yerro al *ad quem*, en lo que ha este punto concierne.

ii) De la justa causa del despido.

Para demostrar el error del colegiado, el censor alude que las pruebas denunciadas permiten colegir que: *i)* no descuidó las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo y el RIT, pues entre el 21 y 27 de diciembre de 2020 ya había laborado la jornada máxima de 48 horas semanales; *ii)* esa falta no tiene la connotación de grave; y *iii)* no incurrió en la prohibición de consumir bebidas alcohólicas en su lugar de trabajo.

Pues bien, pese a la senda escogida, para resolver la queja del recurrente es importante tener presente que el casacionista no cuestionó, y tampoco fue materia de discusión a lo largo del proceso, que la empresa terminó el vínculo laboral al demandante con fundamento en que *i)* no

atendió la directriz impuesta por la dirección operativa y administrativa de la compañía el 23 y 24 de diciembre de 2020, consistente en dar «*apoyo a la recolección de la zona de Montelíbano*»; y *ii*) transportaba bebidas alcohólicas dentro de su lugar de trabajo; sucesos reconocidos por el actor.

Con esa precisión, analiza la Sala los documentos denunciados, así:

i) Demanda inicial.

Respecto de esta pieza procesal hay que resaltar, *ab initio*, que el censor no planteó ningún argumento que respaldara su acusación, pues únicamente indicó al respecto que la demandada aceptó lo relativo a que prestó los servicios durante la semana del 21 al 27 de diciembre de 2020, circunstancia que, por demás, no fue desconocida por el sentenciador de segundo grado, por lo que esta no tiene la entidad de estructurar un error fáctico en la decisión cuestionada.

Aquí conviene memorar la línea pacífica que ha sostenido esta Corte en lo que atañe a la falta de apreciación o errónea valoración del escrito inaugural o su contestación, pues se ha sostenido que para que se configure un yerro, en ellas debe obrar una confesión, la cual debe sujetarse a los requisitos establecidos en el artículo 191 del CGP, aplicable por remisión analógica al procedimiento laboral, dentro de los que se encuentra el que «*verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas **adversas al confesante***»

o que ***favorezcan a la parte contraria***», de modo que no puede el demandante favorecerse de su propio dicho.

Sobre el particular ha dicho esta Sala, entre otras en la sentencia CSJ SL3072-2023:

Asimismo, advierte la Sala, que si bien la Corte ha considerado que por regla general las piezas procesales como la demanda, la contestación y el recurso de apelación, no constituyen elementos probatorios, estas se pueden apreciar como tales cuando de ellas sea posible inferir confesión, siendo susceptibles de ser señaladas en el recurso extraordinario como pruebas no analizadas o erróneamente valoradas por el Tribunal (SL255-2020) [...]

Ahora, aunque también se ha admitido que son hábiles en casación cuando las manifestaciones allí contenidas hayan sido tergiversadas o abiertamente desconocidas por el sentenciador, lo cierto es que en este asunto el casacionista tampoco se refirió a ello en el desarrollo del cargo, siendo que era menester exponer de manera clara y precisa, en qué consistió el error judicial, y cómo incidió este en la decisión fustigada.

Al respecto, sostuvo la providencia arriba citada:

Acerca de esta irregularidad es preciso anotar que, conforme a las reglas que rigen la casación laboral, cuando un cargo está fundado en errores de hecho, debe la acusación precisar en qué consistieron éstos, e identificar plenamente las pruebas. Es imperativo al impugnante exponer, de manera clara y precisa, qué es lo que ellas acreditan, en contra de lo inferido por el Tribunal, y cómo incidió esa defectuosa o nula valoración en el error evidente denunciado, demostración que ha de estructurarse mediante un análisis razonado y crítico de los medios de convicción, confrontando la conclusión de ese proceso intelectual con las deducciones acogidas en la resolución judicial, lo cual se echa de menos en el cargo propuesto.

Ese proceso de razonamiento, que incumbe exclusivamente a

quien acusa a la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial, implica hacerle ver a la Corte la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, carga que la censura no honró, conforme se ha visto.

Por lo expuesto, no se avizora error alguno del *ad quem* en la valoración de esta pieza procesal.

ii) Cuadro de turnos semanales.

Estas documentales, visibles a folios 16 a 24 del cuaderno de primera instancia, dan cuenta del «*cronograma de turnos de recolección*» elaborado por la coordinadora operativa de la empresa demandada y del «*control de asistencia de actividades operativas*» durante la semana del 21 al 27 de diciembre de 2020, de los cuales se transcribe lo atinente al actor, así:

	Municipio: Planeta Rica	Fecha: 21-12-2020		
	Nombres y apellidos	Actividad	Turno 1	
22	Ramiro De La Barrera	conductor	4:00	20:30

	Municipio: Planeta Rica	Fecha: 22-12-2020		
	Nombres y apellidos	Actividad	Turno 1	
22	Ramiro De La Barrera	conductor	4:00	18:00

	Municipio: Planeta Rica	Fecha: 23-12-2020		
	Nombres y apellidos	Actividad	Turno 1	
22	Ramiro De La Barrera	conductor	9:20	17:30

	Municipio: Planeta Rica	Fecha: 24-12-2020		
	Nombres y apellidos	Actividad	Turno 1	
22	Ramiro De La Barrera	conductor	14:00	22:00

	Municipio: Planeta Rica	Fecha: 25-12-2020		
	Nombres y apellidos	Actividad	Turno 1	
22	Ramiro De La Barrera	conductor	4:00	9:45

	Municipio: Planeta Rica	Fecha: 26-12-2020		
	Nombres y apellidos	Actividad	Turno 1	
22	Ramiro De La Barrera	conductor	3:45	15:30

	Municipio: Planeta Rica	Fecha: 27-12-2020		
	Nombres y apellidos	Actividad	Turno 1	
22	Ramiro De La Barrera	conductor	8:00	16:00

Como se advierte, el demandante a lo largo de esos días laboró en total 71,7 horas en la semana, esto es, más de las 48 establecidas como jornada máxima (para la época de los hechos) en los artículos 161 del CST y 25 del RIT, tal como lo afirma la censura; no obstante, tal documental no logra destruir la tesis que sostuvo el fallador de segundo grado, quien indicó que para el 24 y 25 de diciembre de 2020, fechas para las que se le hizo el encargo al trabajador para apoyar las operaciones en el municipio de Montelíbano, este *«no había superado la jornada máxima legal»*, pues ciertamente para tales calendas el operario no había alcanzado el límite permitido legalmente, porque al iniciar la jornada del día 24 del aludido mes y año tenía 38,4 horas laboradas, y al comenzar la del 25 contaba con 46,4, por lo que, en efecto, debía acatar la directriz de su empleador, y no lo hizo, de modo que ese argumento no conllevaba a la prosperidad del cargo.

Ahora, se reitera, no puede perderse de vista que en el *sub judice* el promotor de la litis no desconoce su incumplimiento, incluso lo aceptó, y por tanto es un hecho indiscutido; lo que se cuestiona aquí es que el Tribunal encontró ajustado esos acontecimientos a lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 del CST, en relación con el numeral 1 y 24 del canon 65 del RIT, apoyando la tesis de la empresa, quien también enmarcó esas faltas en los numerales 11 y 21 del mismo precepto, así como en el literal d) del artículo 72 *ibidem*, y con fundamento en ello determinó que el despido era justo.

Estas normas, denunciadas como mal aprecias, disponen:

ARTÍCULO SESENTA Y CINCO. Son obligaciones especiales del trabajador:

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

[...]

11. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos de todos los SISTEMAS DE SEGURIDAD y PREVENCIÓN establecidos por la empresa.

[...]

21. Observar cuidadosamente las instrucciones de tránsito, y las instrucciones ordenadas por la empresa, cuando ésta le confíe el manejo de vehículos.

[...]

24. No transportar en los vehículos de la empresa a personal u **objetos ajenos a ella, sin previa autorización.**

[...]

(Negrillas de la Sala).

Ahora, los cánones 71 y 72 del RIT, a los que se refiere la censura, establecen:

ARTÍCULO SETENTA Y UNO. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a). El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, amonestación verbal; por segunda vez, acta de compromiso y seguimiento al trabajador; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b). La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo por un día y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- c). La falta total al trabajo durante el día o turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- d). La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- e) Las fallas y negligencias en el trabajo cuando sean leves y no causen perjuicio de consideración a la empresa implican, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

PARAGRAFO: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumpla sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la (1/5) parte del salario de un día.

ARTÍCULO SETENTA Y DOS. Constituyen falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando ocurran sin justificación así sea por primera vez, las siguientes:

- a). El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b). La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c). La falta total del trabajador a sus labores durante el día o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d). **Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.**

PARAGRAFO. Además de las anteriores faltas constituyen faltas graves las siguientes:

- 1. La adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de la empresa o herramientas de trabajo.
- 2. No colaborar, no permitir o entorpecer de alguna manera la acción de las autoridades.
- 3. Ordenar, recibir o entregar documentos sin el lleno total de los requisitos o en horarios no autorizados.
- 4. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes, mercancías o servicios del empleador en provecho propio o de terceros.
- 5. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
- 6. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación del empleador.
- 7. Guardar silencio o no reportar a la Gerencia General, en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de la empresa.
- 8. Utilizar los empleados de la empresa, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
- 9. Ingerir bebidas alcohólicas, o narcóticos con el uniforme de trabajo, dentro y fuera de su horario laboral.
- 10. Ordenar, permitir o autorizar transportar en los vehículos de la empresa, personas, materiales, equipos, insumos químicos, o cualquier otro elemento o producto ajeno al objeto social de la

misma.

11. Discriminar o permitir discriminar a cualquier trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política etc.

12. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleador aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.

13. Omitir o pasar por alto las faltas cometidas por el personal a su cargo, o establecer procedimientos sancionatorios diferentes a los aquí establecidos, o imponer sanciones omitiendo el procedimiento aquí establecido.

14. Negarse a denunciar ante las autoridades competentes los hechos o actividades delictuosas de las cuales tenga conocimiento.

15. Fomentar o inducir al desorden, la desobediencia, la comisión de actos delictuosos, prohibidos o de sabotaje.

16. Retener dineros, hacer efectivos o negociar títulos valores de la empresa, cuando no este facultado para ello.

17. Causar graves perjuicios económicos a la empresa por negligencia al no cumplir con las verificaciones o llenos de los trámites de las funciones a su cargo, o realizarlas en forma extemporánea.

18. Negarse a presentar o no superar cualquiera de las pruebas de seguridad ordenadas en cualquier momento por la empresa y/o autoridades competentes.

19. No cumplir o cumplir parcialmente las normas y/o procedimientos establecidos por la empresa.

20. No cumplir o cumplir parcialmente las normas y/o procedimientos del SISTEMA DE SEGURIDAD y PREVENCIÓN establecido por la empresa y/o demás autoridades.

21. Realizar actividades ilícitas o delictivas en la Empresa o contra los bienes o elementos de la Empresa.

22. Utilizar indebidamente o sustraer recursos de la empresa (Herramientas, enseres, dinero) 23. Agresión verbal, física o psicológica a un compañero de trabajo

(Negrillas de la Sala).

Pues bien, sobre las primeras disposiciones (numerales 1, 11, 21 y 24 del artículo 65 del RIT) hay que señalar que estas corresponden a «*obligaciones especiales del trabajador*», de las que por sí solas no puede advertirse que su incumplimiento pueda conllevar a la finalización de un lazo laboral, pues el literal d) del canon 72 *ibidem*, exige que la violación a esos deberes debe ser «*grave*», lo cual va de la mano de lo reseñado en el literal e) del párrafo primero del artículo 73 del RIT, que impone que para proceder con el despido del trabajador la falta debe tener esa categoría.

En otras palabras, las causales 1, 11, 21 y 24 del artículo 65 del RIT no constituyen unos motivos autónomos de terminación, pues requiere que su violación sea significativa.

Y en efecto, en el caso de marras, pese a que el colaborador aceptó que no acató las órdenes para prestar apoyo al municipio Montelíbano los días 24 y 25 de diciembre de 2020, lo que claramente constituye una inobservancia a sus deberes y obligaciones (numerales 1, 11, 21 y 24 del artículo 75 del RIT), esa circunstancia por sí sola no posibilitaba que se finiquitara de forma justificada la relación laboral, pues conforme a los aludidos cánones reglamentarios (literal d del artículo 72, y literal e del párrafo primero del artículo 73 del RIT) se requería verificar la gravedad de esa conducta, componente que inadvirtió el *ad quem*.

En otros términos, no bastaba con que el empleador enmarcara la conducta del demandante en las causales 1, 11, 21 y 24 del artículo 75 y las correlacionara con el literal d) del artículo 72 citado, que dicho sea de paso es completamente genérica, sino que debía probar por qué en el caso específico tal incumplimiento se consideraba «grave», aspecto que implicaba que el operador judicial entrara a dilucidar si en verdad el comportamiento del trabajador tenía esa naturaleza, análisis que no asumió el fallador de segunda instancia, pasando por alto el calificativo que exigían esas disposiciones (literal d del artículo 72, y literal e del párrafo primero del artículo 73 del RIT), incurriendo así en el error fáctico endilgado por el censor.

Es más, en cuanto a la gravedad de las conductas, conviene resaltar que a partir de la sentencia CSJ SL2857-2023, la Corte precisó que, si bien el empleador o las partes pueden definir las faltas graves en los reglamentos, a efectos de despedir con justa causa al trabajador que incurre en ellas, es necesario tener presente que al juzgador le corresponde

[...] apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

De ahí que no resulta suficiente que en el referido contrato o RIT se hubiera pactado la gravedad de los

acontecimientos, ya que *«admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias»*.

Lo dicho hasta aquí basta para inferir que el Tribunal erró al avalar la terminación del contrato al demandante tras inadvertir lo dispuesto en los literales d) y e) de los cánones 72 y 73 del RIT, respectivamente, que imponen que para proceder con el despido del trabajador la falta debe ser grave.

Sin embargo, pese a que se advierte ese yerro por parte del colegiado, no se casará la sentencia impugnada, pues se llegaría a la misma conclusión absolutoria, en tanto al incursionar en el calificativo que se echa de menos, se encontraría que las conductas cometidas por el trabajador demandante sí tienen la connotación de graves.

En efecto, el no acatar las órdenes e instrucciones directas del empleador constituye, en criterio de la Sala, una infracción que tiene la trascendencia suficiente para generar la terminación del contrato de trabajo con justa causa, pues no menos se puede esperar de un colaborador subordinado que preste el servicio para el que fue contratado, ya que ésta es la esencia de la relación laboral, de modo que negarse a obedecer una directriz sin una razón legítima puede conllevar indiscutiblemente al finiquito del vínculo laboral, sin que el empleador tenga que ser conminado al reconocimiento y pago de una indemnización, como la que se pretende en este caso.

Y es que, no puede desconocerse que de conformidad con el artículo 4 de la Ley 142 de 1994, el servicio que presta la empresa demandada, y para el cual servía el demandante, es catalogado como *esencial*, pues a través de la recolección de residuos sólidos se contribuye a garantizar la salubridad de la comunidad en general, de modo que la negativa de la prestación de esta labor, bajo las directrices de quien regenta la empresa que dirige su prestación, ciertamente constituye una infracción grave.

Incluso, si la Sala se adentrara en el análisis de las pruebas que obran en el expediente, se advertiría que el testigo Oscar Benavides Muñoz, director operativo de la sociedad demandada, cuando se le preguntó acerca de las consecuencias del incumplimiento del actor, expuso que este *«les generó un caos»*, porque *«hubo quejas de los usuarios»* y *«se afectó la prestación de los servicios»* ya que en Montelíbano solo había dos flotas y se requería otro vehículo, lo que corrobora la tesis que se viene sosteniendo en cuanto a las consecuencias negativas que generó para la sociedad convocada a juicio el hecho de que el trabajador no ejerciera la tarea para la que fue comisionado.

De hecho, lo expuesto por el declarante coincide con lo plasmado en la carta de terminación del contrato, donde se señaló que la desobediencia del subordinado causó *«alteraciones a la producción, toda vez que el cronograma asignado para esas fechas tuvo que ser reasignado»*.

Aquí conviene resaltar la reciente orientación de la Sala vertida en la sentencia CSJ SL2857-2023, recalcada en la SL2136-2024, de acuerdo con la cual *«[...] siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso»*.

Así mismo, esta Corporación ha definido al respecto que *«[...] la gravedad de la conducta y la proporcionalidad de una decisión de despido deben ser examinadas en relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como, la labor que desarrolla el trabajador, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la labor [...]»* (CSJ SL8002-2014).

Lo expuesto es relevante, pues en este caso en particular la Sala percibe que sí existió una proporcionalidad entre el hecho endilgado, aceptado además por el trabajador, y la decisión definitiva adoptada por la empresa demandada.

En consecuencia, aunque el cargo es fundado no es prospero, pues –se repite– la decisión finalmente sería absolutoria; por ende, no hay lugar a costas.

IX. 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 la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería profirió el 31 de octubre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral que **RAMIRO JOSÉ DE LA BARRERA MIRANDA** siguió contra la empresa **SERVICIOS AMBIENTALES DE CÓRDOBA S.A.S. E.S.P. SEACOR S.A.S. E.S.P.**

Sin costas en casación.

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

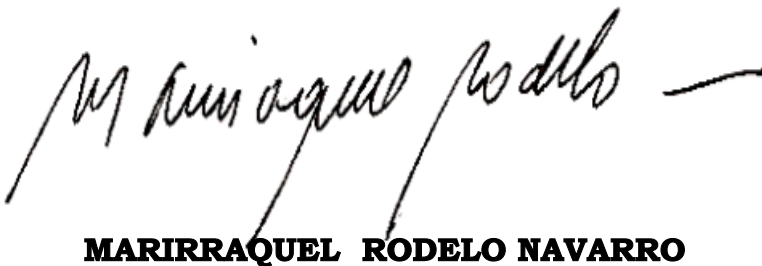
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: 65D3BE839C1FF48EDD588FB468EAC0EBCFBCC0F1042D162767EB0BFCEB76BC9B
Documento generado en 2025-02-25