



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL483-2025

Radicación n.º 23466-31-89-001-2021-00067-01

Acta 06

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ANTONIO CARLOS PALACIO RICARDO** contra la sentencia proferida por la Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, el diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) en el proceso que le instauró a **AMTUR SAS**.

I. ANTECEDENTES

Antonio Carlos Palacio Ricardo llamó a juicio a Amtur SAS para que se declarara que era nulo el proceso disciplinario adelantado contra él por violación al debido proceso constitucional y legal; a más de que era ineficaz la terminación del contrato de trabajo datada el 3 de febrero de 2020.

En consecuencia, pidió se le condenara al reintegro al mismo cargo que desempeñaba o uno mejor y que estaba obligada a cancelarle salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social causadas desde su desvinculación hasta que se hiciera efectiva la reincorporación, además de los intereses de mora sobre esos conceptos y las costas procesales.

Subsidiariamente requirió se declarara que la nominadora a partir del 20 de enero de 2021 le promovió un disciplinario por la supuesta reincidencia de *«no realización Bitácora Covid 19 Cerromatoso con base en las causales 9ª y 10ª del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo»*, sin contar con una justa causa para disciplinarlo y despedirlo; por tanto al 3 de febrero siguiente finalizó en forma unilateral y sin razón justificable la atadura, estando obligada a pagar la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, agregándole los intereses de mora y las costas.

Fundamentó sus pretensiones en que: *i)* se vinculó a la empresa el 1º de julio de 2006 mediante contrato a término indefinido; *ii)* fue contratado por Amtur SAS como conductor; *iii)* su salario al momento de la liquidación de la atadura era de \$1.594.849 mensuales; *iv)* aquel fue culminado el 3 de febrero de 2021 en forma unilateral sin justa causa y con violación del derecho fundamental al debido proceso; *v)* la dadora del empleo lo citó a descargos y adujo como falta *«la reincidencia de no realización bitácora Covid Cerromatoso»*, porque *«el 16 de enero 2021 el cliente Cerromatoso, informa que usted se encuentra reincidente en el NO diligenciamiento de la Bitácora Covid la cual es de su conocimiento debe*

diligenciarse de manera diaria antes de iniciar labores»; vi) en aquella diligencia de descargos, se afirmó que esta falta era grave, producto del deficiente rendimiento y la sistemática inejecución de las funciones, lo que afectaba las actividades administrativas, operativas y comerciales de la empresa en el municipio de Montelíbano – Córdoba.

Agregó que: *vii) en la citación a descargos, se refirieron como faltas graves los apartados «58-5, 60-9 y 62-10 del CST con relación a los capítulos XII y XIII del reglamento interno de trabajo»; viii) los cargos imputados en la Comunicación del 18 de enero de 2020 se circunscribieron a:*

i) No comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarles daños y perjuicios; ii) el deficiente rendimiento en relación con la capacidad el trabajo y el rendimiento promedio en labores analógicas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador; iii) sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones legales o convencionales.

Puso de presente que: *ix) Amtur SAS omitió en Oficio del 20 de enero de 2021 conforme las causales invocadas, agotar el procedimiento previsto en el artículo 2º del Decreto 1372 de 1996 con lo cual violó el debido proceso disciplinario establecido para constatar la presunta comisión de las faltas imputadas por la empresa; x) invocó disposiciones inexistentes, como el «numeral 9º del artículo 60 del CST, en tanto ese artículo solo contempla ocho numerales»; xi) para el momento en que se terminó el contrato, no contaba con una justa causa comprobada para hacerlo con base en «el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable*

a pesar del requerimiento del empleador», en la medida que omitió llevar a cabo el proceso administrativo interno establecido para tal fin en el canon 2º del Decreto 1373 de 1966.

Expuso que: *xii) la compañía cuando finiquitó el vínculo, no contaba con una justa causa comprobada en los términos del numeral 10 del artículo 62 del CST, porque jamás había sido requerido por «la sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales»; xiii) no existía una falta grave para despedirlo, porque los capítulos XII y XIII del RIT no contemplaban el diligenciar bitácoras virtuales; xiv) se violó el debido proceso, porque se le denegó la oportunidad de controvertir la decisión del terminación del 3 de febrero de 2020 aduciendo que «el recurso interpuesto contra dicha decisión había sido declarado desierto no obstante el término de 3 días dispuesto en el RIT» xv) a este momento, se trajo a colación una causal diferente para finalizar el contrato, afirmando que «las acciones del trabajador han puesto en riesgo su integridad, la de sus compañeros y la de los usuarios del servicio» que no se reseñó en la citación a descargos.*

Asevera que: *xvi) Amtur SAS, le concluyó la relación por motivo de las múltiples incapacidades otorgadas por la EPS por motivos de la pandemia Covid 19, que se «evidenció con las preguntas realizadas en la diligencia de los descargos, en donde insistentemente, lo cuestionó [...] por esa circunstancia» (f.os 1 a 5, cuaderno de primera instancia, expediente digital de la Corte).*

Amtur SAS se opuso a las pretensiones y de los hechos, aceptó el monto del salario y que citó a declarar al trabajador el 20 de enero de 2021. Por lo demás, esgrimió que no eran veraces.

Formuló como excepciones de fondo las de *«justa causa comprobada en la terminación del contrato de trabajo»*, cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación, falta de título de causa para pedir, pago, buena fe, prescripción, compensación (f.os 80 a 100, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Promiscuo del Circuito Judicial de Montelíbano - Córdoba, el 6 de diciembre de 2022 (f.os 148 a 151 , *ibidem*), absolvió a la enjuiciada y condenó en costas a la parte activa.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, al conocer la alzada radicada por el demandante, el 19 de diciembre de 2023 (f.os 28 a 50 del cuaderno del colegiado, expediente digital), confirmó el proveído inicial e impuso costas al extremo derrotado.

En lo que interesa al recurso extraordinario, estableció como problemas jurídicos determinar si: *i)* era necesario que la empresa demandada agotara el procedimiento disciplinario previo a realizar el despido del actor. De ser así:

ii) existió una vulneración al debido proceso en el disciplinario y, en consecuencia, era procedente el reintegro; de manera subsidiaria, observaría *iii)* la existencia de una justa causa para la terminación del vínculo y en caso negativo; *iv)* cuál era el monto de la indemnización ese tipo de despido.

Como supuestos no controvertidos, indicó que entre las partes existió un Contrato de Trabajo del 1º de julio de 2006 hasta el 3 de febrero de 2021, habiendo una sustitución patronal con la empresa Alianza TSA. a Amtur SAS y que el accionante fue despedido por parte de su nominador el 3 de febrero de 2021.

Del procedimiento disciplinario realizado al accionante.

Recuerda que la terminación unilateral del contrato es una facultad del empleador y no está supeditada a un proceso disciplinario, por lo que, una vez surja una justa causa puede finiquitar el vínculo, ajustándose a las formalidades dadas por la ley, como son, entre otras, informar la causal, salvo que en el reglamento o la convención colectiva se haya previsto un trámite al cual deba someterse al trabajador a fin de que el despido surta efectos (CSJ SL679-2021).

Destacó que al revisar el contrato de trabajo y el RIT no denotó que contemplaran un procedimiento de aquella naturaleza a razón de dar por terminado el contrato invocando una justa causa. Observó que el segundo

introdujo uno para la comprobación de faltas y formas de aplicación de sanciones disciplinarias, que era el establecido en los artículos 50 y siguientes.

Agregó que el llamante a juicio fue escuchado previamente al despido, como fue al momento de rendir los descargos en garantía del derecho de defensa.

Coligió que no existió vulneración al debido proceso correctivo realizado porque, el dador del empleo en este caso no estaba en obligación de hacerlo.

De la justa causa del despido.

Evocó que la pretensión subsidiaria iba encaminada al pago de la indemnización por finiquito sin justa causa, contrario a lo dicho por el *a quo*.

Citó el contenido de la carta de terminación del contrato de trabajo, donde al actor se le dijo:

Esta empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y por justa causa, de conformidad con lo previsto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, incorporado al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo su último día de labores el 03 de febrero de 2021.

Los hechos que constituyen la anterior causal son ampliamente conocidos por usted, especialmente y se anotan a continuación:

El día 16 de enero de 2021 usted no diligenció la Bitácora Covid, procedimiento que era de su conocimiento y tiene como principal finalidad garantizar las condiciones de bioseguridad en el desarrollo de sus funciones a fin de proteger su vida, la de su compañero y demás personas con las que tiene contacto en el desarrollo de su labor.

Resulta claro que usted violó los protocolos de bioseguridad determinados por la empresa y por el contratante Cerro Matoso, lo que resulta grave al entender de ambas organizaciones.

Las pruebas allegadas al proceso dan claridad sobre la comisión de la falta, la que en este punto resulta innegable y que reviste mayor gravedad si tenemos en cuenta que ha venido usted siendo recurrente en la conducta.

(...)

Con lo anterior se consolida la justa causa de terminación del contrato de trabajo establecida en el numeral 1º del literal a) del artículo 2º del Código Sustantivo del Trabajo: <cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada con tal en los contratos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos>. Así como la consignada en el numeral 10 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo: «la sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales».

Explicó que aquellos eran los fundamentos normativos que motivaron el despido. Entonces, eran los que estudiaría para observar si se configuraron, porque no podía el empleador alegar situaciones distintas a las allí invocadas, atendiendo que esta Sala de antaño ha enseñado que las razones expuestas en la carta de despido son el marco fáctico del problema litigioso (CSJ SL1087-2018).

Determinó que el actor en la diligencia de descargos aceptó incurrir en la conducta endilgada, porque frente a la pregunta realizada sobre la reincidencia de «*no realización bitácora Covid Cerromatoso*», contestó:

Para el día 13 me tocaba amanecida de cargar los buses eléctricos, y como me fui temprano para agilizar el proceso de cargar los buses, resulta que yo me llevé el teléfono de mi esposa, alianza me facilitó uno, pero se me cayó, por eso tenía el de mi esposa y no tenía internet en la casa, entonces ella me prestó su teléfono e iba a coger Wifi de uno de los buses para diligenciar la

Bitácora y el teléfono se formateó, se apagó y empezó el proceso y lo dejé quieto y me entretuve en la carga de los buses que hay que estar pendiente, entonces me entretuve tanto que se me pasó por alto la cuestión de la Bitácora, claro está que venía con varios reportes de que no lo había llenado, yo debo estar atento a eso, en ese momento no fue negligencia mía, no fue porque no lo llené porque no me dio la gana, tuve inconvenientes con el teléfono y se me pasó por alto, me puse a tomar notas y me vine e acordar pasadas las 12 de la noche, ya había subido y ya había bajado, se me prendió el bombillo y le pedí el favor a un compañero pero ya el día 14, en el día 14 debe estar dos veces, esta es mi versión no puedo decirles ni más ni menos, eso fue lo que pasó para ese día.

En el siguiente interrogante, al indagarle sobre la reincidencia que había reportado, respondió:

Las otras veces inconvenientes con lo que era el teléfono, inconvenientes en la casa, son cosas apartes de la empresa y por eso hubo la clase de inconvenientes. El tema por situaciones maritales, mi teléfono es como una flechita. Anteriormente hubo cinco veces inconformidad, no lo niego, digo lo que es, después de eso me puse al tanto, me puse a llenar la Bitácora juiciosamente hasta este día que pasó lo que pasó.

Esgrimió que también se le inquirió sobre el «*protocolo de Bioseguridad Covid 19 Cerromatoso*» y respondió que consistía en mantener todo lo que es un sistema de cuidados personales para enfrentar la situación, una de esas era la bitácora, el lavado de manos y uso de tapabocas. Que internamente, se tenía alcohol, la pistola de medir la temperatura y uso de la careta. Aunado a ello, indicó que tenía conocimiento de la bitácora y que era de obligatorio diligenciamiento.

Expuso que cuando rindió interrogatorio de parte, aceptó no haber diligenciado aquello y puntualmente reafirmó «*quizás por haberme distraído en otras actividades,*

yo la llené, no el día, por motivos de conexión, pasó el momento, pero sí la llené».

Acudió a los testimonios de Pedro Pablo Duque Villadiego y José Eduardo Jiménez, de los que extrajo:

Del primero que, era un declarante de la parte actora, quien manifestó ser miembro de la junta directiva del sindicato de Cerromatoso; conocía al actor como conductor de los buses desde aproximadamente 10 años; dijo inicialmente que coincidían pocas veces en el bus que conducía el señor Palacio Ricardo y que subía a la mina utilizando ese transporte dos días por semana. También sostuvo que en Cerromatoso el no diligenciamiento de la bitácora no era causal de despido, sino que debían respetarse unas reglas de oro en tiempos de Covid 19, como eran el uso frecuente de tapabocas, el distanciamiento de dos metros y el lavado frecuente de manos.

De otra parte, adujo que desconocía si el convocante incurrió varias veces en no diligenciar la bitácora, como tampoco si entraba todos los días o si se le bloqueaba el carné y que su saber frente al procedimiento era de oídas.

Destacó que José Eduardo Jiménez, testigo traído por la parte pasiva, afirmó ser coordinador logístico de Amtur SAS; que el demandante fue llamado a descargos por incumplir en reiteradas ocasiones el diligenciamiento de la bitácora Covid 19, una herramienta que se puso en práctica a raíz de la pandemia, en la que día a día se debía dar las indicaciones sobre los síntomas asociados a esa enfermedad.

Argumentó que todos los empleados recibieron capacitaciones con anticipación a la puesta en marcha de la herramienta, explicando su importancia y cómo hacerlo.

Remarcó que Cerromatoso reportó las ocasiones en que el actor incumplió con el debido diligenciamiento de la Bitácora Covid, asegurando que fueron 18 veces en total.

Trajo a colación el artículo 48 del RIT que definía como falta grave *«todo incumplimiento a cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en este reglamento, con una periodicidad de grado de reiteración dentro de un plazo de un año»*. Que en sus numerales 19 y 29 dispuso que se configuraban aquellas al *«violar las normas de seguridad y salud en el trabajo»* y *«violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias»*.

Igualmente, que se concibieron omisiones al sistema de seguridad social en el trabajo, entre las que se señaló en su numeral 5º *«falta: incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y poner en riesgo su salud, vida y la de terceros»*.

Asentó que estas omisiones fueron en las que incurrió el actor al ser reincidente en no diligenciar la bitácora Covid-19 Cerromatoso, la cual, según el testigo José Eduardo Jiménez y el representante legal de la sociedad accionada, era un instrumento que se puso en práctica a raíz de la pandemia para diariamente llenar un cuestionario sobre los síntomas asociados a la enfermedad, con el fin de mitigar al máximo un contagio, contaminación o que el virus se propagara. Además, sostuvo que sobre esta se brindaron

capacitaciones sobre su importancia y su llenado; declaración que concordaba con la rendida por el actor en su interrogatorio, cuando afirmó que sí hubo capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo y sobre aquella.

En tal orden, concluyó que ante este incumplimiento era adecuado por Amtur SAS asignar a la falta la categoría de grave y, por ende, como constitutiva de justa causa en los términos del apartado 62 del CST, que corroboró la empresa exponiendo de manera concreta los motivos que le imputó al trabajador, permitiéndole que ejerciera su defensa y aportara pruebas que concluyeron en la finalización del vínculo laboral.

Por último, desata la inconformidad del recurrente sobre que el *a quo* tuvo por acreditada la justa causa de retiro apoyándose en documentos que habían sido desconocidos y que constituían una declaración de tercero, de los que solicitó rectificación y no se hizo, consistente en las capturas de pantalla de WhatsApp y correo electrónico donde se reportaba la falta de diligenciamiento de la bitácora, por parte del accionante en 18 ocasiones.

Al respecto, encontró que para que los mismos pudieran ser tenidos en cuenta como medio calificado, se necesitaba certeza de la autoría del documento o la aceptación de este. Pero, no la tuvo sobre el autor, como tampoco fue reconocido por la parte actora, por el contrario, fue desconocido y de él se solicitó rectificación. Sin embargo, pese a dicha circunstancia, el juez de la apelación no se apoyó en los mismos, sino en los otros medios probatorios ya detallados.

Entonces, al encontrarse acreditada la justa causa, se caían por su propio peso las pretensiones subsidiarias.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Antonio Carlos Palacio Ricardo, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la decisión de segundo grado para que, en sede de instancia, revoque la emitida por el *a quo* y, en reemplazo, se acceda a las pretensiones libelo (f.º 6 de la demanda de casación del cuaderno digital de la Corte).

Con tal propósito, formula un cargo por la causal primera de casación, que fue replicado y se estudia a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Reprocha el proveído del *ad quem* por el sendero indirecto, por:

[...] violación de medio de los artículos 51, 60, 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPT y SS) en relación con los artículos 167, 191, 194, 196 y 197 del Código General del Proceso (CGP), lo que condujo al quebrantamiento por aplicación indebida de los numerales 6º, 9º y 10 del artículo 62 y 58, 60, 104 y 107 del Código Sustantivo del Trabajo, 19 y 83 de la Constitución Política.

Como yerros de hecho, plantea:

1. Dar por probado, sin estarlo, que la sociedad AMTUR SAS terminó con justa causa el contrato de trabajo que la vinculó con el demandante ANTONIO CARLOS PALACIO RICARDO.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que en el Reglamento Interno de Trabajo de AMTUR SAS estaban contempladas en forma expresa y concreta las conductas que constituían faltas graves y que dentro de esas las atribuidas al demandante.
3. Dar por probado, sin estarlo, que el señor Antonio Carlos Palacio Ricardo en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte, aceptó y confesó haber incurrido en las conductas imputadas por el empleador por el simple hecho de haber expresado que no llenó en forma oportuna la Bitácora “quizás por haberme distraído en otras actividades, yo la llené, no el día, por motivos de conexión, pasó el momento, pero sí la llené”.
4. No dar por demostrado, estándolo, que en la diligencia de descargos el actor no aceptó nunca los cargos que se le formularon y, menos en el interrogatorio de parte que se agotó en audiencia virtual, por el contrario, siempre los contradijo o lo justificó.
5. Dar por probado, sin estarlo, que el señor Antonio Carlos Palacio Ricardo era reincidente en la falta de diligenciamiento de la Bitácora de CerroMatoso.
6. Dar por probado, sin estarlo, que la empleadora cumplió con la obligación de acreditar la “falta grave” que le fue imputada al accionante, esto es, que el señor Antonio Carlos Palacio Ricardo incumplió en reiteras ocasiones con el oportuno diligenciamiento de la Bitácora Covid de CerroMatoso.
7. Dar por probado, sin estarlo, que en el “protocolo de Bioseguridad Covid -19 de CerroMatoso” se estableció o se pactó que omitir el diligenciamiento de la bitácora de la empresa beneficiaria del servicio de transporte era una falta grave habilitante de la terminación del contrato de trabajo de los conductores de AMTUR SAS, no obstante que la única consecuencia que la sociedad CERROMATOSO había contemplado era el bloqueo del carnet para entrar a la mina.
8. Dar por probado, sin estarlo, que omitir o efectuar el diligenciamiento tardío de la “Bitácora” era una justa causa grave para terminar el contrato de trabajo del demandante ANTONIO CARLOS PALACIO RICARDO a la luz del Reglamento Interno de Trabajo.

Enlistó como pruebas no valoradas:

- 1) Escrito contentivo de la demanda obrante a folios 2 a 20 del PDF del cuaderno de primera instancia.
- 2) El interrogatorio de parte practicado al representante legal de la sociedad demandada (cuaderno de primera instancia – audio de la audiencia 23466318900120210006700_L234663189001CSJVirtual_01_20221206_1 50000_V.mp4. minuto 6:45 hasta el minuto 30:50).
- 3) La copia del contrato de trabajo adosado a folios 1 a 5 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia.
- 4) Copia simple de la comunicación de la citación a descargos expedida el 18 de enero del año 2020, incorporada a folios 23 a 24 del PDF del cuaderno de primera instancia.
- 5) Escrito contentivo de la contestación de la demanda obrante a folios 78 a 100 del PDF del cuaderno de primera instancia.
- 6) Copia del formato de evaluación de capacitaciones de AMTUR obrante a folios 17 a 19 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda.
- 7) Copia del acta de reuniones de grupo elaborada el 17 de marzo de 2020 por AMTUR en la cual se deja constancia de la socialización de protocolos de prevención del Covid19 obrante a folios 20 a 22 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda.
- 8) Copia del acta de reuniones de grupo elaborada por AMTUR el 1º de abril del año 2020 en la cual se socializaron con los conductores de las reglas de oro en tiempos de Covid19 obrante a folios 23 a 24 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda.
- 9) Copia del acta de reuniones de grupo elaborada por AMTUR el 7 de mayo del año 2020 en la cual se reforzaron los protocolos establecidos para la prevención del Covid19 obrante a folios 25 a 26 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda.
- 10) Copia del acta de reuniones de grupo elaborada por AMTUR el 7 de septiembre del año 2020 en la cual se reforzaron los protocolos establecidos para la prevención del Covid19 obrante a folios 27 a 28 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda.
- 11) Copia del acta de reuniones de grupo elaborada por AMTUR el 24 de septiembre del año 2020 en la cual se hizo seguimiento a las medidas de prevención del Covid19 obrante a folios 29 a 30 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda.

12) Copia del CERTIFICADO expedido por SOUTH32 el 19 de abril del año 2020, en el cual se declara que el señor ANTONIO CARLOS PALACIO RICARGO cumplió el número de horas del curso denominado “Riesgo Contagio – Transmisión de Enfermedad” obrante a folio 34 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda.

Refirió como elementos de convicción mal apreciados:

13) Copia del acta de la diligencia de descargos adelantada el 20 de enero de 2021, allegada a folios 37 a 45 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda.

14) La carta de terminación del contrato de trabajo expedida por AMTUR SAS el 3 de febrero del año 2021, adosada en los folios 34 a 36 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – pruebas de la demanda.

15) El interrogatorio de parte practicado al actor, desarrollado en la audiencia virtual (cuaderno de primera instancia – audio de la audiencia 23466318900120210006700_L234663189001 CSJVirtual_01_20221206_1 50000_V.mp4. minuto 56:33 hasta una (1 hora) minuto 12:07).

16) Copia del Reglamento Interno de Trabajo de AMTUR SAS, arrimado a folios 65 a 94 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda.

Para demostración del cargo, inicia con la *«falta de apreciación de ciertos medios de prueba»* y alega que:

a) Se soslaya el *«escrito contentivo de la demanda obrante a folios 2 a 20 del PDF del cuaderno de primera instancia»* del que se habría encontrado que Amtur SAS para cuando lo despidió, no contaba en forma particular y concreta con una justa causa comprobada, porque un primer estadio de la investigación disciplinaria, le adujo al encartado un supuesto deficiente rendimiento en sus labores en relación con la capacidad de trabajo y con el logro promedio en labores análogas, sin agotar el procedimiento interno

establecido en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966 y «*en forma posterior, esto es cuando decidió terminar el contrato de trabajo el 3º de febrero de 2021*» le atribuyó la causal prevista en el literal a) del numeral 6º del artículo 62 del CST, supuestamente por haber incurrido en cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los apartados 58 y 60 del CST o alguna falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, lo cual comporta una variación significativa de los elementos fácticos, jurídicos y probatorios de la imputación inicial atribuida en la citación a descargos en comparación con las justas causas invocadas para terminar el contrato.

b) El representante legal de Amtur SAS afirma en el interrogatorio de parte que la bitácora Covid 19 era una herramienta diseñada por la sociedad Cerromatoso S. A., que debía usarse y llenarse por todos los conductores de la empresa por tratarse de una supuesta obligación inherente al contrato comercial del servicio de transporte.

De esto, alega que tales afirmaciones quedaron en el terreno de las conjeturas, dado que la compañía omitió aportar el reglamento de seguridad y salud en el trabajo que así lo soportara o como mínimo allegar el protocolo de bioseguridad, en la medida que se trataba de una supuesta herramienta virtual de la que «*no había nada escrito*» para la constatación del fallador. Dice que al no reposar ese elemento de convicción, no se podía calificar como grave la falta a la luz del RIT.

c) *«El contrato de trabajo de folios 1 a 5 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia»* junto con los otros íes modificatorios, jamás establecieron que la falta de diligenciamiento total, parcial, temporal o definitiva de la bitácora Covid 19 constituía una grave, porque esa afirmación se fundaba en supuestos sin prueba.

d) Inadvierte que en la *«Comunicación de citación a descargos del 18 de enero de 2020 incorporada a folios 23 a 24 del PDF del cuaderno de primera instancia»* se habló de una sistemática y reiterada omisión en el llenado de la bitácora Covid 19 de Cerromatoso hasta 18 veces, pero de los documentos que se incorporaron no se avista que se haya acreditado que estas faltas fueron en las que incurrió al ser reincidente en no diligenciar aquella, en tanto las emanadas de terceros de los que tomó aquel hecho fueron desestimados por el Tribunal al señalar que no cumplían con requisitos mínimos como tener certeza de la autoría de estos o la aceptación de los mismos.

e) Si el *ad quem* hubiera valorado bien, se habría cruzado con la *«copia del formato de evaluación de capacitaciones de Amtur obrante a folios 19 a 19 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda»* que dice, él siempre atendió los protocolos y que asistió sin falta a los cursos y evaluaciones establecidos por Amtur SAS como medidas de control para prevenir eventos de salud pública por la patología pandémica. De manera que, diligenciar tarde la bitácora electrónica, no se puede considerar como un incumplimiento sistemático y

reiterado de los protocolos, porque estos eran más que llenar el formulario de aquella, máxime que su omisión no fue determinada como razón de despido.

f) Las condiciones de bioseguridad descritas por el representante legal de la demandada, fueron respetadas como mantener alcohol y desinfectadas las partes del vehículo, lo que se extrae de las copias del Acta de Reuniones de grupo elaborada el 17 de marzo de 2020 por Amtur S. A. en la cual se deja constancia de la *«socialización de protocolos de prevención del Covid 19 obrante a folios 20 a 22 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia»*; *«la del 1º de abril del año 2020 folios 23 a 24»* o *«las sesiones adelantadas el 7 de mayo y 7 de septiembre del año 2020»*. Donde se llevaron a cabo los protocolos establecidos de prevención del Covid 19, *«Inclusive, la reunión del 24 de septiembre del 2020 en la cual se hizo seguimiento a las medidas de prevención»*.

g) El Certificado emitido por South32 el 19 de abril de 2020 en que se declara que cumplió satisfactoriamente con el número de horas del curso denominado *«riesgo contagio-transmisión de enfermedad obrante a folio 34 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de demanda»* de tal forma que aducir una falta grave por el supuesto reiterado incumplimiento de obligaciones contenidas en el RIT, es un error, ya que la omisión del diligenciamiento de la bitácora Covid 19 en general es el bloqueo del carnet para ingreso a la mina Cerromatoso, pero no la terminación del contrato de trabajo, en tanto cualquier incumplimiento del contrato por parte del empleado no es

causa de despido, salvo que así lo haya dispuesto el patrono en el reglamento interno del trabajo, que aquí no ocurre.

Luego, se refiere a la *«errada valoración de otros medios de prueba»*.

a) Hay equivocada valoración del *«Acta de la diligencia de descargos adelantada el 20 de enero de 2021 allegada a folios 37 a 45 del PDF del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda»* toda vez que de esta se adujo que había una supuesta confesión, señalando que el Tribunal al constatarlo con las documentales adosadas, encontró que en aquella diligencia, aceptó incurrir en la conducta que le fue endilgada, cuando la probanza realmente informa que se trató de un solo hecho ocurrido el 13 de enero de 2021 y que el 14 del mismo mes y año había actualizado los registros de la bitácora, denotando que debían estar dos veces el mismo día, es decir, no se trataba de una reincidencia y que se efectuaron los registros de manera retroactiva y correctiva, por permitirlo la herramienta tecnológica.

Aspecto, sobre el que dice que Amtur S. A. no arrió documentos que dieran cuenta de los supuestos cinco reportes allí anunciados, que le habían permitido establecer los requisitos de la confesión conforme al CPTSS y el CGP. Sobre todo, porque a la siguiente pregunta, afirmó que cumplía con el protocolo de bioseguridad Covid 19 Cerromatoso.

c) No es acertado aseverar que confesó la reincidencia, pues en la audiencia virtual dijo que sí la diligenció, precisando que *«quizás por haberme distraído en otras actividades, yo la llené, no el día, por motivos de conexión, pasó el momento, pero sí la llené»*, por lo que no podía adjudicársele reincidencia al aceptar parcialmente un único hecho.

d) Al evaluar el RIT *«arrimado a folios 65 a 94 del anexo digital del cuaderno de primera instancia – contestación de la demanda»* insiste que la causa grave para su finiquito no estaba prevista en los numerales 19 y 29 y el 5º relacionados con el sistema de seguridad y salud en el trabajo todos del artículo 48, porque esos preceptos son genéricos de cara a los hechos atribuidos.

Resalta, que el numeral 19 del artículo 48 del RIT, establece una escala de sanciones cuando la falta consiste en *«violar las normas de salud y seguridad en el trabajo»* señalando que ante la primera falla se genera un llamado de atención por escrito; la segunda vez, suspensión hasta por cinco días y la tercera, la terminación del contrato de trabajo. Que el 29 *ibidem* consignaba que la *«violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias»*, la inicial genera suspensión del vínculo laboral por un término de ocho días y en una siguiente oportunidad, su finalización, pero en este evento ninguna sanción anterior, siquiera por primera vez, le fue impuesta al colaborador, ni se arrimó al proceso documento alguno que permitiera concluir lo contrario, por lo que erró palmariamente el Tribunal al pretender validar un finiquito

del lazo de trabajo bajo unos presupuestos reglamentarios que diferían de las conductas endilgadas.

Arguye que lo mismo debe destacarse en cuanto al numeral 5º del mismo artículo del RIT, pues de manera genérica señala que «*incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y poner en riesgo su vida y la de terceros*» *provoca la terminación del contrato de trabajo*» provoca la el finiquito contractual, pues en este evento, es decir, ante la falta de precisión sobre el nivel de la naturaleza, clase y magnitud del incumplimiento, el fallador debe adentrarse a verificar la identidad y gravedad de la falta entre los hechos y medios de prueba válidamente arrimados al proceso, para evitar incurrir en lo que se considera como un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en el ordenamiento jurídico.

Concluye que ninguno de los preceptos reglamentarios citados por el fallador de segundo nivel e invocados en la carta de terminación del vínculo, describen de manera particular y concreta que omitir el diligenciamiento de la bitácora Covid Cerromatoso generare tal consecuencia de manera automática y directa (f.os 6 a 24, demanda de casación, expediente digital de la Corte).

VII. RÉPLICA

Amtur SAS aduce que la apreciación de la demanda del recurrente es subjetiva, que no conduce a la demostración de los yerros denunciados, pues ellos se contraen a la justeza del despido y no se extienden a la forma en que se llevó a

cabo la investigación de los hechos que condujeron al retiro. Estima que tales apreciaciones sobre la validez de la prueba son más jurídicas que fácticas y que el libelo gestor no es una prueba calificada en casación.

Del interrogatorio de parte de su representante explica que tampoco es un medio hábil en casación, porque de lo recontado, nada podría producir efectos adversos a su tesis. Agrega que se dice que no fue valorado, pero el *ad quem* sí lo tuvo en cuenta para extraer unas declaraciones que, estudiadas en conjunto con la testimonial y los documentos adosados con la contestación de la demanda, le hicieron concluir que el cumplimiento del protocolo para la prevención del virus Covid 19 era un imperativo.

Sobre la atadura contractual, asevera que no fue valorado por el Tribunal más que para la determinación del hito inicial del lazo, que no genera controversia. Y que, ninguna incidencia tiene su contenido en la demostración de la justeza del despido. Aquí resalta que, si este nada demuestra sobre la falta endilgada, por qué tendría incidencia en la comisión de los errores denunciados.

Frente a la citación a la diligencia de descargos, explica que, no es válido censurar al colegiado por dejar de verificar un elemento de convicción que nada acreditaba sobre la justeza del finiquito. Del mismo modo, el demandante se extiende en consideraciones propias sobre la supuesta variación de la imputación hecha con los descargos en contraste con las causas invocadas para el finiquito, ignorando que los errores fácticos enlistados ninguna

relación guardan con dicho aspecto, amén de haberse conformado con las conclusiones del colectivo en cuanto a la no vulneración del debido proceso.

Del formato de evaluación de capacitaciones afirma que no dan cuenta que el actor haya cumplido siempre con el protocolo, porque está fechado el 28 de mayo de 2020 mientras que los hechos que condujeron al despido acontecieron meses después, consumándose el último incumplimiento frente al bitácora del estado de salud en enero de 2021. Además, el conocimiento del protocolo, que paradójicamente niega conocer el demandante, es lo único que se prueba con ese formato.

De las actas de reuniones de grupo, estas son demostrativas de que un componente de la guía era la bitácora de condiciones de salud.

El Certificado del 19 de abril de 2020, emitido por South32 fue incorporado al expediente en inglés sin traducción oficial sobre su contenido, por lo que es imposible para el *ad quem* siquiera valorarlo como bien lo preceptúa el artículo 251 del CGP. De cualquier manera, el diploma solo sirve para conocer que el señor Palacio completó un curso denominado riesgo contagio – transmisión de enfermedad en abril de 2020, que no favorece su tesis.

Del acta de descargos repara que no es hábil en casación, pero, aunque se revise, en aquella se encontraría como lo dijo el Tribunal que el 13 de enero de 2021, no diligenció la bitácora, que ya en varias ocasiones había

incumplido.

De la confesión del demandante, expresa que ciertamente aceptó no haber diligenciado de forma oportuna el registro sobre sus condiciones de salud, pues sí bien dijo haberlo llenado al día siguiente, ello no implica alguna aclaración válida en cuanto a la confesión sino, a lo sumo, una exculpante.

De cara al reglamento interno del trabajo, explica que ningún yerro cometió el *ad quem*, porque su conclusión fue que la causal objetiva contenida en el artículo 62, literal A, numeral 6º del CST fue aplicada con fundamento en las previsiones 19, 29 y 48 del RIT, previsivos de la gravedad que tenía «*incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y poner en riesgo salud, vida y la de terceros*».

Recaba que no es una situación genérica u oscura, o menos aun imprecisa como lo sugiere el censor. Evoca que la inconformidad es que no se determinara la reincidencia, pero, sorprende que para el recurrente a pesar de la aparición del Covid 19, cual fue sorpresivo, estimara que ha debido incluir la causal específica en el RIT y surtir el trámite allí plasmado.

Destaca que deja libre de ataque el testimonio de José Eduardo Jiménez, del que el Tribunal alcanzó certeza sobre las faltas en que incurrió el demandante, que era lo menester (f.os 1 a 9, documento de oposición, expediente digital de la

Corte).

VIII. CONSIDERACIONES

Como se ha reiterado en innumerables ocasiones, la demanda de casación debe ajustarse al estricto rigor que su planteamiento y demostración exigen, respetando las reglas fijadas para su procedencia, ya que una acción de esta naturaleza está sometida en su formulación a una técnica especial, que, de no cumplirse, conlleva a que el recurso extraordinario resulte inestimable.

Y es verdad que se ha reconocido la necesidad de adaptar las exigencias formales reseñadas a la defensa y realización material de los derechos fundamentales en el trabajo y la seguridad social, pero ello no conduce, en modo alguno, a que esta sede se hubiera transformado en un foro abierto, en el que se pueda desplegar cualquier tipo de argumentación, protesta o lamentación respecto del resultado de un determinado juicio. Existen ciertas formas mínimas que no pueden ser desatendidas, puesto que, además de que constituyen presupuestos legales vigentes, buscan darle racionalidad y cumplir el debido proceso (CSJ SL2349-2020).

En efecto, desde antaño se ha clarificado que la vía indirecta solo admite críticas fácticas originadas en el error de hecho desprendido de la apreciación errónea o la falta de estimación de los elementos probatorios o en yerros de derecho cuando se haya dado por establecido un supuesto fáctico con un medio probatorio no autorizado por la ley por

estar dotado de solemnidades precisas de validez.

En esa medida, para elevar un cargo por este sendero, ha de construirse un argumento donde al menos se singularicen de los dislates de hecho endilgados al colegiado, los medios de convicción equivocadamente analizados o dejado de revisar y la precisión de los deslices de derecho si a ello hubiera lugar (CSJ SL1649-2024).

Se dice lo previo, por cuanto se advierte que los ataques contienen deficiencias técnicas relevantes, como se detalla:

a) Acude a la demanda, soslayando que no es prueba, sino pieza procesal, que es posible estimar cuando de ellas se colija confesión (CSJ SL3072-2023), que claramente no es viable porque sería como permitir a las partes crear sus propias pruebas (CSJ SL969-2019).

b) Ataca el interrogatorio de parte del representante legal de Amtur S. A., que solo es hábil en casación si contiene confesión de acuerdo con la restricción del artículo 7º de la Ley 16 de 1969, siempre que se reúnan los requisitos contemplados en el artículo 191 del CGP, aplicable en materia laboral por remisión del 145 del CPTSS, estos son que: *i)* el deponente tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo declarado; *ii)* verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al interrogado o que favorezcan a la parte contraria; *iii)* recaiga sobre hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba; *iv)* que sea expresa, consciente y libre; *v)* se refiera a hechos personales del confesante o de los que

tenga o deba tener conocimiento y, *vi)* se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial trasladada.

No obstante, de este elemento apenas critica que en dicha declaración se puso de presente la existencia de un reglamento de seguridad y salud en el trabajo que, a su criterio, debió aportarse a efectos de probar las obligaciones del protocolo para la prevención del Covid-19. Entonces, realmente no se enfoca en procurar destacar de esta una confesión que como bien se detalló en líneas previas, se exige para que este elemento de juicio sea hábil en sede extraordinaria.

c) Del mismo, se alega que no fue tenido en cuenta cuando sí se usó para extraer de él -de consuno a otros medios probatorios-, un incumplimiento al multimentado protocolo para la prevención del Covid 19 como imperativo para todos los empleados, entre ellos, el señor Palacio Ricardo. Esto, también es errado ya que en casación los elementos de juicio que fueron soporte de la decisión, no pueden acusarse por falta de apreciación, toda vez que es inadmisibile que de una misma prueba se afirme que se estimó equivocadamente y al unísono que no se valoró (CSJ SL3515-2024).

d) Del acta de descargos procura deducir en su beneficio, apartes de su dicho en sede administrativa, pero basta decir - como se hizo antes- que no es viable porque ello sería habilitar la creación de propias pruebas (CSJ SL969-2019). Además, este tipo de documento, en particular, no resulta adecuado para extraer una confesión en este escenario como se explicó

en la CSJ SL, 2 ago. 2011, rad. 40192:

[...] en lo atinente al documento recién examinado, no resulta adecuado hablar de una confesión de quien rindió los descargos, en la medida en que tal connotación sólo puede extenderse a la confesión judicial, ó a la extrajudicial, cuando ha sido probada dentro del proceso judicial, en los términos del numeral 6º del artículo 195 del Código de Procedimiento Civil [hoy art. 191 del CGP).

e) Ahora bien, de la citación a la diligencia de descargos, del formato de evaluación de capacitaciones de Amtur S. A., el acta de reuniones de grupo, el Certificado del 19 de abril de 2020, del reglamento interno de trabajo y de la carta de terminación de la atadura, se advierte crítica del atacante sobre que la falta de diligenciamiento de la bitácora no era una conducta tipificada como suficiente para dar por finalizado el vínculo de labores directamente y que, incluso, no podía tomarse como una desatención real del protocolo ya referido, en tanto, había otras medidas de sanidad por él acatadas.

Atendiendo esto, para la Sala es importante precisar inicialmente que el artículo 62 del CST prevé como justas causas de despido dos situaciones diferentes: una referente a la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador regladas en los preceptos 58 y 60 del CST y la otra, la falta grave calificada como tal en normas internas de la empresa como reglamentos, pactos, convenciones o en los contratos de trabajo.

La diferencia más asentada entre las mencionadas es que la magnitud de la conducta en el primer evento puede ser determinada por el juez laboral, mientras que en derredor

de la segunda la calificación ha de estar previamente demarcada por las partes en los reglamentos y/o demás estipulaciones de la entidad.

Sobre el particular, esta Corporación en proveído CSJ SL499-2013 reiterado en SL2089-2020 y SL2857-2023, decantó:

El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es ‘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’, otra es ‘... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.’

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato.

Sin embargo, en sentencia CSJ SL2857-2023, memorada en SL771-2024, se admitió que cuando el dador

de empleo establece cláusulas, artículos o normas que *«no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-»*, es decir, que *«no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo»*, debe el operador judicial *«apreciar la gravedad de la conducta»*, sin perjuicio de la facultad que tiene de construir el juicio que mejor lo persuada, conforme la verdad real, las circunstancias del caso y *«el examen de la conducta de las partes durante el proceso»*.

Incluso, la decisión referida puntualiza que admitir sin modificación o *«miramiento de ninguna naturaleza»* la falta grave prevista en el RIT, pacto, CCT o contrato, sería como:

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

Así que, con soporte en lo anterior, en dicha providencia se recogió cualquier criterio donde se haya indicado que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta cuando ha sido estipulada por las partes, en tanto que:

[...] al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.

Pues bien, observa la Sala del reglamento interno del trabajo que se contempló:

ARTÍCULO 48. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

FALTAS Y SANCIONES: Son faltas graves, todo incumplimiento a cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en este reglamento con una periodicidad de grado de reiteración dentro de un plazo de un año.

[...]

19. Falta: Violar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Primera vez: llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

29. Falta: Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Primera vez: suspensión hasta por ocho (8) días.

Segunda vez: Se considerará justa causa para terminar el contrato.

Escala de Faltas y Sanciones al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto 1072 de 2015.

5. Falta: incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y poner en riesgo su salud, vida y la de terceros.

Primera vez: terminación del contrato con justa causa.

10. Falta: El incumplimiento de las políticas de seguridad, **HSEQ**, Seguridad Vial, Acoso Laboral, Alcohol y Drogas, Estandares de Seguridad y Procedimientos.

Primera vez: se considerará justa causa para terminar el contrato. (negritas de la Sala).

Todas estas, fueron incluidas en la citación de diligencia descargos del «18 de enero de 2020» (SIC) -que en realidad es de 2021-. En efecto, allí primero se detalla al convocado que los hechos para el disciplinario provienen de una «reincidencia de no realización bitácora covid cerromatoso» porque «el 16 de enero el cliente cerromatoso informa que usted se encuentra como reincidente en el no diligenciamiento de la bitacora covid, la cual es de su conocimiento debe diligenciarse de manera diaria antes de iniciar labores» y luego, se alega incumplimiento grave de funciones invocando el «numeral 5º del artículo 58»; «numeral 9º del artículo 60» y «numeral 10 del artículo 62», entre las ya citadas del reglamento interno de trabajo.

En la Carta de despido del 3 de febrero de 2021, se le comunicó:

Me permito informarle que esta empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y por justa causa, de conformidad con lo previsto en el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965, incorporado al artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, siendo su último día de labores el 03 de febrero de 2021.

A este punto, se le recuerdan los hechos motivo de la terminación y se le evocan todas las normas referidas como incumplidas en el documento que lo llamó a descargos, para finalizar con que:

Con lo anterior se consolida la justa causa de terminación del contrato de trabajo establecida en el numeral 1. del literal a. del artículo 62. del Código Sustantivo del Trabajo: “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, así como la consignada en el numeral 10 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo “la sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales y legales”.

Refulge de lo previo que no erró el Tribunal en desprender de estos elementos de juicio que sí se configuró una causa grave para el finiquito de trabajo, de las que se extrae principalmente el numeral 5º del acápite *«escala de faltas y sanciones al sistema de seguridad social y salud en el trabajo Decreto 1072 de 2015»*, pues comprende como especificación clara y sin oscuridad de la conducta -a diferencia de las otras- *«poner en riesgo su salud, vida y la de terceros»* aspecto relevante en el contexto de la pandemia por Covid-19 que ameritó un esfuerzo conjunto de cada uno de los miembros de la sociedad para superar un flagelo mundial evitando la propagación del mortal virus que fulminó con la vida de miles de personas. De allí que, no aplique la excepción para que el administrador de justicia tuviere que verificar el alcance pues, no es genérica, oscura o abstracta.

Y si bien existen otras disposiciones en el reglamento interno que inicialmente contemplan llamados de atención y suspensiones, ello en nada obsta para que, una misma conducta, encuadre en varias tipificaciones castigables, aunque para el *sublite*, ciertamente no se asemejan al numeral 5º precitado, ya que -se insiste- posee el elemento

diferencial del riesgo a la vida propia y de otros individuos en el ámbito laboral.

De tal suerte que no fuera menor la responsabilidad de poner de presente a través de la bitácora su estado de salud, habida cuenta que alguna patología que fuera de relevancia allí mencionada, permitiría actuar con inmediatez, escenario que se imposibilitaba con la comprobada reincidencia del aquí impugnante sobre dicha actividad, que si bien no se comprobó a 18 ocasiones al descartarse por el Tribunal las capturas de pantalla de WhatsApp y un correo electrónico, al menos sí lo fue en cinco con el dicho del propio actor en su diligencia de descargos.

Sobre el formato de evaluación de capacitaciones de Amtur S. A., el acta de reuniones de grupo y el Certificado del 19 de abril de 2020, no se observa que su contenido tuviera la virtualidad de derruir las inferencias hasta acá expuestas, en tanto apenas logran acreditar circunstancias previas a las que motivaron el despido del trabajador. Además, contrario a lo esgrimido por el recurrente, sí dejan entrever que conocía del *«protocolo de bioseguridad Covid-19 cerromatoso»*, incumplido en varias ocasiones por la omisión de llenado de la bitácora sobre su estado de salud.

f) No siendo menos, dejó libre de ataque el testimonio de José Eduardo Jiménez, del que el Tribunal también logró visualizar las faltas endilgadas al contratado, porque dio cuenta que la bitácora, era una herramienta que se puso en práctica a raíz de la pandemia para diariamente llenar un cuestionario sobre los síntomas asociados a la enfermedad,

con el fin de mitigar al máximo un contagio, contaminación o que el virus se propagara. Cuestionarlo era importante ya que la validez y eficacia del medio de prueba aportado al proceso, se mantiene incólume cuando no se desvirtúa lo que ella expresa (CSJ SL5694-2021).

g) Finalmente se recuerda que en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el canon 60 *ibidem* les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, pues en tal caso «no se podrá admitir su prueba por otro medio», como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.

Por eso, la casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde sea dable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que ellas indican, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de convicción calificados legalmente y ello, siempre y cuando, de cuya observación por el juzgador de la alzada sea posible concluir un error manifiesto, protuberante u ostensible, lo que aquí no acaeció.

Corolario de lo previo, los cargos no salen adelante.

Las costas del recurso extraordinario serán a cargo de la parte recurrente y a favor de Amtur SAS como opositora.

Se fija como agencias en derecho la suma de \$6.200.000, que se incluirá en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

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 proferida por la Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, el diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ANTONIO CARLOS PALACIO RICARDO** contra **AMTUR SAS**.

Costas en el recurso extraordinario como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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: DFD55027D71FFA7A73BDD89EBB4E6485D4CE782FE57811D39F1FB4D1A47309D4
Documento generado en 2025-03-14