JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL812-2024
Radicación n.° 94434
Acta 12

Bogotá, D. C., diecisiete (17) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **GUILLERMO ALONSO BAÑOS FONSECA**, contra la sentencia proferida el 28 de octubre de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, en el proceso que adelantó contra **DRUMMOND LTD**.

I. ANTECEDENTES

El recurrente pidió declarar que estuvo vinculado con la demandada mediante un contrato de trabajo desde el 23 de junio de 1996 hasta el 14 de octubre de 2016, que terminó por decisión injusta del empleador motivada en su limitación física, por manera que no está llamado a producir efectos (fls. 1 a 11).

Reclamó el reintegro, junto con el pago de todos los derechos legales y extralegales que se habrían causado, la indemnización de 180 días de salario, la indexación y las

costas del proceso. En subsidio, solicitó la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 51 de la convención colectiva de trabajo de Drummond-Sintramienergética 2016-2019.

Relató que el 23 de junio de 1996, se vinculó como operador de maquinaria pesada a Drummond Ltd. y que, desde el 20 de abril de 1998 hasta el despido perteneció a Sintramienergética, de suerte que era beneficiario de la convención colectiva 2016-2019, suscrita por ese sindicato

Tras describir algunos padecimientos de origen laboral, que generaron el 25.19% de pérdida de capacidad laboral (PCL), estructurada el 19 de diciembre de 2012, explicó que el 25 de septiembre de 2016 la empresa lo citó a descargos. En esa oportunidad, fue indagado por faltas aparentemente cometidas en la conducción del camión tanquero número 2118, cuando *«con el retrovisor derecho del equipo golpeó la estructura que soporta el techo del parqueadero (…) causando daños a las láminas y daños al retrovisor derecho del equipo».* Afirmó que, como consecuencia de este incidente, el 14 de octubre de 2016 Drummond Ltda. lo despidió alegando justa causa.

Drummond Ltd. se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de prescripción, justa causa del despido e inexistencia de estabilidad laboral reforzada (fls. 597 a 611).

Admitió la existencia del contrato de trabajo y sus extremos, la condición de sindicalizado y beneficiario de la convención colectiva 2016-2019, al igual que los

padecimientos físicos y sus secuelas. Subrayó que lo ocurrido el 25 de septiembre de 2016 a las *«4:30 horas»* constituyó justa causa para terminar el contrato, en tanto fue resultado de la inobservancia del *«reglamento SIG-132»*, como falta grave.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 21 de mayo de 2019, el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ciénaga absolvió a la demandada e impuso costas al promotor del proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación del actor, el Tribunal confirmó la sentencia de primer grado, con costas al apelante.

Centró su competencia en discernir *«si la terminación del contrato del demandante resultó injustificada y si era beneficiario de la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997».*

Anticipó que si el vínculo termina *«por razones objetivas o fundadas en una justa causa legal, la protección no operará y resultará entonces justificado el despido»*. Hizo un recuento de las pruebas aportadas al proceso, deteniéndose en las declaraciones de las partes y los testimonios.

Recordó que el despido se instrumentó mediante comunicación de 14 de octubre de 2016 y se fundamentó en *«los hechos acaecidos el 25 de septiembre de 2016»*. Precisó

que la decisión del empleador se sustentó en *«los literales e), i) del artículo 68, los numerales 1, 3,7 del artículo 72, los numerales 4, 7,23 del artículo 73, articulo 75 del parágrafo numerales 8 y 41, numeral 9 del artículo 79 del reglamento interno del trabajo, asimismo los numerales 1 y 2 del artículo 58 y numerales 4 y 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo Del Trabajo»*.

Acotó que según la diligencia de descargos, el patrono concedió al trabajador la oportunidad de explicar lo sucedido en la madrugada del 5 de octubre de 2016. De la declaración del representante legal de la enjuiciada, destacó la negativa a reconocer que el despido se motivó en razones distintas a lo sucedido el 25 de septiembre de 2016, particularmente *«por otros accidentes ocurridos en el pasado».* De lo dicho por el actor en la diligencia de descargos, resaltó que aceptó haber recibido capacitaciones de la empresa, que *«desconoció la circular SIG135»*, el accidente ocurrido el 25 de septiembre de 2016, la falta de iluminación en el área y que para ese momento se encontraba bien de salud.

Descartó cualquier aporte de los testimonios de Dayro José Mosquera Guette, Eduardo de Jesús Arévalo Yépez y Guillermo Alfonso Jimeno Peñaranda, como quiera que no presenciaron el accidente *«en el cual el trabajador colisionó con unas láminas de una estructura metálica»*. Sin embargo, dieron cuenta de *«la buena fe del trabajador y su extensa experiencia en la empresa, la falta de luminosidad y señalización en el área de tránsito vehicular, el mal estado de los vehículos por su antigüedad y falta de manteniendo (sic)»*.

De lo expuesto por Javier Antonio Jácome, superintendente de operaciones de patio para la fecha del siniestro, dedujo corroborada la *«violación de la norma SIG 137 por la inobservancia del espacio en el área»*, así como la existencia de puntos ciegos de los vehículos.

De lo narrado por Lina Patricia Cortabarriga Gutiérrez, consultora de relaciones laborales de la empresa, destacó detalles sobre el procedimiento seguido para despedir al actor. Refirió la apertura de un proceso disciplinario, su notificación en debida forma al trabajador y al sindicato, y la realización de una audiencia para oír los descargos del presunto infractor, quien estuvo acompañado de dos representantes del sindicato. Agregó:

> Por lo anteriormente reseñado, concluye la Sala que la comunicación enviada al trabajador el 14 de octubre de 2016, guarda relación con los hechos sucedidos el 25 de septiembre de 2016, donde el demandante mientras conducía un vehículo tanquero colisionó con la estructura metálica del área de planeación ocasionándole unos daños a la infraestructura de la empresa, razón por la que fue llamado a cargos y descargos y posteriormente le fue comunicado su despido; mediante carta que relaciona las normas internas de trabajo y del Código Sustantivo Laboral, infringidas por el trabajador.

Descartó que el empleador hubiera apalancado su decisión en faltas cometidas en el pasado, pues *«en la diligencia de cargos, descargos y carta de despido»* solo se hizo referencia al suceso del 25 de septiembre de 2016. No obstante, acotó, *«el precedente de otros impases sirve para determinar el grado de descuido en el cumplimiento de las*

funciones del actor, puesto que la labor de conducir está catalogada como un ejercicio peligroso que amerita el total cuidado del conductor, que no lo tuvo».

En ese contexto, consideró que a pesar de que el demandante perdió el 25.19% de su capacidad laboral desde el 19 de diciembre de 2012, y que el historial médico daba cuenta de los *«múltiples quebrantos de salud y diagnósticos»*, de pleno conocimiento del empleador, *«dentro del presente asunto existió una justa causa invocada en el despido del trabajador»*, por manera que no era procedente la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente solicita la casación de la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, la Corte revoque el fallo de primer grado y, en su lugar, acceda a todas las pretensiones.

Con ese propósito, formula tres cargos, que recibieron réplica y se analizarán en conjunto, dado que persiguen lo mismo y se apoyan en argumentos similares o complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 58, numerales 1 y 2, y 62, literal a), numerales 4 y 6, del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 4, 13, 25, 43, 48 y 53 de la Constitución Política; 21, 22, 23, 39, 46, 56, 57 (numerales 1, 2 y 9), 61, 62 parágrafo, 64 y 104 del estatuto laboral y 63 del Código Civil.

A título de errores de hecho, denuncia:

1. Haber dado por demostrado, sin estarlo, que el despido del actor tuvo una causa justificativa.

2. No haber dado por demostrado, estándolo, que las condiciones de visibilidad del sitio donde se produjo el accidente por parte del actor, no eran óptimas.

3. No haber dado por demostrado, estándolo, que el vehículo maniobrado por el actor cuenta con un punto ciego bastante amplio que dificulta su adecuada conducción.

4. No haber dado por demostrado, estándolo, que el vehículo conducido por el actor y que ocasionó el accidente, es obsoleto por contar con más de 30 años contados desde su fabricación y no contar con una tecnología actualizada como sensores de reversa.

5. No haber dado por demostrado, estándolo, que la demandada le encartó siniestros ocurridos en el pasado en la carta de despido del actor, eventos que ya habían tenido una consecuencia sancionatoria.

6. Haber dado por demostrado, sin estarlo, que el actor no tuvo total cuidado al conducir.

7. No haber dado por demostrado, estándolo, que el trabajador no recibió capacitaciones de su empleador para desempeñar la actividad riesgosa de conducir maquinaria pesada.

8. No haber dado por demostrado, estándolo, que el actor había comunicado en diligencia de descargos anterior al siniestro, respecto de los puntos ciegos del vehículo y la falta de señalización en la zona de operaciones.

9. No haber dado por demostrado, estándolo, que el actor cumplió con los lineamientos técnicos de la maniobra en lo que respecta a velocidad y hora de ejecución.

Asevera que estos dislates fueron producto de la errónea valoración del contrato de trabajo (fls. 25 a 28); la citación a descargos de 27 de septiembre de 2016 (fl. 241); los descargos rendidos por el trabajador (fls. 242 a 245); la carta de terminación del contrato (f.°246 a 251) y la confesión del representante legal en el interrogatorio de parte.

También, por la preterición del memorando de 27 de mayo de 2014 (fl. 230); el acta de la diligencia de descargos (fls. 231 a 234); la sanción disciplinaria de 6 de junio de 2014 (fls. 235 a 237); el recurso de apelación contra la sanción impuesta en 2014 (fls. 238 a 239); los registros fotográficos del vehículo (fls. 257 a 260, y 625 a 633); la inspección al vehículo (fl. 626); el reglamento interno (fl. 85 a 103); el certificado de cargos desempeñados por el actor (fls. 52 y 53); y la confesión vertida en la contestación a la demanda, donde la llamada a juicio aceptó las labores ejecutadas por el actor.

Reprocha que el Tribunal ignorara que la demandada nunca demostró los motivos del despido, *«más allá de la ocurrencia de un accidente dentro de la empresa».*

Afirma que la simple afectación de una lámina de zinc del techo de un parqueadero, no tiene la connotación requerida para justificar el despido, *«si se tienen en cuenta las pruebas que el Honorable Tribunal no apreció o, si lo hizo fue en forma errónea, las cuales dan cuenta de que el actor no*

fue negligente ni imprudente en la conducción del vehículo». Recalca que el sitio del accidente no estaba señalizado adecuadamente, como informó en la apelación contra la sanción que se le impusiera en 2014. Que, además, el propio representante legal de la empresa admitió las condiciones de los vehículos, esto es su antigüedad y la presencia de un punto ciego considerable, y la deficiente iluminación.

Acota que las fotografías de folios 257 a 260 y 625 a 633, muestran las condiciones inadecuadas en las que se permitía la operación de los vehículos pesados, y en el folio 626 se aprecia una inspección a uno de estos camiones, de donde se extrae que existía fuga de líquidos por mangueras que conducen a la llanta derecha, fuga de hidráulico por el sistema de dirección, cilindro delantero derecho dañado, fuga de aceite y dirección dura.

Lamenta que el Tribunal no se percatara de que el empleador no demostró su descuido o negligencia en la conducción del vehículo. Tampoco, de que el mismo actor advirtió la falta de iluminación y los puntos ciegos del camión. Adicionalmente, realza la falta de capacitación, porque solo quedó acreditado que la recibió para bulldozer o cargador en operaciones marinas, que no para el equipo pesado de patio que operaba al momento del accidente.

Recuerda que en providencias como la CSJ SL094-2021, quedó claro que la falta de señalización, el espacio reducido y la vetustez del vehículo, pueden ser factores generadores de riesgo de accidentalidad.

Refuta la conclusión de que para despedirlo, el empleador no tuvo en cuenta eventos pasados que incluso habían sido objeto de sanción. Explica que, si se estudia adecuadamente la citación a descargos, los propios descargos y la carta de terminación del vínculo, fluye paladino que la empleadora sí se apoyó en sucesos precedentes que, insiste, ya habían generado sanción.

Sostiene que el Tribunal apreció erróneamente la carta de terminación del vínculo, toda vez que la accionada sí tuvo *«en cuenta los acontecimientos pasados para terminar el contrato, siendo que los mismos ya habían generado una sanción disciplinaria y no se habían cometido 3 faltas dentro del periodo de un año, ni tampoco era un motivo para justificar el despido como se dijo en precedencia».*

Asevera que el representante legal de la empresa reconoció que los antecedentes de accidentes previos también impulsaron el despido, tal cual quedó plasmado en la carta de despido, de suerte que el siniestro *«no se acompasa con lo consagrado en el reglamento interno de trabajo, lo que conlleva (a) la injusticia del mismo».*

Pide el examen de las explicaciones que ofreció en la audiencia de descargos (fl. 242), de que cumplió los lineamientos técnicos para la operación del automotor contenidos en el procedimiento SIG-137 (manual de operación, 252 a 256), contrario a lo que entendió el Tribunal. Insiste en que la colisión se debió a factores

externos de iluminación, falta de señalización y condiciones obsoletas del vehículo, como se puede apreciar en las fotografías de folios 257 a 260.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia violación indirecta, por aplicación indebida, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 4, 13, 25, 47, 48, 53, y 54 de la Constitución Política; el Convenio 111 de la OIT, aprobado por la Ley 22 de 1967; la Resolución ONU 48/96 de diciembre 20 de 1993; los artículos 1 y 5 de la Ley 361 de 1997; 7 del Decreto 2463 de 2001; 5 y 8 de la Ley 776 de 2002; 2 (numeral 5) y 6 (numerales 3, 4 y 6) de la Ley 1618 de 2013; 27 de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; y 57 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Acusa al Tribunal de cometer los siguientes desaciertos fácticos.

1) No haber dado por demostrado, estándolo, que el actor contaba con un grado de limitación severa al momento de su despido.

2) Haber dado por demostrado, sin estarlo, que el despido se encuentra debidamente justificado.

3) No haber dado por demostrado, estándolo que el actor era beneficiario de la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al momento de su despido.

4) Haber dado por demostrado, sin estarlo, que la presunción del despido discriminatorio del actor fue derruida por haberse demostrado en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

5) No haber dado por demostrado, estándolo, que el actor padece enfermedades crónicas y degenerativas.

Como pruebas mal apreciadas, señala el contrato de trabajo (fls. 25 a 28); la citación a descargos de 27 de septiembre de 2016 (fl. 241); los descargos (fls. 242 a 245); la carta de terminación del contrato (fls. 246 a 251); la comunicación del dictamen de PCL emitido por Colmena en diciembre 14 de 2016 (fl. 151); la historia clínica del actor (fls. 115 a 220, 235 a 464, 466 a 467, y 488 a 624); la historia clínica de optometría (fl. 35); y el *«interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada»*.

Como preteridas, el memorando de 27 de mayo de 2014 (fl. 230); el acta de la diligencia de descargos de 28 de mayo de 2014 (fl. 231 a 234); la sanción disciplinaria de 6 de junio de 2014 (fl. 235 a 237); el recurso de apelación contra la sanción impuesta el 10 de junio de 2014 (fl. 238 a 239); el registro fotográfico del vehículo operado por el trabajador (fl. 257 a 260, y 625 a 633); la inspección a vehículo pesado de folio 626; el reglamento interno de trabajo (fls. 85 a 103); las comunicaciones remitidas por Colmena Vida y Riesgos Laborales (fls. 104 a 112); y la confesión que se deriva de lo afirmado al contestar la demanda.

Recrimina al juez colegiado de instancia por eludir la discusión planteada en la apelación; en concreto, si el actor era beneficiario de la garantía contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Afirma que, según las pruebas mal valoradas y preteridas, las diversas patologías que padecía el trabajador generaron la pérdida del 25.19% de la capacidad laboral.

Insiste en que el Tribunal no verificó la justa causa de despido. En cambio, aduce, las pruebas denunciadas dan cuenta de que el accidente no se produjo por graves incumplimientos del trabajador, sino por factores imputables al empleador; en particular, la falta de señalización y oscuridad del sitio, la falta de capacitación, la obsolescencia y demás condiciones del vehículo, como su punto ciego. Acota que el fallador de segundo grado pasó por alto todo lo anterior, *«para determinar una responsabilidad en cabeza del trabajador y una causa justificativa del despido por el daño a una lámina de un techo de zinc»*.

Arguye que si no está demostrada la causal de despido, *«emerge la presunción de haberse realizado en razón de la limitación del actor por no haberse probado una causa distinta a ella»*. De ahí, concluye, proviene la garantía de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VIII. CARGO TERCERO

Acusa violación *«INDIRECTA»*, por interpretación errónea, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que condujo a la infracción directa de las disposiciones mencionadas en los anteriores cargos.

Aduce que para enervar la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no basta invocar la justa causa de despido, sino que es necesario acreditar su configuración. Insiste en que doblar una lámina de zinc del techo de un parqueadero, que fue lo que se le imputó para desvincularlo, no es

suficiente para acudir al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Con mayor razón, explica, si no se demostró que se tratara de un daño causado intencionalmente, ni que pusiera en peligro la seguridad de las personas o las cosas.

Asevera que el *ad quem «ni siquiera optó por graduar la conducta como grave»*, a pesar de que era indispensable definir *«si tal evento tiene la potestad de configurarse en un hecho que justificara el despido»*. Reitera que tal suceso no está contemplado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo como una causa que justifique el despido. Por ello, agrega, el entendimiento del Tribunal deviene equivocado, de suerte que *«no puede derruirse la protección y la garantía de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 en beneficio del trabajador limitado. La interpretación del Honorable Tribunal violentó abruptamente las disposiciones que se denuncian en este cargo».*

IX. RÉPLICA

En oposición a los tres ataques, la convocada a juicio califica la impugnación de simple alegato de instancia, plagado de graves e insuperables fallas técnicas que impiden pronunciarse sobre el fondo del problema, dado el carácter dispositivo del medio de impugnación. Acota que en los dos primeros ataques se sindica al Tribunal de haber valorado equivocadamente el contrato de trabajo y la citación a descargos, que no hicieron parte del análisis en la alzada. Añade que el *ad quem* analizó 5 testimonios que no son

cuestionados por el recurrente, por manera que no combatió, ni destruyó, la totalidad del soporte fáctico de la sentencia.

X. CONSIDERACIONES

El Tribunal concluyó que las deficiencias en la salud del actor, que le mermaron el 25.19% de su capacidad laboral desde el 19 de diciembre de 2012, eran plenamente conocidas por el empleador. Sin embargo, consideró que no había lugar a dispensar la protección reclamada, como quiera que el despido obedeció a la comprobación de la justa causa blandida por el empleador en la carta de 14 de octubre de 2016.

Dedujo que la drástica decisión estuvo motivada en los hechos acaecidos el 25 de septiembre anterior, cuando el trabajador conducía un vehículo de grandes dimensiones y *«colisionó con la estructura metálica del área de planeación ocasionándole unos daños a la infraestructura de la empresa».* Tuvo en cuenta que en los descargos que rindió, el operario admitió que, pese a estar debidamente capacitado para la labor, *«desconoció la circular SIG135»*, lo que provocó el accidente.

Acotó que lo anterior, significó violación de las normas internas y legales invocadas en la misiva, esto es *«los literales e), i) del artículo 68, los numerales 1, 3,7 del artículo 72, los numerales 4, 7, 23 del artículo 73, articulo 75 del parágrafo numerales 8 y 41, numeral 9 del artículo 79 del reglamento interno del trabajo»*, así como *«los numerales 1 y 2 del artículo*

58 y numerales 4 y 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo Del Trabajo».

El recurrente sostiene que el Tribunal no se ocupó siquiera de ponderar la justeza del despido; menos, advirtió que el empleador no acreditó que la conducta endilgada al trabajador se hubiera presentado y tuviera la relevancia requerida para respaldar tal decisión, en tanto existieron factores que incidieron notablemente en el suceso, como el estado del vehículo y del sitio en donde ocurrió el accidente. Que, además, erró en la percepción de las razones que condujeron a su desvinculación, porque era evidente que la empresa acudió a hechos pasados, juzgados y sancionados en su momento.

También, cuestiona la inferencia consistente en que en los descargos rendidos admitió que fue capacitado para la labor, pero que *«desconoció la circular SIG135»*, de donde provino el siniestro. Por el contrario, dice que allí explicó con claridad las deficiencias de la máquina y el entorno, e hizo énfasis en que siguió las pautas operativas dispuestas por la empresa.

Asevera que el Tribunal desapercibió que reunía las condiciones para ser beneficiario de la garantía de estabilidad invocada, dado que las diversas patologías que lo afectaban significaron una PCL del 25.19%.

Previo a resolver, conviene señalar que la acusación no es un modelo de precisión técnica y claridad argumentativa.

No obstante, el análisis integrado de los cargos permite entender que el propósito es desvirtuar la justeza del despido que el *ad quem* dedujo acreditada, pilar fundamental del pronunciamiento gravado.

Pese a la dispersión en el señalamiento de las pruebas cuya valoración se cuestiona, es claro que las que nutren el argumento de la censura coinciden con las que soportan el fallo gravado. Tal es el caso de la carta de despido y los descargos.

Si bien, como se afirma en la réplica, el impugnante no hizo referencia a los testimonios valorados por el juez colegiado, ello no resta de plano viabilidad al planteamiento en sede extraordinaria, como quiera que ninguno constituyó pilar de las conclusiones vertidas en la sentencia gravada.

De los 5 testigos mencionados por el *ad quem*, las versiones de Dayro José Mosquera Guette, Eduardo de Jesús Arévalo Yépez y Guillermo Alfonso Jimeno Peñaranda, no le resultaron útiles para construir su percepción sobre las circunstancias del accidente, porque no lo presenciaron. El resto de los dichos de estos testigos favorece la posición del demandante, en tanto dieron cuenta de *«la buena fe del trabajador y su extensa experiencia en la empresa, la falta de luminosidad y señalización en el área de tránsito vehicular, el mal estado de los vehículos por su antigüedad y falta de manteniendo (sic)»*, en palabras del Tribunal. De ahí que, no concurran razones para esperar que la censura atacara su valoración.

Otro tanto puede afirmarse del testigo Javier Antonio Jácome. Según lo expuesto en la sentencia confutada, tampoco se encontraba en el sitio de los hechos y apenas fue llamado luego para corroborar lo sucedido, al paso que también reconoció *«los puntos ciegos de los vehículos»*, como lo alega el actor. La declaración de Lina Patricia Cortabarriga Gutiérrez tampoco se exhibe imprescindible para formular la acusación, como quiera que solo sirvió para reunir detalles del procedimiento adelantado para despedir al trabajador, punto que no es objeto de controversia.

De otro lado, no es difícil comprender que, en el tercer cargo, la referencia a una violación *«indirecta»* de la ley es solo un *lapsus* de la censura. Del estudio integral de esa acusación deviene prístino que el cuestionamiento es de linaje jurídico, en tanto apunta a que el Tribunal desatendió que en perspectiva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no basta invocar la justa causa del despido, sino que es necesario probar que acreditar su configuración; es decir, demostrar que los hechos que lo motivaron se adecúan a alguno de los supuestos contemplados en el artículo 62 del estatuto laboral.

Lo que sigue para la Sala, entonces, es ocuparse de dilucidar si el Tribunal concluyó equivocadamente que el despido del demandante se fundamentó en una justa causa, desatendiendo que la empresa se basó en un incumplimiento no demostrado, al tiempo que adicionó y trajo a escena hechos pretéritos que ya habían sido objeto de sanción o

corrección. También porque, en cualquier caso, el fallador de segundo grado omitió un verdadero ejercicio de adecuación de los hechos a alguna de las hipótesis legales o contractuales que legitiman el desahucio; con mayor razón, si mediaba la garantía de estabilidad de personas en condición de discapacidad.

La Sala empieza por esto último. Fácilmente se advierte que, en efecto, el análisis del juzgador de la alzada se quedó en la repetición de las disposiciones internas y del marco legal invocado por el patrono para proceder al despido. Pese a que anunció que se ocuparía de verificar *«si la terminación del contrato del demandante resultó injustificada»*, ninguna consideración de fondo exteriorizó en función de precisar la manera en que los hechos invocados se subsumieron en alguna de las causales del artículo 62 del estatuto laboral.

La escueta mención del literal a), numerales 4 y 6, del referido artículo, incumple el deber de motivación a cargo del operador de justicia. Esta carga imponía explicar si, en el caso del numeral 4, los daños materiales se produjeron *«intencionalmente»* o por *«grave negligencia»* del trabajador. El Tribunal ni siquiera mencionó estos elementos subjetivos.

De cara al numeral 6, el *ad quem* estaba obligado a discernir cuál de las hipótesis allí prevista se estructuró en el caso bajo examen. Como la Corte tiene adoctrinado, el precepto legal contempla 2 hipótesis para que se configure la justa causa de terminación del contrato. La primera, cualquier *violación grave* de las obligaciones o prohibiciones

especiales que incumben al trabajador conforme los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo; la segunda, cualquier *falta grave calificada* en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos (CSJ SL499-2013 y CSJ SL2089-2020, entre otras).

Tal distinción deviene fundamental, como quiera que, bajo el primer supuesto, los jueces laborales están llamados a ponderar o calificar la gravedad de la conducta. Según el segundo, de acuerdo con reciente precisión jurisprudencial, también hay lugar a adelantar un *«juicio valorativo (…) 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»* (CSJ SL2857-2023). Evidentemente, si el Tribunal ni siquiera distinguió el supuesto aplicable, menos pudo haberse ocupado de estas valoraciones.

Ante ese panorama, el error advertido no es menor o de poca relevancia. Significó que el Tribunal se convirtió en caja de resonancia de la afirmación del demandado acerca de la justeza del despido, de suerte que olvidó que le correspondía verificar si en el ordenamiento legal, la convención colectiva, el reglamento y/o el contrato de trabajo, se encontraban enmarcados los motivos invocados (CSJ SL16219-2014, CSJ 4545-2018); no en el simple plano formal, sino en el de los hechos demostrados. Con mayor razón, insiste la Sala, si ello implicaba desarrollar al menos uno de los ejercicios de ponderación o de adecuación normativa atrás reseñados, a

fin de preservar las garantías y derechos del trabajador despedido.

Desde lo fáctico, la censura también acierta en tanto asevera que, contra la evidencia, el Tribunal ignoró que el empleador no demostró que el trabajador hubiera incurrido en una conducta negligente o grave. Además, fundó su decisión en una mezcla confusa y arbitraria de situaciones presentadas a lo largo de la relación laboral.

La carta de despido da cuenta de que el empleador reprochó al trabajador que, en la madrugada del 25 de septiembre de 2016, cuando humectaba las vías con el camión tanquero número 2118, *«golpeó la estructura que soporta el techo del parqueadero que se encuentra cerca a las oficinas de Operaciones y Planeación con el retrovisor derecho del equipo, causando daños a las láminas de la estructura y al equipo»*. Enseguida, hizo un recuento de las explicaciones suministradas por el trabajador en la diligencia de descargos y le hizo comentarios u objeciones, para luego acotar que:

> Usted es un empleado que tiene 20 años en la Compañía, y que tiene reportado 21 eventos de seguridad industrial, de los cuales 14 han producido daños a las máquinas, herramientas y equipos de Drummond Ltd., y en donde se ha evidenciado negligencia de su deber de cuidado en la realización de su trabajo. Pese a que el gran número de accidentes/incidentes han traído como consecuencia sanciones disciplinarias, no ha sido posible que usted desarrolle sus labores con la suficiente diligencia para evitar afectaciones en los equipos y en los activos de la Compañía, pues tal como sucedió en esta oportunidad y de acuerdo a la vasta experiencia que menciona poseer, lo que se esperaba era que usted tuviera la precaución adecuada en el manejo del tanquero y evitar golpear la estructura del techo de los

> parqueaderos del área de mantenimiento y operaciones. En vista de lo anterior, para la Compañía no es viable seguirle confiando la operación de equipos, ya que en el transcurrir de la relación laboral se ha constituido en una fuente potencial de daños y de actos inseguros que atenta contra la seguridad de nuestras operaciones y de las personas.

Tras relacionar las normas que estimó incumplidas, exteriorizó la decisión de dar por terminado el contrato.

De esta suerte, para la Sala es evidente que, contrario a lo inferido por el colegiado de instancia, la decisión del empleador no se edificó exclusivamente sobre hechos coetáneos al despido. Aflora palmario que el escenario recreado por la empresa incluyó 20 años de labores y, al menos, 21 eventos de *«seguridad industrial»*, sin especificar fechas, circunstancias, ni dimensiones. Con ese horizonte, es que la convocada al juicio plasmó su tesis de que se *«ha evidenciado negligencia de su deber de cuidado en la realización de su trabajo»*.

Nótese, adicionalmente, que el empleador apenas se refirió a los golpes *«con el retrovisor derecho del equipo»,* contra una estructura que soportaba el techo de un parqueadero, cercano a unas oficinas, lo que habría causado *«daños a las láminas de la estructura y al equipo»*. La comunicación bajo estudio no refiere la intensidad de los daños, ni el riesgo al que habría estado expuesta la infraestructura de la empresa, al ser impactada por el *«retrovisor»* del vehículo.

Si el Tribunal hubiera desplegado un análisis serio y medianamente ponderado, inexorablemente habría colegido que, además de quedar comprometida la inmediatez de la decisión del empleador, los motivos aducidos lejos estuvieron de ser claros y concretos, en los términos exigidos por la ley y la jurisprudencia para hacer uso de los mecanismos de terminación del vínculo (CSJ SL2351-2020). Importa recordar que la inmediatez y la exposición concreta de las razones del despido, son 2 de las exigencias que el patrono debe honrar al momento de comunicar la decisión de despedir (CSJ SL496-2021).

De otro lado, la diligencia de descargos (fls. 212 a 215 cdno ppal) resultó útil al Tribunal para inferir que el trabajador reconoció el incumplimiento del protocolo previsto por la empresa para la operación del vehículo tanquero, esto es, la *«circular SIG135»*. En lo que interesa a este punto de la controversia, el trabajador manifestó lo siguiente:

> Pregunta RECURSOS HUMANOS a GUILLERMO BAÑOS FONSECA: ¿Por qué se acercó demasiado al área del parqueadero cerca a las oficinas de Mantenimiento y Planeación?
> Responde GUILLERMO BAÑOS FONSECA; pues eh, quise mojar en vista de que no mas había un solo vehículo, quise humedecer eso antes de que llegara el turno entrante, pero en esa parte, por el hangar/techo que hicieron en esa parte, se roba la iluminación del área, y más que iba de la parte, del lado ciego, el acercamiento como el retrovisor siempre sale un poco más del vehículo no alcanzó, ahí me robó la iluminación, pierdo ahí la visibilidad del retrovisor y en el momento en que engancho la lámina, cuando siento que hizo el ruido enseguida frené y saqué el equipo hacia el lado izquierdo. Después de que ya retiré el equipo procedí a llamar a mi supervisor inmediato, porque en ese momento era cambio de turno, y todo el mundo quiere salir rápido, llamé a mi supervisor inmediato, para que hiciera presencia en el sitio y le

> avisara al supervisor líder, ya que me considero una persona responsable de mis actos, consideré que era mi función informarlo. Pues quiero anexar que en ningún momento hubo mala intención de mi parte, querer ocasionar ese daño, ya que soy una persona que estoy comprometido con la seguridad mía y la de mis compañeros. Pregunta RECURSOS HUMANOS a GUILLERMO BAÑOS FONSECA: Se le lee el procedimiento SIG137 Procedimiento operación de tanqueros, y se le pregunta, si cree que cumplió adecuadamente con estas regulaciones contenidas allí, teniendo en cuenta los hechos sucedidos. Responde GUILLERMO BAÑOS FONSECA: afirma. Bueno ahí en esa parte quiero hacer una aclaración, recomendación, que no hay una señalización que diga hasta donde se puede acercar uno, que ya son cosas que las hace uno por experiencia que uno tiene. Este caso me sucedió queriendo hacer algo para mitigar el polvillo que levanta los vehículos, que va entra y sale, que generan polución, pero no, alta velocidad no, ahí me traicionó fue la oscuridad que me acerqué, que me roba la visibilidad de la iluminación.

Desde luego, las explicaciones sobre las malas condiciones de visibilidad y la falta de señalización, riñen abiertamente con la conclusión del fallador de segundo nivel acerca del alcance de las explicaciones del trabajador. De esta suerte, el Tribunal no podía apoyarse exclusivamente en el contenido de este medio de convicción, como lo hizo, para colegir que el demandante admitió el incumplimiento puro y simple de los reglamentos del empleador, en particular, de la *«circular SIG135»*.

Corolario de lo expuesto, queda claro que el Tribunal incurrió en los desaciertos enrostrados por la censura, al concluir que el despido del trabajador se apalancó en una justa causa comprobada. No solo porque omitió la ponderación y adecuación normativa que correspondía de cara al literal a), numerales 4 y 6, del artículo 62 del Código

Sustantivo del Trabajo, para considerar configurada la justa causa invocada por el empleador, sino porque aunque hubiera adelantado tal ejercicio, habría debido arribar a la conclusión de que la demandada no demostró un obrar *intencional* del trabajador, ni una *grave negligencia*, *falta grave* o *incumplimiento grave* de las obligaciones laborales, en los términos de los numerales en cita.

Lo anterior, sin contar con que también debió vislumbrar la falta de inmediatez de los motivos del despido, así como la ausencia de una exposición clara y concreta de estos, cuando le fueron comunicados al trabajador.

Lo que sigue, entonces, es definir si bajo tal escenario, el Tribunal también se equivocó por haber dejado de activar la garantía de estabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Aunque el recurrente insiste en que el juez colegiado ignoró la existencia y relevancia de sus padecimientos, basta leer la decisión gravada para desestimar un error de apreciación en ese sentido. El Tribunal tuvo claro que el demandante perdió el 25.19% de su capacidad laboral desde el 19 de diciembre de 2012, y que el historial médico daba cuenta de los *«múltiples quebrantos de salud y diagnósticos»*, de pleno conocimiento del empleador. De esta suerte, no resulta necesario ahondar en este supuesto.

Cosa distinta ocurre con la existencia de barreras para el desempeño de la labor, en condiciones de igualdad con los

demás trabajadores. Esta condición para la activación de la garantía reclamada, que fue acuñada por la jurisprudencia de esta Sala para el análisis de desvinculaciones posteriores a la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009, y de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (CSJ SL1152-2023), como es el caso, no es objeto de ninguna de las acusaciones propuestas.

Dicho de otro modo, la censura no se ocupa de demostrar, por la senda correspondiente, que el Tribunal se equivocó al ignorar que las referidas barreras concurrían en el caso del actor, como para pensar que estaban reunidos los supuestos para conceder la aspiración principal del actor.

Así las cosas, la sentencia de segundo grado será casada, solo en cuanto el Tribunal confirmó que el despido del trabajador se fundamentó en una justa causa comprobada y, por ende, omitió el estudio de la indemnización convencional reclamada en forma subsidiaria.

Sin costas, dada la prosperidad de la acusación.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

En línea con lo expuesto en sede extraordinaria, cumple recordar que no se encuentra en discusión que el actor es beneficiario de la convención colectiva 2016-2019, vigente en la empresa al momento del despido.

De esta suerte, a partir de la conclusión de que el empleador no demostró que la desvinculación se produjo por una de las justas causas previstas en la ley, tiene plena aplicación el artículo 51 extralegal. Preceptúa que el despido sin justa causa genera aplicación de *«la tabla de indemnizaciones consagrada en el artículo octavo del decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo sexto de la ley 50 de 1990. Adicionalmente, el valor de la indemnización descrita en este artículo se incrementará en un 37,0%».*

Así las cosas, por haber laborado entre el 23 de junio de 1996 y el 14 de octubre de 2016, el actor tiene derecho al pago de 816.6 días de salario, a título de indemnización convencional por despido. Si bien, en la respuesta a la demanda inicial se adujo que el ingreso básico ascendía a $3.874.620, para efectos de calcular el valor de la indemnización se adoptará como salario base la suma de $6.791.273, porque fue el valor que se tomó como referente en la liquidación definitiva de prestaciones sociales (fl. 616). Además, se aproxima a la base reportada para sufragar aportes a seguridad social ($6.798.000; fl. 40). El resultado se incrementará en un 37%, como reza la cláusula extralegal.

Entonces, el empleador deberá pagar al demandante **$253.256.077,87**, que deberán indexarse desde el 15 de octubre de 2016 hasta el momento del pago efectivo, como se solicitó en la demanda y de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC\ Final}{IPC\ Inicial}$$

Donde:

VA = Valor actualizado
VH = valor a indexar
IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en que se efectúe el pago.
IPC Inicial= Índice de precios al consumidor del mes de causación de la indemnización.

Corolario de lo expuesto, se revocará parcialmente la sentencia de primer grado, en cuanto absolvió de la indemnización convencional por despido. En su lugar, declarará que el contrato de trabajo que ató a las partes entre el 23 de junio de 1996 y el 14 de octubre de 2016, terminó por decisión injusta del empleador, por manera que el demandante tiene derecho a las condenas indicadas.

Por sustracción de materia, se declarará no probada la excepción de *«justa causa del despido»*. También, la de prescripción, como quiera que el contrato terminó el 14 de octubre de 2016, el actor presentó la demanda el 21 de septiembre de 2018 (fl. 647) y su auto admisorio se notificó el 24 de octubre siguiente (fl. 652).

Costas de primera y segunda instancia a cargo de la empresa demandada.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el 28 de octubre de 2021 por la Sala Laboral del

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **GUILLERMO ALONSO BAÑOS FONSECA** contra **DRUMMOND LTD**., en cuanto confirmó la absolución por concepto de indemnización convencional por despido.

En instancia, revoca la sentencia proferida el 21 de mayo de 2019 por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ciénaga, en cuanto negó dicha condena. En su lugar:

Primero. Declara que el contrato de trabajo que ató a **DRUMMOND LTD**. con **GUILLERMO ALONSO BAÑOS FONSECA**, ejecutado entre el 23 de junio de 1996 y el 14 de octubre de 2016, terminó por decisión injusta del empleador.

Segundo. Declara no probadas las excepciones de prescripción y justa causa del despido.

Tercero. Condena a **DRUMMOND LTD**. a pagar a **GUILLERMO ALONSO BAÑOS FONSECA** la suma de **$253.256.077,87** a título de indemnización convencional por despido injusto, que deberá indexarse en los términos indicados en la parte motiva de esta providencia.

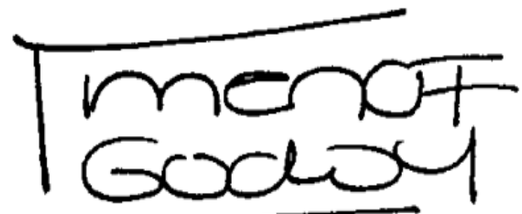
Costas, como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Salvamento de voto



JORGE PRADA SÁNCHEZ

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: 5377A69DC27BE90433EFDC12312C5696E6D16648598C2C6A3EDCD45749E625E4
Documento generado en 2024-04-18

SALVAMENTO DE VOTO

MAGISTRADA

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Radicación No. 94434

Magistrado Ponente: JORGE PRADA SÁNCHEZ

GUILLERMO ALONSO BAÑOS FONSECA contra **DRUMMOND LTD.**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones que toma esta Corporación, a continuación, presento los argumentos que me llevan a disentir de la decisión adoptada en el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. El proyecto inicial fue presentado por la suscrita, acogiendo el precedente que, sobre lo cuestionado fijó la Corte de tiempo atrás, y se ha mantenido pacífico y vigente, en lo referente a la técnica del recurso extraordinario y al fondo del conflicto.

2. Los demás integrantes de la Sala no aceptaron la ponencia y por ende, el expediente fue remitido al despacho del Magistrado en turno, quien presentó nueva propuesta, que por mayoría se aprobó y no acompañé, porque, además, en este proyecto **se efectuó un estudio completamente oficioso y jurídico, no obstante que los cargos se propusieron por la vía indirecta,** lo cual se corrobora con la simple revisión de las consideraciones del fallo, las cuales, hasta el inicio del folio 21, responden a un estudio jurídico, ajeno a la vía seleccionada.

3. Contrario a lo considerado por demás los integrantes de la Sala, estimo que no debió prosperar el recurso extraordinario de casación, por las siguientes razones:

De acuerdo con los planteamientos del recurso, la Sala debía analizar si el Tribunal incurrió en yerros, fácticos manifiestos y protuberantes al no advertir, de acuerdo con la tesis del memorialista, que no estaba configurada la justa causa para el despido y, si pasó por alto la condición de discapacidad.

Inicialmente debo destacar, que tal como lo subrayó el Tribunal al inicio de sus consideraciones, la terminación del contrato por parte del **empleador se fundó en que el hecho ocurrido el 25 de septiembre de 2016**, constituía causal de despido de acuerdo a *«los literales e), i), del artículo 68, los numerales 1, 3, 7, del artículo 72, los numerales 4, 7, 23 del*

artículo 73, artículo 75 del parágrafo, numerales 8 y 41, numeral 9 del artículo 79 del reglamento interno del trabajo, asimismo los numerales 1 y 2 del artículo 58 y numerales 4 y 6 del literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo Del Trabajo».

El juzgador prohijó la existencia de la causal de despido con soporte en las citadas normas, pero adicionalmente, relievó que el accionante en su interrogatorio de parte *«aceptó que desconoció la circular SIG 135».*

Para reafirmar la tesis de la absolución, el colegiado **también se valió de los testimonios de Javier Antonio Jácome y Lina Patricia *«Cortabarriga»*** (sic)

Como lo reprochó la parte opositora, en los tres cargos el recurrente se apoyó en un compendio de ideas, deshilvanadas, toda vez que, en cada ataque, cita varias pruebas, **pero en el desarrollo se limita a ideas generales**, **sin el pertinente ejercicio de confrontación probatoria.**

Unido a lo anterior, dejó intacto el soporte esencial de la decisión, toda vez, que si la causa de la terminación del contrato, que prohijó el sentenciador de segundo nivel, se sustentó, como ya se dijo, en *«los literales e), i), del artículo 68, los numerales 1, 3, 7, del artículo 72, los numerales 4, 7, 23 del artículo 73, artículo 75 del parágrafo, numerales 8 y 41, numeral 9 del artículo 79 del reglamento interno del trabajo, asimismo los numerales 1 y 2 del artículo 58 y numerales 4 y 6 del literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo Del*

Trabajo», debía destruir dicho pilar, lo que implicaba probar que la conducta endilgada, que no discute (colisión del vehículo), no constituía una justa causa de despido a la luz del Código Sustantivo de Trabajo y del Reglamento Interno de trabajo.

De otra parte, nada dijo sobre *«la violación de la norma SIG 137»*, que fue otro de los fundamentos de la sentencia, y pasó por alto referirse a la prueba testimonial, especialmente las declaraciones de Javier Antonio Jácome y Lina Patricia *«Cortabarriga»* (sic). **Aunque éstas últimas, sean de naturaleza declarativa, al ser sustento de la decisión, debían ser acusadas**, para que una vez probara los dilates con las documentales, la Sala procediera al análisis y comprobación de los eventuales yerros.

No obstante, lo anterior, si se procedía al estudio de las documentales que acusó, de las cuales desarrolló algún despliegue argumentativo, se encontraría:

El estudio se desarrolla con sustento en la foliatura del expediente original, siguiendo las pruebas que fueron objeto de acusación:

1. Carta de terminación del contrato (f.°214 a 219)

Menciona que el Tribunal se equivocó, toda vez, que no se percató que, en esa misiva, no solo se tuvieron en cuenta los hechos del 25 de septiembre de 2016, sino también

algunos del pasado. La aludida carta, en algunos de los segmentos dice:

> Por medio de la presente se le comunica la decisión que ha tomado la compañía de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir del 14 de octubre de 2016, de acuerdo con lo preceptuado en los literales e), i) del artículo 68, numerales (…) del Reglamento Interno de Trabajo (…).
>
> A continuación, se describen los graves hechos que dieron origen a la citación a descargos cuya diligencia se llevó a cabo el 5 de octubre de 2016, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo, y en donde una vez se le pusieron de presente todas las pruebas existentes en su contra, quedó plenamente demostrada su responsabilidad y participación, así como los fundamentos que soportan esta decisión (…). (Subraya la Sala)
>
> El 25 de septiembre de 2016, aproximadamente a las 4:30 horas, cuando usted realizaba humectación de las vías a bordo del camión tanquero número 2118, golpeó la estructura que soporta el techo del parqueadero que se encuentra cerca a las oficinas de Operaciones y Planeación con el retrovisor derecho del equipo, causando daños a las láminas de la estructura y al equipo. (Subraya la Sala).
>
> Por este motivo, el 27 de septiembre de 2016 usted fue citado a diligencia de descargos para realizarse el 5 de octubre de 2016 a las 9:00 am., previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo.
> (…)
> De sus respuestas dadas en la diligencia de descargos, se evidencia que el día de los hechos por los cuales usted fue citado al proceso disciplinario, no manejó el tanquero de número interno 2118 con la debida precaución, seguridad y cuidado que se le exigía a un trabajador que opera un equipo de grandes dimensiones como este, lo cual es grave, pues es muy delicado y riesgoso para las personas que transitan alrededor de esta máquina ya sea en otros vehículos, como peatones, así como igualmente es un riesgo para las instalaciones y bienes de la Compañía. (subraya la Sala)
> (…)
> Por otra parte, este incidente deja mucho que desear y desdice mucho de su diligencia, prudencia y compromiso con la seguridad industrial de usted como operador, si se tiene en cuenta que los hechos ocurrieron a las 4:30 horas aproximadamente (…).
>
> Dentro de sus respuestas usted manifiesta que no supo en qué momento se recostó a la estructura del parqueadero, lo cual

> evidencia que se descuidó en la operación del tanquero 2118 lo cual no es admisible si se tiene en cuenta que usted lleva 30 años operando equipos y debió haber cumplido en todo momento y a cabalidad con el manejo eficiente del equipo. Todo lo anterior, redunda en hechos graves y delicados, que ponen en alto riesgo la integralidad de las personas, los equipos y la infraestructura de la Compañía. (Subraya la Sala)
>
> (…)
>
> Usted es un empleado que tiene 20 años en la Compañía, y que tiene reportado 21 eventos de seguridad industrial, de los cuales 14 han producido daños a las máquinas, herramientas y equipos de Drummond Ltd., y en donde se ha evidenciado negligencia en su deber de cuidado en realización de su trabajo. Pese a que el gran número de accidentes ha traído como consecuencia sanciones disciplinarias, no ha sido posible que usted desarrolle sus labores con la suficiente diligencia para evitar afectaciones en los equipos y en los activos de la Compañía, pues tal como sucedió en esta oportunidad y de acuerdo a la vasta experiencia que menciona poseer, lo que se esperaba era que usted la tuviera la precaución adecuada en el manejo del tanquero y evitar golpear la estructura del techo del de los parqueaderos del área de Mantenimiento y Operaciones. En vista de lo anterior, para la compañía no es viable seguirle confiando la operación de equipos, ya que en el transcurrir de la relación laboral se ha constituido en una fuente potencial de daños y de actos inseguros que atenta contra la seguridad de las operaciones y de las personas. (Subraya la Sala)

De lo copiado se aprecia que la compañía en la carta de terminación del vínculo, mencionó que *«tiene reportado 21 eventos de seguridad industrial, de los cuales 14 han producido daños a las máquinas»,* la gravedad de la falta que condujo a la terminación del contrato la fundó en los hechos acaecido el 25 de septiembre de 2016, no en las anteriores faltas que hubiera cometido.

Si en gracia de simple hipótesis, se aceptara que la terminación del nexo se sustentó no solo en lo ocurrido en 25 de septiembre de 2016, sino en faltas precedentes, aún en este escenario se sostendría el fallo, toda vez, que como se

explicó desde el comienzo, quedó incólume el fundamento según el cual, lo sucedido en esta fecha, encuentra respaldo como justa causa en las normas que listó el Tribunal, algunas del reglamento interno y otras de la ley.

2. Escrito de apelación de junio 10 de 2014 (f.°208 a 209).

En este, el demandante interpuso recurso de apelación contra una sanción por hechos ocurridos en el 2014, cuando derribó una estructura metálica *«cerca a la isla de combustible de ferrocarril».* Al sustentar en aquella oportunidad el recurso, dijo que no había *«la adecuada señalización».*

La aludida misiva, no tiene la virtud de socavar la tesis del fallo, pues lo que haya expresado en esa oportunidad, está circunscrito al caso concreto de 2014, sumado a que los accidentes no solo se presentaron en fecha diferente, sino en áreas distintas, por eso lo enunciado en el año aludido, sobre la señalización de esa zona, no es aplicable a lo acaecido en 2016.

3. Pruebas de las condiciones de los vehículos (f.°223 a 226)

Esgrime que *«los documentos fotográficos de «folios 257 a 260 y 625 a 633 demuestran las inadecuadas condiciones en que la entidad demandada permite la operación de los vehículos»,* y que en el folio 626 *«se encuentra una inspección*

a uno de estos camiones», lo que dejaba vislumbrar una fuga de líquidos.

En las fotografías a las que remite, solo se aprecia un camión color naranja, pero de ellas no se infiere, que demuestren «*las inadecuadas condiciones en que la entidad demandada permite la operación»,* menos que ese fuera el vehículo que dio origen al siniestro, porque ni siquiera se aprecia cuál es el número del automotor.

La inspección a la que alude (f.°585), tiene como fecha *«20-09-2018»*, al *«EQUIPO No. 1821»*, y se hace constar que tiene fuga de líquidos. Esta constancia es de casi 2 años después del siniestro, y se realizó a un vehículo distinto al del siniestro, toda vez, que el accidente ocurrió en el número **2118**, mientras que el acta de inspección a la que remite el censor, es del *«EQUIPO»* número 1821, entonces nada demuestran estas documentales como justificación del accidente.

4. De la citación a descargos y acta de diligencia de descargos (f.°211)

De esta no se deriva, como lo sugirió el recurrente, que haya sido convocado por alguna conducta diferente a los hechos ocurridos el 25 de septiembre de 2016, porque con claridad de la citación de folio 211, se concluye que debió acudir a rendir explicaciones por los hechos ocurridos el 25 de septiembre de 2016, no se le llamó por falta diferente. De igual manera, el acta de descargos se centró exclusivamente

en el episodio que se presentó en la calenda a tras aludida, por eso no le asiste razón al atacante.

5. Interrogatorio de la parte demandada (f.°212 a 213 Vto).

Se recuerda que este es solo un medio para obtener confesión judicial, que sí es prueba calificada, pero ello no ocurre en esta causa, porque el memorialista solo expresa del representante legal *«éste afirmaba reiterada y constantemente los antecedentes de varios accidentes y llamados de atención como causas que impulsaron al despido».*

Aunque el recurrente no concretó en cuál pasaje del interrogatorio el representante legal confesó algún hecho, al escucharlo íntegramente, se aprecia que desde que contestó la primera pregunta, hizo énfasis en que el despido fue consecuencia de los hechos ocurridos en septiembre de 2016. Para corroborar lo dicho, se copia la respuesta al primer cuestionamiento:

> Sí señor, conozco la carta de terminación que se le entregó al señor Baños en el mes de octubre por hechos que tuvieron lugar en el mes de septiembre de ese año, fundamentalmente el señor Guillermo Baños, al operar un camión Tanquero, causó graves daños y puso en riesgo su vida, integridad y la de algunos de sus compañeros de trabajo (…) ese actuar imprudente causó unos daños a las instalaciones de mi representada y además de eso implicó unos riesgos a su propia integridad y la de sus compañeros de trabajo.

En la cuarta pregunta (Minuto 11:33), que al parecer es en la cual apoyó el censor su tesis, el apoderado del actor,

luego de leer párrafos de la carta de terminación del contrato, preguntó: *«Con base en el texto leído y en lo usted manifestado, explique al despacho, porque dice no se tuvieron en cuenta esas faltas cuando la carta literalmente así lo establece».* El interrogado contestó:

> Aclaro que sí se tuvieron en cuenta los antecedentes de manera genérica, pero repito, al ser los hechos, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, los que ocurrieron en el mes de septiembre de 2016, el desarrollo, tanto de la carta de terminación como en los descargos se hizo fue con base en esos hechos, pero sin duda alguna, esos antecedentes negativos del señor Baños, fueron tenidos en cuenta como reiteración de esa conducta violatoria del reglamento interno de trabajo al momento de tomar la decisión de dar por terminado su contrato (…) pero para responder su pregunta, no se desarrolla ahí hecho por hecho o los antecedentes de violaciones, porque los hechos que dieron lugar a la terminación fueron ocurridos en septiembre de 2016, pero si usted a bien lo tiene podemos traer todos los antecedentes (…).

De lo transcrito, no se aprecia confesión, porque el deponente reiteró que, aunque en la carta se aludió a los antecedentes, en realidad la motivación del contrato de trabajo fue lo sucedido en septiembre de 2016.

El recurrente, también expuso que el representante legal de la convocada a juicio aceptó que los equipos tienen puntos ciegos, el trabajador debía estar consciente de ello para evitar accidentes y que los automotores tenían más de 30 años, sin que fueran necesarios los censores, porque los espejos retrovisores eran suficientes.

Nada aportó la enunciación que hizo el libelista, porque el sentenciador plural, a partir del aludido interrogatorio, sí dio por demostrado, sin problema alguno, que los vehículos

eran antiguos, tenían puntos ciegos, que el accionante había comunicado sobre los puntos ciegos y que no poseían censores. **Por lo anterior, desde lo factico no atina a demostrar algún panorama distinto al que fijó el Tribunal, por eso no hay un dislate.**

6. Respuestas dadas en el acta de descargos (f.°212 a 213 Vto).

Para tratar de probar que cumplió el procedimiento *«SIG 137»*, invocó las respuestas que dio en el acta de descargos, pero olvidó que sus propias expresiones no pueden servir para demostrar su tesis, porque ello implicaría permitirle crear sus propias pruebas. Por lo anterior, **quedó intacta la conclusión sobre la violación del *«procedimiento SIG 137»*.**

De manera particular al cargo segundo, es pertinente anotar que, aunque listó una serie de pruebas, no emprendió la correspondiente disertación fáctica de cara a socavar los báculos de la decisión, sino que afirmó que *«Las pruebas que se estiman como valoradas erróneamente y no valoradas dan cuenta de las múltiples patologías sufridas por el actor al momento del despido»*, y enunció diversas enfermedades a partir de las cuales concluyó que tiene una pérdida de capacidad laboral del 25.19%. **Con esta disertación, dejó intacto el soporte del fallo, pero adicionalmente, el discurso resulta inane, toda vez, que el Tribunal sí dio por probado que tenía ese grado de pérdida de capacidad laboral**.

En el tercer ataque, también omitió la demostración probatoria, emprendió un tenue discurso que se asemejó más al sendero de puro derecho. Si se analizara como propuesto por la vía directa, tampoco se encuentra alguna disquisición que devaste los báculos de la decisión, pues aunque **tuvo por cierta la pérdida de capacidad laboral de 25.19%, el sentenciador plural avaló la terminación del nexo, porque en su criterio hallo probada la justa causa**, por eso al concluir la decisión enunció: *«se colige dentro del presente asunto que el empleador probó que existió una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo, por lo que no se activa a su favor la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997».*

Al finalizar el tercer cargo, enunció que, para la terminación del contrato, *«no existe una causal justificativa en el artículo 62 del CST»,* pero dicha afirmación no fue desarrollada, además, que como se hizo ver desde el comienzo, la justa causa se sustentó también en el reglamento interno de trabajo, a partir del cual tampoco construye argumentos de ataque.

De lo que viene de analizarse, los cargos no debían salir avante, por ende, la sentencia, en mi opinión se mantuvo intacta.

Fecha ut supra,

Documento firmado electrónicamente por:

Jimena Isabel Godoy Fajardo

Código de verificación: DBAFAFDFEFC787D8C16E3B36941EFF5AE2E7DDB10DE9A50A80D7DA7313D5E7D5
Fecha: 2024-04-18