

TEMA: DESPIDO CON JUSTA CAUSA- El accionante admitió haber cometido la falta que se le imputó, al propio tiempo de que no se acreditó que la fundación demandada se apartara abiertamente de las reglas fijadas por el reglamento interno de trabajo - RIT, y de consiguiente, no se probó la alegada infracción al derecho a la defensa y la garantía constitucional al debido proceso.

HECHOS: Solicitó el demandante el reintegro al cargo que venía ejerciendo al momento de su desvinculación, junto con el reconocimiento y pago indexado de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde la fecha de su despido y hasta tanto se verifique su reincorporación. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín absolvio a la parte demandada de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra. Debe la sala determinar si asiste derecho al reintegro pretendido por razón de la violación al derecho fundamental al debido proceso durante el informativo disciplinario que culminó con la decisión de finiquitar el nexo contractual.

TESIS: (...) Sobre el punto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento disciplinario para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si aquello no se encuentra estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo o convención colectiva de trabajo, además de no poderse equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria. (...) en el sub lite, se constata que en el reglamento interno de trabajo de la entidad existe una “clasificación de faltas” junto a una “clasificación y límite de las sanciones”; así como un procedimiento para su imposición, conforme a los mandatos previstos en los artículos 51 a 73 del RIT y 25.E a 28.E del anexo E “Proyecto Emvarias” del mismo estatuto (...) Al llegar a este punto del análisis, emerge en primer término que la Fundación Universidad de Antioquia, previo a finiquitar el contrato de trabajo con justa causa de cualesquiera de sus trabajadores, debe cumplir de manera inexcusable las formalidades procesales y reglas previstas en el RIT; pues de no adelantar el trámite con estricto apego al procedimiento pre establecido, se configura lo que la doctrina de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha calificado como despido ilegal (...) De acuerdo con los lineamientos jurisprudenciales explicitados, la Sala pasa al estudio del presente asunto, encontrando que el señor Sánchez Hernández fue citado a diligencia de descargos el 30 de noviembre de 2020, en el cual se le indicó: “(...) mediante la presente me permito notificarle la apertura de proceso disciplinario, bajo el radicado número RyT-2020-1324, toda vez que, usted el día 30 de noviembre de 2020 realizó un transbordo de un vehículo particular sin autorización, lo cual está contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación como falta grave, misma que se señala en el numeral 5 del artículo 27 E. de dicho reglamento”, Asimismo, se le dio traslado del informe suscrito por éste y por el jefe inmediato, junto con un registro audiovisual de la ocurrencia de la conducta investigada. Así también, no se discute que el 02 de diciembre de 2020 el laborante asistió a la diligencia de descargos ante los hechos ocurridos el 30 de noviembre de esa misma anualidad (...) además de reconocer el material fotográfico que se le puso de presente y admitir haber incurrido en la conducta investigada (...) En orden a lo anterior, a las claras se muestra que el accionante incurrió en la causal prevista en el literal A, numeral 6 del artículo 62 del estatuto sustantivo laboral y la falta grave contemplada en el numeral 5 del artículo 27E del anexo al RIT (...) Así pues, tras referirse a lo admitido por el señor Sánchez Hernández en diligencia de descargos y en las versiones de los señores Vallejo Arenas, Patiño Salazar y Londoño Gómez, destaca la Sala que el actor admitió haber realizado en compañía de un tercero, el transbordo de 7 costales o bultos de papa en proceso de putrefacción en vía pública y sin autorización, lo que determinó que abandonara el habitáculo reservado para el conductor y operara la máquina compactadora del vehículo, no siendo esta la función encomendada al cargo que desempeña; hechos que, como lo expusieron los deponentes,

ocasiona una perturbación importante en la operación del servicio de recolección de basuras, en tanto y en cuanto, la ruta asignada sólo permitía recoger residuos domésticos que los usuarios dejaran a disposición al frente de sus viviendas y los que se encontraban en los acopios, siendo que, permitir el ingreso de residuos que no son generados por la comunidad del sector, además de que puede superar la capacidad de cargue del vehículo, el material extraño tiene la potencialidad de producir un líquido altamente contaminante o lixiviado que no puede ser transportado ni contenido en un vehículo compactador como el que tenía a cargo el demandante. (...) No cabe duda entonces que el pretensor no cumplió ninguna de las exigencias mínimas establecidas para el procedimiento para la recolección de residuos domésticos y, por consiguiente, no puede afirmarse que actuó con sujeción al principio de buena fe aplicable a las relaciones de trabajo [art. 55 del CST], lo que de suyo comporta que quedó acreditada la conducta enrostrada al demandante consistente en incumplir gravemente el manual de procedimientos de la Fundación Universidad de Antioquia, el que establece los materiales por transportar, la destinación específica de los vehículos asignados y prevé como política, evitar que personas particulares participen en su tarea de recolección de desechos o se aproximen al vehículo, sin que resulte necesario para calificar la gravedad de la falta, acreditar que el trabajador tenía la firme intención de causar un daño a su empleador como se plantea desde el libelo incoativo (...) Luego entonces, del análisis conjunto de las pruebas acopiadas al trámite procesal es posible colegir que el proceso disciplinario del que fue objeto el deprecante se ajustó a las formalidades imperativas para el empleador, conforme con los artículos 61 a 71 del RIT. Del mismo modo, el accionante en el curso del proceso disciplinario no fue coaccionado para que declarara en su contra, sino que, por el contrario, de manera voluntaria admitió su responsabilidad en la comisión de la conducta que se le imputó y, tanto más importante, la decisión final fue adoptada por la Gerente del Proyecto, como representante del empleador [art. 32 del CST], sin que exista la prohibición de que pueda ser instruido por otro funcionario, v. gr. por el señor Vallejo Arenas, auxiliar logístico al servicio de la convidada a juicio. De lo hasta aquí discurrido, emerge sin lugar a equívocos que la cognoscente de instancia apreció en su correcta dimensión los medios sucesorios arrimados, de los que se desprende la responsabilidad del deprecante en la falta que se le enrostró y el cumplimiento de los presupuestos previstos en el procedimiento disciplinario consignado en el RIT. Como corolario de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias esbozadas con suficiencia, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia de primer nivel.

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 24/11/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 24 de noviembre de 2025
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310501320230020401
Demandante	José Iván Sánchez Hernández
Demandada	Fundación Universidad de Antioquia
Providencia	Sentencia
Tema	Indemnización por despido sin justa causa – Garantía al debido proceso disciplinario
Decisión	Confirmación
Ponencia	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el recurso de apelación formulado por el empresario demandado contra la sentencia del 25 de abril de 2024 proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

1. ANTECEDENTES

1. Demanda. El señor JOSÉ IVÁN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, actuando a través de gestor judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, en punto a obtener el reintegro al cargo que venía

ejerciendo al momento de su desvinculación, junto con el reconocimiento y pago indexado de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde la fecha de su despido y hasta tanto se verifique su reincorporación, así como el pago de las costas procesales.

En respaldo de sus aspiraciones, señaló que inició a prestar sus servicios personales a favor de la demandada a partir del 06 de octubre de 2014, a través de un contrato de trabajo a término fijo, el que se prorrogó hasta el 09 de diciembre de 2020. Relató que el día 30 de noviembre de 2020 fue citado a diligencia de descargos que se llevaría a cabo el día 02 de diciembre de esa misma anualidad, precisando que, “*(...) rindió descargos ante la demandada en proceso disciplinario donde se le vulneró gravemente el debido proceso teniendo en cuenta que, (i) no le informaron el derecho de asistir con abogado, (ii) no se le informó el derecho a no auto incriminarse -sic-*”.

Aseguró que el procedimiento disciplinario que culminó con la decisión de dar por terminado el vínculo laboral estuvo viciado de nulidad, en razón a una indebida valoración probatoria, la vulneración al debido proceso al serle impuesta una sanción desproporcionada en relación con la conducta que se le imputó. Así, explicó que la accionada le endilgó, a título de falta grave, “*(...) incumplir el manual de procedimientos, agravada la conducta con base al artículo 58, numeral 7; Conocimiento de la ilicitud del comportamiento*”, siendo que nunca conoció el manual de procedimientos de la accionada, al punto de que las circulares 001, 006 y 008 de 2017, no mencionan ni prohíben los hechos

constitutivos de la infracción por la que fue sancionado, motivo por el que considera le asiste razón a sus pedimentos.

1.1. Trámite de Primera Instancia

La demanda se admitió el 24 de enero de 2022 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín (doc.06, carp.01), y se notificó a la encausada oportunamente, la que al momento de dar respuesta al escrito incoativo, planteó oposición a la prosperidad de las súplicas instadas porque a su criterio son infundadas.

En su respuesta, la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA aceptó la existencia de la relación de trabajo y sus extremos temporales, manifestando no ser ciertos los demás hechos expuestos en el libelo genitor. Alegó que de acuerdo con lo previsto por la doctrina jurisprudencial de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, no era obligatorio agotar un procedimiento disciplinario, empero, siempre respetó las garantías fundamentales a la defensa y al debido proceso al trabajador. En lo que atañe a la falta que se le endilgó al ex laborante, sostuvo que este en la diligencia de descargos aceptó haber cometido la conducta, la que se encuentra calificada como grave en el reglamento interno de trabajo y que el trabajador tenía pleno conocimiento de la ilicitud de su actuar. Como medios defensivos de fondo postuló la inexistencia de la obligación, prescripción, cobro de lo no debido y “*cumplimiento*” (doc.18, carp.01).

1.2 Decisión de Primera Instancia - Sentencia. La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 25 de abril de 2024

(docs.44 y 46, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín con la que la cognoscente de instancia absolvio al extremo litigioso por pasiva de todas y cada una de las pretensiones formuladas por JOSÉ IVÁN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, gravando a este último en costas procesales.

1.4. Grado Jurisdiccional de Consulta. Teniendo en cuenta que, la decisión adoptada en primera instancia fue adversa a los intereses del polo activo la sentencia será examinada bajo el grado jurisdiccional de consulta en su favor, atendiendo a que no fue objeto de alzada.

1.5 Trámite de Segunda Instancia. El grado jurisdiccional de consulta fue admitido el 14 de mayo de 2024 (doc.02, carp.02), y mediante proveído de esa misma fecha se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, ejercieran su derecho a presentar alegaciones de conclusión por escrito, de considerarlo del caso, siendo que oportunamente la parte demandada reforzó sus argumentos defensivos para pedir que se confirme la decisión de primer grado, mientras la parte actora no realizó ningún pronunciamiento.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1. Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a estudiar en su integridad el fallo de instancia en el Grado Jurisdiccional de Consulta a favor del señor JOSÉ IVÁN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS.

2.2 Problemas Jurídicos. El *quid* del asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si al señor JOSÉ IVÁN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ le asiste derecho al reintegro pretendido por razón de la violación al derecho fundamental al debido proceso durante el informativo disciplinario que culminó con la decisión de finiquitar el nexo contractual.

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados. El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO**, con basamento en que, como corolario del ejercicio ponderativo de las probanzas allegadas con la demanda, y los demás medios de convicción aducidos y practicados en sede judicial, el accionante admitió haber cometido la falta que se le imputó, al propio tiempo de que no se acreditó que la fundación demandada se apartara abiertamente de las reglas fijadas por el reglamento interno de trabajo - RIT, y de consiguiente, no se probó la alegada infracción al derecho a la defensa y la garantía constitucional al debido proceso del señor JOSÉ IVÁN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, en consonancia con las premisas normativas y jurisprudenciales que rigen la materia, como pasa a explicarse.

2.4. Solución del Problema Jurídico Planteado

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la

procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al susodicho, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la litis planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes hechos establecidos en sede de instancia: que el señor JOSÉ IVÁN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ prestó sus servicios personales a favor de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA para desempeñar el cargo de conductor en el convenio de colaboración con la sociedad EMVARIAS S. A. ESP entre el 07 de octubre de 2014 y el 09 de diciembre de 2020 (págs.36 a 50, 106 a 110 y 115 a 269, doc.15, carp.01), y que el vínculo contractual lo dio por terminado la entidad sin ánimo de lucro demandada aduciendo como justa causa el incumplimiento del manual de procedimientos y la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, como consta en la comunicación del

despido de fecha 09 de diciembre de 2020 (págs.106 a 110, doc.15, carp.01).

2.4.1. De la Garantía al Debido Proceso y el Poder Disciplinante del Empleador

Sobre el punto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento disciplinario para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si aquello no se encuentra estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo o convención colectiva de trabajo, además de no poderse equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria.

Para desatar la controversia, viene a propósito traer a colación lo predicado de vieja data por la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 21 de julio de 1991, radicado No 4392, en la cual, asienta que, “*la existencia de un trámite o procedimiento para despedir, convencional o reglamentario, de obligatorio cumplimiento para el patrono es un hecho que, como tal, deberá acreditarse con los medios idóneos dentro del proceso. La carga de la prueba de ese hecho incumbirá, naturalmente, a la parte que lo afirme con el propósito de obtener su efecto jurídico (art. 177 del C. de P. C.). Establecido ese trámite o procedimiento, el empleador obligado por él deberá acreditar su observancia so pena que el despido sea calificado como ilegal. (...) de este modo, si el trabajador pretende que su despido, además de injusto fue ilegal, tendrá que indicarlo así en su demanda, y si esa ilegalidad se fundamenta en el incumplimiento de un trámite convencional o reglamentario será suya la carga de la prueba de la existencia de dicho trámite. Sólo entonces el patrono deberá, si pretende*

quedar liberado de las indemnizaciones correspondientes demostrar que también cumplió a cabalidad dicho procedimiento o trámite”.

En este punto, es pertinente memorar lo pregonado en las sentencias No 30612 y 32422 del año 2008 por la Sala de Casación Laboral del máximo órgano de cierre de esta jurisdicción, reiteradas en la CSJ SL257 de 2023, en donde señaló que la terminación del contrato por justa causa no constituye una sanción disciplinaria y no requiere agotar el procedimiento previsto para las sanciones, salvo que las partes así lo hayan pactado expresamente.

Sobre el punto, en el *sub lite*, se constata que en el reglamento interno de trabajo de la entidad demandada (págs.272 a 330, doc.15, carp.01) existe una “*clasificación de faltas*” junto a una “*clasificación y límite de las sanciones*”; así como un procedimiento para su imposición, conforme a los mandatos previstos en los artículos 51 a 73 del RIT y 25.E a 28.E del anexo E “Proyecto Emvarias” del mismo estatuto, en los términos que se detallan a continuación:

“ARTÍCULO 51. Clasificación de las Faltas: Las faltas disciplinarias se clasifican en gravísimas, graves y leves.

(...)

ARTÍCULO 56. Clases de Sanciones: El trabajador que incurra en alguna de las faltas establecidas en el presente reglamento, podrán ser objeto de las sanciones disciplinarias que se señalan a continuación, sin perjuicio de la responsabilidad civil, extracontractual o penal que su acción pueda originar:

1. *Llamado de atención por escrito.*

2. Suspensión del contrato de trabajo de uno (1) a sesenta (60) días calendario, sin derecho a percibir salario, según la calificación de la falta.

3. Terminación del contrato de trabajo.

(...)

ARTÍCULO 60. Límite y graduación de las sanciones: De acuerdo con las faltas definidas en el presente reglamento y las circunstancias agravantes o atenuantes, las sanciones disciplinarias a imponer serán las siguientes:

(...)

Para las faltas gravísimas, graves o a la reincidencia en faltas leves: La comisión de este tipo de faltas, dará lugar a suspensión hasta de sesenta (60) días calendario sin derecho a remuneración, **o a la terminación del contrato,** según el caso.

ARTÍCULO 61. Origen del Proceso Disciplinario: El proceso disciplinario se iniciará y adelantará de oficio, por información o queja por parte del jefe inmediato o de cualquier otra persona, debidamente fundamentada.

ARTÍCULO 62. Competencia: La competencia para conocer y decidir en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de los trabajadores se fija en el Jefe de Gestión de la Fundación Universidad de Antioquia.

(...)

ARTÍCULO 64. Garantía de Defensa: Una vez iniciado el proceso disciplinario, se le dará a conocer al trabajador la apertura del mismo con la finalidad de que rinda los correspondientes descargos de manera libre y espontánea. A esta diligencia el trabajador podrá asistir con las pruebas que estime necesarias y pertinentes, y hasta con dos testigos que hubieren presenciado el hecho, sin que la ausencia de éstos sea causal de invalidación de la actuación.

(...)

ARTÍCULO 66. Necesidad de la Prueba: Todo acto de fondo proferido en el procedimiento disciplinario debe fundarse en pruebas legalmente producidas y allegadas o aportadas al mismo.

ARTÍCULO 67. Petición de Pruebas: El trabajador que sea llamado a rendir descargos podrá pedir la práctica de las pruebas que estime conducentes y pertinentes o aportarlas.

ARTÍCULO 68. Iniciación de proceso y citación a rendir descargos: Iniciado el procedimiento disciplinario, se citará al trabajador por el medio más eficaz para que se presente a recibir notificación y a su vez para que rinda los correspondientes descargos verbalmente. A la diligencia de descargos el trabajador podrá aportar las pruebas documentales o testimoniales que considere necesarias y pertinentes. En todo caso si durante la diligencia el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito.

ARTÍCULO 69. Término para proferir decisión: Recibidos los descargos y practicadas las pruebas solicitadas, se proferirá la decisión de fondo a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 70. Recurso de segunda instancia: El trabajador que no esté conforme con la decisión tomada en primera instancia, contará con tres (3) días hábiles después de notificada la decisión, para que por medio de escrito dirigido a la Dirección Ejecutiva controvierta la decisión, argumentando claramente el motivo de su inconformidad, en todo caso el trabajador siempre tendrá la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria cuando sienta vulnerados sus derechos.

ARTÍCULO 71. Contenido de la decisión: La decisión deberá contener en su estructura lo siguiente:

1. *Un resumen de los hechos*
2. *La identificación del trabajador*
3. *La relación de las pruebas documentales y testimoniales allegadas y practicadas.*

4. Una parte considerativa que contendrá el análisis y valoración de los hechos, los descargos, las pruebas, la calificación de la falta, la determinación de la culpabilidad y los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción.

5. Una parte resolutiva que contendrá la decisión de la investigación que puede ser con o sin imposición de sanción.

(...)

ARTÍCULO 25.E. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS: *Las faltas disciplinarias se clasifican en gravísimas, graves y leves.*

Viene a propósito memorar lo anterior, a fin de subrayar que confrontada la actividad probatoria desplegada con el procedimiento reglamentario para la imposición de sanciones disciplinarias previsto en los artículos 51 a 73 del RIT y 25.E a 28.E del anexo, se extrae lo siguiente: **i.** Que el dador de empleo demandado le otorgó a la terminación del contrato de trabajo la connotación de sanción disciplinaria conforme a la clasificación y límite de las sanciones que reposa en el artículo 56 del RIT; **ii.** Que el procedimiento para la comprobación de la ocurrencia de las faltas y la determinación de sanciones es de competencia del Jefe de Gestión de la demandada (artículo 62 del RIT); **iii.** Que no cumplir con el “Manual de Procedimientos de la Fundación Universidad de Antioquia” es una falta grave (artículo 25E del anexo del RIT); **iv.** Que la ocurrencia de una falta grave puede derivar en la terminación del contrato de trabajo (artículo 60 del RIT); **v.** Que el trabajador debe ser citado a diligencia de descargos y esta citación marca el inicio de la actuación disciplinaria (artículo 68 del RIT), **vi.** Que a la diligencia de descargos el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes (artículo 68 del RIT) y, **vii.** Que la decisión adoptada

al término del procedimiento disciplinario puede ser cuestionada ante la Dirección Ejecutiva de la demandada (artículo 70 del RIT).

Al llegar a este punto del análisis, emerge en primer término que la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, previo a finiquitar el contrato de trabajo con justa causa de cualesquiera de sus trabajadores, debe cumplir de manera inexcusable las formalidades procesales y reglas previstas en el RIT¹; pues de no adelantar el trámite con estricto apego al procedimiento pre establecido, se configura lo que la doctrina de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha calificado como despido ilegal. En derredor de los aspectos sustanciales que permiten diferenciar la figura del despido sin justa causa, en ejercicio de la prerrogativa connatural a la condición de empleador, del despido que deviene como ilegal, es pertinente acudir a los criterios decantados sobre la materia por la máxima corporación de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y seguridad social:

“(...) el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

Con otras palabras, las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido

¹ “Y es que esta Corporación ha sostenido que para efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga estipulado en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento” CSJ SL 721-2020, CSJ SL10255-2017, CSJ SL1189-2015 y CSJ SL15245-2014.

legal sin justa causa, como equivocadamente lo equipara la recurrente, toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tienen el empleador conforme a la regulación laboral. A partir de esa distinción, en los fallos CSJ SL 27 feb. 2007, rad. 28130; CSJ SL16748-2017 y, con relevancia, el CSJ SL4457-2018, entre otros, la Corporación ha señalado que cuando las partes hayan acordado un procedimiento para el despido sin justa causa, cuya aplicación no se cumpliera y tenga por consecuencia «no producir efecto alguno», procede el reintegro del trabajador(...).”

-Negrita y subrayado intencional de la Sala-

En ilación con lo anterior y, en lo tocante con los descargos, cumple rememorar la sentencia SU449-2020, en la que el máximo tribunal constitucional fijó una regla de unificación frente a las garantías mínimas de los trabajadores cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, subrayando inicialmente que el criterio de la Corte Constitucional no ha sido uniforme, en los siguientes términos:

“En conclusión, mientras sólo una sentencia de constitucionalidad ha exigido la aplicación del derecho de defensa, para efectos de darle validez a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador (C-299 de 1998), el resto no ha incorporado su examen, por lo que dicha alternativa no se halla cobijada con una determinación que haga tránsito a cosa juzgada constitucional, con la salvedad de la causal prevista en el numeral 3º, literal a), del artículo 62 del CST. A ello se agrega que, en materia de tutela, coexisten dos aproximaciones, una que restringe el derecho de la defensa a la causal previamente mencionada, y otra que la extiende a todas las causales del artículo 62 del CST. Esta última sólo ha sido planteada, como ratio decidendi, en tres sentencias de amparo. Por consiguiente, pese al mayor número de providencias que existen frente a esta alternativa, es claro que todavía no se ha asumido un criterio interpretativo uniforme por parte de la Corte que se considere

jurisprudencia en vigor, y que, precisamente, por la falta de un fallo de unificación no ha permitido realizar una lectura integral de la materia”.

De igual manera, en la citada providencia se acude a la tesis que ha venido sosteniendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema al respecto, así:

“En conclusión, a partir de la expedición de la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020, se advierte que la Corte Suprema de Justicia adicionó al conjunto de garantías que se otorgan al trabajador, cuando se busca terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, el cual había sido previamente enunciado por esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y respecto del cual no existe una posición uniforme en sede de tutela (como ya se advirtió, en algunos casos se ha restringido a la causal prevista en el numeral 3º del literal a) del artículo 62 y en otros se ha considerado que aplica para todas las causales consagradas en ese artículo). Por su parte, para el máximo tribunal de la justicia ordinaria, su alcance se predica de las causales estipuladas en el numeral 3º, y en los numerales 9 a 15, y respecto del resto, si las circunstancias así lo ameritan”.

Ello así, frente a la disparidad de criterios, la Corte Constitucional procedió a unificar la jurisprudencia y estableció que entre las garantías obligatorias con las que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad unilateral de terminación del contrato con justa causa por el empleador, se encuentra el “respeto debido como sujeto de la relación laboral”, que connota que, “[a] partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración

de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso”.

Agrega la Corte Constitucional, que “[e]sta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó supra en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (sentencia SL2351 de 2020)”.

De acuerdo con los lineamientos jurisprudenciales explicitados, la Sala pasa al estudio del presente asunto, encontrando que el señor JOSÉ IVÁN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ fue citado a diligencia de descargos el 30 de noviembre de 2020, en el cual se le indicó: “(...) [m]ediante la presente me permito notificarle la apertura de proceso disciplinario, bajo el radicado número RyT-2020-1324, toda vez que, **usted el día 30 de noviembre de 2020 realizó un transbordo de un vehículo particular sin autorización**, lo cual está contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación como falta grave, misma que se señala en el numeral 5 del artículo 27 E. de dicho reglamento” (pág.101, doc.15, carp.01). Asimismo, se le dio traslado del informe suscrito por éste y por el jefe inmediato, junto con un registro audiovisual de la ocurrencia de la conducta investigada (pág.10, doc.15, carp.01).

Así también, no se discute que el 02 de diciembre de 2020 el laborante asistió a la diligencia de descargos ante los hechos ocurridos el 30 de noviembre de esa misma anualidad (págs.102 a 105, doc.15, carp.01), en donde además de reconocer el material fotográfico que se le puso de presente y admitir haber incurrido en la conducta investigada, se consignó que:

“(...) 2. FUNDACIÓN: ¿Desde qué fecha labora en la Fundación Universidad de Antioquia? TRABAJADOR Octubre de 2014.

3. FUNDACIÓN: ¿Es cierto o no que el día 30 de noviembre de 2020 realizó un transbordo de un vehículo particular sin autorización? TRABAJADOR: Si señor.

4. FUNDACIÓN: Relate los hechos ocurridos en la fecha señalada en el numeral anterior. TRABAJADOR Estábamos realizando la ruta con normalidad, luego nos encontramos un camión y el conductor de este nos solicitó realizar la recolección de unos costales de papa mala, al ver que era nuestra ruta y que de no hacerlo, tendríamos que hacer la recolección igualmente el jueves, pero con estos desechos en peor estado, aceptamos realizar esta recolección y el señor del camión, por hacer las cosas más fáciles, acerco -sic- la cola del carro a la tolva y con esto poder echar todo con mayor facilidad.

(...)

7. FUNDACIÓN Teniendo en cuenta, que dar maquina -sic- al vehículo para que inicie la compactación, es una función directa de los recolectores, ¿por qué es usted quien realiza esta acción? TRABAJADOR: Porque quería comprobar que -sic- tipo de material era

8. FUNDACIÓN Según el manual de procedimientos de La Fundación Universidad de Antioquia, usted como conductor debe permanecer en la cabina del vehículo, ¿por qué desciende de este y realiza una acción que no es propia de su cargo? TRABAJADOR: Entiendo que es una falta, pero realmente quería comprobar que desechos íbamos a recolectar.

9. FUNDACIÓN ¿Aproximadamente cuántos costales subieron al vehículo compactador? TRABAJADOR: Eran 7 costales, pero estaban casi a la mitad

10. FUNDACIÓN ¿Quiénes realizaron el transbordo de estos desechos, del vehículo particular al carro recolector? TRABAJADOR: El mismo señor hizo el vaciado del camión, al carro compactador.

11. FUNDACIÓN Basado en su respuesta anterior, sus compañeros recolectores, no tuvieron contacto con estos desechos al realizar este trasbordo, ¿es correcto? TRABAJADOR: Si señor

12. FUNDACIÓN En uno de los videos que se anexan como prueba a este informe, se evidencia que hay un recolector en medio de la cola del camión y la tolva del vehículo compactador, ¿qué se encontraba realizando este, si usted afirma que no tuvo contacto con los desechos? TRABAJADOR: Quizá estaba mirando el proceso.

13. FUNDACIÓN ¿Es consciente que ustedes permitieron que una persona totalmente ajena al proceso de recolección, desechara directamente residuos de un vehículo particular hacia el carro compactador? TRABAJADOR Si, pero si no lo hacíamos esta persona habría dejado estos residuos en la calle y tendríamos que recogerlo al jueves siguiente.

14. FUNDACIÓN ¿Usted informó -sic- a su supervisor acerca de la decisión de realizar esta recolección directamente de un vehículo particular y en un sitio diferente al acopio? TRABAJADOR: No señor.

15. FUNDACIÓN ¿Por qué no lo hicieron? TRABAJADOR: En ocasiones llamamos y ellos no hacen caso de lo que se dice.

16. FUNDACIÓN: ¿En alguna de las inducciones dadas por La Fundación Universidad de Antioquia, a ustedes se les indicó -sic- que podían hacer la recolección de desechos directamente de otro vehículo? TRABAJADOR: No.

17. FUNDACIÓN Según la indicación que ustedes tienen, ¿de qué punto deben realizar la recolección de los desechos o basura? TRABAJADOR: De los acopios o bolsas de desechos ordinarios.

18. FUNDACIÓN: *Teniendo en cuenta que usted realiza una recolección directamente de un vehículo particular y en un sitio diferente al acopio, incumpliendo así los procedimientos establecidos por La Fundación Universidad de Antioquia. ¿aún con esto, no considero necesario informar a su supervisor? TRABAJADOR: Debe ser así. lo reconozco, pero debemos mirar que es una basura que de igual forma se recolecta, quisimos evitar dejar la zona con residuos.*

19. FUNDACIÓN: *¿A usted se le indica -sic- informar inmediatamente a su supervisor toda novedad que ocurra durante la prestación del servicio? TRABAJADOR Si.*

20. FUNDACIÓN: *¿El Supervisor tenía conocimiento de la recolección y la forma en que la estaban realizando? TRABAJADOR: No*

21. FUNDACIÓN: *¿Sabe que no informar una novedad a tiempo a su supervisor se considera una falta grave dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universidad de Antioquia? TRABAJADOR Si señor.*

22. FUNDACIÓN: *¿En el tiempo laborado en La Fundación Universidad de Antioquia, en alguna ocasión tuvo que hacer la recolección directamente de otro vehículo particular? TRABAJADOR: No señor.*

23. FUNDACIÓN *¿Le parece normal que un carro asignado para hacer la recolección de residuos de las vías principales y acopios de una zona, realice una recolección directamente de otro vehículo particular? TRABAJADOR: No, pero por no dejar este sitio con desechos sólo decidimos hacerlo, creí que no habría problemas.*

24. FUNDACIÓN: *¿El punto en el que realizaron esta recolección está dentro de su ruta? TRABAJADOR: Si señor.*

25. FUNDACIÓN: *¿Tuvieron una retribución económica por esta recolección? TRABAJADOR: No.*

26. FUNDACIÓN: *¿Sabe que realizar una recolección de una manera no autorizada e incumplir con esto el manual de procedimientos, se considera una falta grave dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universidad de Antioquia? TRABAJADOR: Si señor”.*

Aunado a los medios de prueba antes detallados, se recibieron las testificiales de Víctor Eduardo Vallejo Arenas, Isabel Cristina Patiño Salazar y Johny Alejandro Londoño Gómez, al paso de que el propulsor procesal fue escuchado en desarrollo del interrogatorio que absolvio.

Así, se advierte que el actor manifestó que laboró como conductor de la entidad demandada desde el 7 de octubre de 2014 y que ha ejercido esta actividad durante aproximadamente cuarenta años. Afirmó no conocer la existencia de una prohibición para realizar transbordos de elementos en vías públicas utilizando el carro recolector, ni tener conocimiento del Código Nacional de Tránsito. Indicó que no recibió capacitaciones ni inducciones en la empresa, empero, al serle mostrados los controles de asistencia, reconoció su firma en dichas actividades, aunque aclaró que no recordaba haber recibido las capacitaciones allí registradas. Relató que su función consistía en la recolección de basura y desechos vegetales y domiciliarios que se encontraran en el acopio. Expresó que no podía recoger cualquier tipo de basura, sino únicamente bolsas y residuos empacados, y que le estaba prohibido recoger escombros, madera o colchones.

Por su parte, el señor Víctor Eduardo Vallejo Arenas relató que trabaja con la entidad demandada desde julio de 2018, desempeñándose actualmente como asistente contable. Precisó que, para el mes de diciembre de 2020, ocupaba el cargo de auxiliar logístico y administrativo de operaciones, cargo que ejerció por aproximadamente cinco años y medio. Explicó que entre sus funciones se encontraban la toma de descargos a los colaboradores, el envío de la documentación al área jurídica, el

manejo de indicadores de gestión y cumplimiento, la revisión de planillas y la elaboración de informes diarios de servicios en el proceso de recolección y transporte, entre otros.

Recordó que, en lo que atañe a los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo del actor, le fue puesta en conocimiento una evidencia que daba cuenta de la conducta cometida por este, información base con la cual se le citó a diligencia de descargos. Afirmó que dicha citación se notificó conforme al procedimiento y que durante la diligencia se le informó al laborante sobre las evidencias de la presunta falta. Señaló que fue él quien formuló las preguntas y tomó la versión del actor, permitiéndole a este conocer las pruebas, aportar las propias y controvertir las presentadas, según lo indicado en la citación. Continuó exponiendo que al final de la diligencia se le entregó el acta al señor SÁNCHEZ HERNÁNDEZ para que la revisara y luego la firmara, y que, conforme al procedimiento, los documentos serían remitidos al área jurídica para su análisis, acotando que, en conjunto con el área jurídica, definían la falta por la cual se adelantaba la investigación. Agregó que no tenía conocimiento de si al momento en que el actor fue notificado de la citación a la diligencia de descargos, este fue informado de que podía estar acompañado de abogado. Luego indicó que los elementos utilizados para la investigación fueron un video, unas fotografías, el informe suscrito por el trabajador y el supervisor, y el acta de diligencia de descargos, al tiempo que precisó que el demandante tenía contrato como conductor de vehículo recolector y de transporte, y que su función consistía en revisar, maniobrar y conducir el vehículo durante la ruta, evacuarlo y retornar a la base de operaciones. Señaló que la fundación

encausada se dedica a la recolección de residuos sólidos ordinarios y que existen clasificaciones según el tipo de residuo, como muebles, maderas y escombros, los que denominó como voluminosos; que el demandante estaba asignado a la recolección de residuos ordinarios y domésticos, y que no tenía permitido realizar transbordos en vía pública de un vehículo hacia el carro compactador. Finalmente, sostuvo que a los trabajadores se les brindan inducciones permanentes y que el demandante reconoció en la diligencia de descargos que no se le indicó que podía realizar dicha maniobra de transbordo de residuos.

El señor Johny Alejandro Londoño Gómez informó que labora para la Fundación Universidad de Antioquia desde el año 2014, desempeñando para el año 2020 el cargo de jefe de operaciones de recolección y transporte. Describió que sus funciones principales consistían en controlar el personal, planificar la labor de los supervisores y velar por el cumplimiento de las normas sobre recolección de residuos en la ciudad. Aseveró conocer el caso del demandante, quien realizó un transbordo de material en estado de descomposición en vía pública, hecho del que tuvo conocimiento por un informe de la interventoría del Colegio Mayor, denotando que, según las disposiciones legales, los transbordos deben efectuarse en sitios determinados, como los centros A o B, o en locaciones de acopio de la empresa EMVARIAS, y que, en caso de realizarse en la calle, debe hacerse en un lugar alejado de la comunidad, escuelas o colegios, con la asesoría de las autoridades de tránsito.

Puntualizó que, en el caso del demandante, se trató de una recolección indebida de residuos, pues además de que se efectuó

por fuera de los acopios estipulados, provenían de un vehículo cuya procedencia es desconocida y, por tanto, no es posible verificar si provenían de la comunidad adscrita en la ruta asignada. Luego añadió que el demandante incumplió sus funciones al bajarse del vehículo para “dar máquina”, realizar el transbordo y recoger un residuo que no estaba en la ruta en plena vía pública fuera del área de un acopio, material que debía contar con un manejo y cobro diferente, puesto que, además de que puede llegar a producir un lixiviado distinto, las rutas están diseñadas con una capacidad determinada de toneladas y que, al superarse, deben emplearse otros vehículos. Aclaró que, hay vehículos compactadores y otros sellados, siendo que los segundos son los destinados al transporte de residuos que generan alto lixiviado, como frutas o verduras en descomposición; que el vehículo asignado al demandante era apto para residuos ordinarios, pero no necesariamente para transportar materiales en descomposición, los cuales pueden generar lixiviados que requieren de carros sellados. Ultimó que, cuando la comunidad presenta residuos de esa naturaleza en los acopios, estos pueden ser recogidos, pero si los dejan frente a sus viviendas, debe solicitarse un servicio adicional.

La señora Isabel Cristina Patiño Salazar aseguró que se vinculó a la Fundación Universidad de Antioquia en el año 2013 y que, desde diciembre de 2014, ejerce el cargo de gerente del proyecto de gestión del aseo; que entre sus funciones se encuentran la supervisión financiera y presupuestal del proyecto, el contacto directo con el aliado EMVARIAS, brindar apoyo operativo, así como la gestión de recursos y la facturación. Acotó que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del actor se adoptó

por haber realizado una recolección indebida de residuos en vía pública. En ese sentido, detalló que se tuvo conocimiento de los hechos por un informe de la interventoría del Colegio Mayor, en el cual se reportó la recolección de papa en estado de descomposición y sin autorización, siendo que el trabajador efectuó una parada indebida, recogió los residuos y luego retomó la ruta asignada.

Agregó que tales hechos son considerados graves porque a los conductores se les asigna una ruta y una zona específica a la que deben ceñirse; que entre las funciones del demandante se encontraba conducir el carro compactador destinado a la recolección de residuos ordinarios que los ciudadanos disponen frente a sus casas, pero no para recoger residuos calificados como de grandes generadores, los cuales requieren otro tipo de vehículo y un manejo distinto. Advirtió que los trabajadores de la entidad debe recoger únicamente las bolsas de basura dispuestas por los ciudadanos frente a sus viviendas, y que los acopios se encuentran establecidos como puntos críticos donde se utilizan otros vehículos destinados a la recolección de residuos en dichos sitios. En lo que respecta al procedimiento disciplinario aseveró que, dentro del organigrama de la entidad se encuentran el gerente, los jefes de operaciones, los supervisores, el personal de apoyo y los auxiliares, siendo el director ejecutivo el señor Luis Fernando Múnера; que no acompañó el procedimiento disciplinario, sino que recibió la información proveniente de la interventoría, la cual fue revisada, luego de lo cual se citó al trabajador a descargos, se llevó a cabo la diligencia, y posteriormente se valoró la información junto con el área jurídica

para adoptar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del demandante.

Respecto de lo anterior, subraya la Sala que, del análisis conjunto de los elementos de prueba relacionados, a más de lo reflejado en las probanzas ya analizadas dentro del marco fáctico y legal fijado por las partes en el escrito inaugural y su contestación, así como por la juzgadora en la decisión revisada en sede del grado jurisdiccional de consulta, se aprecia que la sentencia dictada no merece reparo alguno, toda vez que con la actividad probatoria desplegada se demostró la ocurrencia de la falta, su gravedad y la responsabilidad en su comisión. En orden a lo anterior, a las claras se muestra que el accionante incurrió en la causal prevista en el literal A, numeral 6 del artículo 62 del estatuto sustantivo laboral y la falta grave contemplada en el numeral 5 del artículo 27E del anexo al RIT, las que por su carácter preponderante en la definición de la litis se trasuntan así:

“ARTÍCULO 27.E. FALTAS GRAVES:

5. Incumplir el Manual de Procedimientos de la Fundación Universidad de Antioquia”

“ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

A). Por parte del empleador: (...) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

Así pues, tras referirse a lo admitido por el señor JOSÉ IVÁN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ en diligencia de descargos y en las versiones de los señores Víctor Eduardo Vallejo Arenas, Isabel Cristina Patiño Salazar y Johny Alejandro Londoño Gómez,

destaca la Sala que el actor admitió haber realizado en compañía de un tercero, el transbordo de 7 costales o bultos de papa en proceso de putrefacción en vía pública y sin autorización, lo que determinó que abandonara el habitáculo reservado para el conductor y operara la máquina compactadora del vehículo, no siendo esta la función encomendada al cargo que desempeña; hechos que, como lo expusieron los deponentes, ocasiona una perturbación importante en la operación del servicio de recolección de basuras, en tanto y en cuanto, la ruta asignada sólo permitía recoger residuos domésticos que los usuarios dejaran a disposición al frente de sus viviendas y los que se encontraban en los acopios, siendo que, permitir el ingreso de residuos que no son generados por la comunidad del sector, además de que puede superar la capacidad de cargue del vehículo, el material extraño tiene la potencialidad de producir un líquido altamente contaminante o lixiviado que no puede ser transportado ni contenido en un vehículo compactador como el que tenía a cargo el demandante.

De lo anotado, tal como se asuntó, la conducta exhibida por el trabajador en el transbordo de desechos por parte de un tercero a la operación, deja entrever un comportamiento desprovisto del deber de cuidado y carente del mínimo grado de diligencia exigible para el adecuado cumplimiento de sus funciones; nótese que a pesar de que el actor asistió a la reinducción del personal operativo en materia de gestión ambiental, RIT, controles operacionales y prohibición de cargar elementos no compactables (págs.13 a 29, doc.18, carp.01), abandonó su puesto de trabajo y permitió el cargue de residuos extraños a la ruta y a la zona de recolección que tenía asignada; cuando ha debido desplegar las

acciones necesarias y adecuadas para darle el tratamiento pertinente al abundante material en estado de descomposición.

No cabe duda entonces que el pretensor no cumplió ninguna de las exigencias mínimas establecidas para el procedimiento para la recolección de residuos domésticos y, por consiguiente, no puede afirmarse que actuó con sujeción al principio de buena fe aplicable a las relaciones de trabajo [art. 55 del CST], lo que de suyo comporta que quedó acreditada la conducta enrostrada al demandante consistente en incumplir gravemente el manual de procedimientos de la Fundación Universidad de Antioquia, el que establece los materiales por transportar, la destinación específica de los vehículos asignados y prevé como política, evitar que personas particulares participen en su tarea de recolección de desechos o se aproximen al vehículo (págs.30 a 77, doc.18, carp.01), sin que resulte necesario para calificar la gravedad de la falta, acreditar que el trabajador tenía la firme intención de causar un daño a su empleador como se plantea desde el libelo incoativo.

A ello hay que adicionar que, en criterio de esta Sala, la conducta asumida por el empleador fue respetuosa del debido proceso disciplinario y contradicción probatoria dentro de la actuación disciplinaria regulada principalmente en el reglamento interno de trabajo. Nótese que desde la citación a descargos el demandante conoció de manera clara y precisa los hechos que eran objeto de investigación, la falta que se le imputaba y los elementos probatorios recaudados, y que sirvieron de soporte a los cargos formulados, y en paralelo, en la diligencia de descargos tuvo la oportunidad de exponer su versión de los hechos, plantear las excusaciones y justificaciones que estimó necesarias,

controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considerara pertinentes, suficientes y útiles para respaldar sus argumentaciones defensivas. Luego entonces, del análisis conjunto de las pruebas acopiadas al tracto procesal es posible colegir que el proceso disciplinario del que fue objeto el deprecante se ajustó a las formalidades imperativas para el empleador, conforme con los artículos 61 a 71 del RIT. Del mismo modo, el accionante en el curso del proceso disciplinario no fue coaccionado para que declarara en su contra, sino que, por el contrario, de manera voluntaria admitió su responsabilidad en la comisión de la conducta que se le imputó y, tanto más importante, la decisión final fue adoptada por la Gerente del Proyecto, como representante del empleador [art. 32 del CST], sin que exista la prohibición de que pueda ser instruido por otro funcionario, *v. gr.* por el señor Víctor Eduardo Vallejo Arenas, auxiliar logístico al servicio de la convidada a juicio.

De lo hasta aquí discurrido, emerge sin lugar a equívocos que la cognoscente de instancia apreció en su correcta dimensión los medios suyasorios arrimados, de los que se desprende la responsabilidad del deprecante en la falta que se le enrostró y el cumplimiento de los presupuestos previstos en el procedimiento disciplinario consignado en el RIT. Como corolario de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias esbozadas con suficiencia, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia de primer nivel, en tanto desestimó *in totum* las pretensiones instadas por el señor JOSÉ IVÁN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ.

3. Costas. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en vista de que el fallo fue estudiado bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor del suplicante en el juicio, señor JOSÉ IVÁN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, no se impondrán costas procesales.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 25 de abril de 2024 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, según y conforme a lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO²**.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

² Criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en este intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Sustanciador

MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada

CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

RUBÉN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario