

TEMA: DESPIDO INJUSTO – Se considera justa la terminación del contrato de trabajo, cuando se da 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. /

HECHOS: El demandante (VHRS) solicitó se declare que entre la empresa demandada y él existió un contrato de trabajo a término indefinido, que fue despedido de su empleo de manera unilateral e injusta; que, en consecuencia, se condene a la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA CAJONERA S.A., a pagarle indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por no haberle pagado al momento de la finalización del contrato. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, absolvió a la empresa de las pretensiones de la demanda. La controversia jurídica que debe resolver la Sala consiste en determinar, si el demandante, le asiste o no derecho al pago de la indemnización por despido injusto.

TESIS: La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en atención a que el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como causal justa para dar por terminado el contrato de trabajo, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (...) Así, independientemente de la tipicidad de la falta y su gravedad a nivel reglamentario interno, en aras de carácter tuitivo del derecho laboral y su eminente carácter social e irrenunciable de derechos como la estabilidad en el empleo (artículo 53 Constitución Política), el juez del trabajo siempre debe valorar la gravedad de la falta. (...) En este caso; a partir del recaudo probatorio, quedó evidenciado que la labor que desempeñaba el demandante era manipulador de alimentos, y que el día 15 de marzo de 2019, encontrándose en la preparación de galletas en las instalaciones de Productos Marce, se inspeccionó su puesto de trabajo y fue encontrada una cantidad de masa en el bote de la basura, la cual debía ser reutilizada. (...) El demandante fue despedido de la empresa el día 22 de marzo de 2019, invocando justa causa al haberse configurado causa grave; el actor indicó en el hecho 7º de la demanda, a través de su apoderado, que, no le llegó notificación alguna de descargos. (...) A efectos de comprobar si efectivamente se realizó o no la diligencia de descargos y si la misma resultó o no interrumpida por el propio trabajador, resulta indicativo el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, de que efectivamente sí fue citado a descargos y que abandonó la diligencia, al considerar que se trataba de acoso laboral. (...) Tal y como lo advirtió el juez, la rebeldía y obstaculización de la diligencia de descargos, se erige en una muestra de insubordinación por parte del trabajador, lo que en sentir de esta sala configura una confirmación de la causal de despido por haber tirado el insumo que tenía asignado para cumplir con su trabajo. (...) Quedó probado en este proceso que el trabajador se insubordinó al no acatar cabalmente la citación a descargos, interrumpiendo la diligencia, y de contera, no hizo uso de la posibilidad de controvertir válidamente las razones de la imputación de la justa causa, haciéndose merecedor de la consecuencia jurídica respectiva: la responsabilidad respecto a la falta cometida. (...) En consecuencia, al advertir que el juicio jurídico del juez de única instancia fue consecuente con las anteriores consideraciones y razonamientos, los cuales resultan ajustados a derecho, será íntegramente confirmada la sentencia de única instancia que se conoce en grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador. (...)

MP. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
FECHA: 04/10/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

| CONSULTA - SENTENCIA | |
|-----------------------------|---|
| DEMANDANTE | VICTOR HUGO RESTREPO SÁNCHEZ |
| DEMANDADO | PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA CAJONERA S.A. |
| RADICADO | 05266-31-05-001-2021-00462-01 |
| MAGISTRADA PONENTE | MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO |
| TEMA | Relación Laboral - Despido injusto - Indemnización Moratoria |
| DECISIÓN | Confirma |

Medellín, cuatro (4) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria laboral dentro del proceso de única instancia promovido por el señor **VICTOR HUGO RESTREPO SÁNCHEZ** contra la empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA CAJONERA S.A.**

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 038**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, conocer en grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, la sentencia de única instancia que profirió el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, en la audiencia pública celebrada el día 19 de septiembre de 2023, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el señor VICTOR HUGO RESTREPO SÁNCHEZ se desempeñó al servicio de la empresa demandada en el municipio de Sabaneta, en el cargo de oficios varios, mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido, desde el 4 de julio de 2000 hasta el 22 de marzo de 2019, fecha en la que fue despedido de su empleo.

Se duele de haber sido injustamente despedido de la empresa demandada, al supuestamente haber incurrido en una falta grave, la cual negó. Explicó que, una vez realizada una inspección a PRODUCTOS MARCE, donde se desempeñaba, su empleador concluyó que había incurrido en una falta grave al haber desaprovechado un insumo alimenticio para producción, el cual, dice el demandante, era inutilizable, además de no haber presentado los respectivos descargos. Negó haber recibido citación a diligencia de descargos.

Añadió que la administración de LA CAJONERA le realizaba persecuciones y estaba a la espera de la ocurrencia de cualquier detalle para despedirlo, permanentemente dudando de sus capacidades y desconociendo su buena fe.

Indicó que se le despidió injustamente, sin el pago de la indemnización a que considera tener derecho, y con algunas diferencias en su liquidación, refiriendo que citó a su empleador al MINISTERIO DEL TRABAJO.

Refirió que devengaba un salario de \$958.961, salario que dice, fue subiendo durante los años que laboró al servicio de la empresa.

III. – PRETENSIONES

El señor VICTOR HUGO RESTREPO SÁNCHEZ solicitó se declare que entre la empresa demandada y él existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 4 de julio de 2000 y el 22 de marzo de 2019, fecha en la que fue despedido de su empleo de manera unilateral e injusta. Que, en consecuencia, se condene a la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA CAJONERA S.A., a pagarle: La suma de \$12.285.355 a título de indemnización por despido injusto y la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por no haberle pagado dicha indemnización al momento de la finalización del contrato.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

La empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA CAJONERA S.A. dio respuesta a la demanda, conforme puede visualizarse en el PDF 10 del expediente digital. A través de la misma, aceptó la existencia de la relación laboral, los extremos temporales, negando los demás hechos, precisando que *“el demandante cometió una falta grave, puesto que una persona con tan vasta experiencia en la empresa... decide de forma unilateral desechar la materia prima utilizada en la empresa para la elaboración de los productos... , ... contrario a lo afirmado por la parte demandante, de manera efectiva sí fue realizada diligencia de descargos, en la cual el demandante participó de manera activa y voluntaria, contestando hasta la pregunta 8, pero en ese momento, decidió retirarse de la diligencia sin firmar la respectiva acta que se diligenciaba, por lo que la empresa que represento se vio en la obligación de pedir a dos compañeras de trabajo que firmaran como testigos, quedando el acta suscrita por el representante legal y por las señoras Sandra Henao Múnera y Zoreli López”*. Y explicó: *“es cierto que la conducta realizada por el señor Víctor Hugo fue valorada como suficiente y constitutiva de la terminación de la relación contractual con justa causa, pues no existe mayor riesgo para una empresa de alimentos en crecimiento, que se desperdicien los recursos que son utilizados para la preparación de los productos que comercializa, máxime si tal conducta se realiza sin autorización alguna, por la simple decisión del operario de echar a la basura el producto y a pesar de tener una vasta experiencia en la producción que realiza mi representada...”*.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, y; formuló las excepciones perentorias que denominó “*Prescripción, Legalidad de la terminación del contrato de trabajo con justa causa, Pago de los derechos laborales reclamados, Inexistencia de la obligación, Compensación, Buena fe Y la Genérica*”.

V. - DECISIÓN DE ÚNICA INSTANCIA

En el fallo objeto de Consulta, el juez *A Quo* en audiencia pública de juzgamiento celebrada el 19 de septiembre de 2023 absolvió a la empresa demandada de todas las pretensiones impetradas en su contra, e impuso condena en costas al demandante, en favor de aquella.

Como fundamento de su decisión, luego de citar jurisprudencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, referida a la recogida postura de la corporación, en cuanto a que, una vez calificada como grave una conducta por las partes contratantes, no le es dable al operador jurídico entrar a calificar la conducta, destacó que la empresa demandada demostró al interior del proceso, la justa causa del despido aducida en la carta de terminación del contrato y que se calificó como grave, la cual encuentra fundamento en el numeral cuarto del literal a del artículo 62 del Código sustantivo de trabajo, modificado por el artículo séptimo del Decreto 2351 de 1985, que establece en lo pertinente como justa causa del despido, “*cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código sustantivo de trabajo*”, así como el numeral primero del artículo 58, que establece como obligaciones del trabajador la de “*realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido*”.

Reseñó que, con la prueba testimonial recaudada en el proceso, se reafirma la conclusión de la justeza del despido, teniendo en cuenta que las declarantes Dora Esperanza Sierra García y Sandra Henao dieron cuenta de que el trabajador incumplió con las obligaciones y reglas estipuladas en el

Reglamento interno de trabajo y del Código sustantivo de trabajo. Hizo énfasis en que, con dichas declaraciones quedó claro que, por llevar más de 18 años laborando para la misma empresa, conocía las implicaciones de su actuar.

Tomó el A quo como hecho determinante, el que, a partir de la prueba testimonial, quedó evidente que el señor Víctor Hugo Restrepo Sánchez no tenía autorización de su jefe Sandra Edith Henao para tirar la masa, y que debía reutilizar la sobrante en el proceso de elaboración de las galletas. Añadió que, de la declaración de la testigo Sandra Henao quedó probado que el trabajador rindió diligencia de descargos y solo contestó hasta que admitió que botaba la masa, ya que se fue a mitad de la audiencia y no la atendió a pesar de que le estaban haciendo unas imputaciones de haber cometido una conducta de botar insumos.

Apoyó el A quo su conclusión, en la evidencia que se derivó de la declaración testimonial de la testigo Sandra Henao Munera, en el sentido que ella, al ser la superiora jerárquica del trabajador en la empresa (o, en su defecto, el señor Juan Roberto), era la única que podía autorizarle el tirar la masa, y que al no habersele consultado nada, pese a que se encontraba a solo dos cuadras de donde estaba desempeñándose la labor, quedaba demostrado que el trabajador había cometido la falta. Añadió que el señor Víctor Restrepo aceptó en el interrogatorio de parte que su jefe inmediato no le había autorizado el desperdicio.

Concluyó argumentando que el demandante incumplió gravemente con las obligaciones que le imponían a su cargo y violó las disposiciones consagradas por su empleador, quedando clara la justa causa del despido, sin que el actor hubiere presentado probanzas de relevancia que desvirtuaran esa justeza.

Grado Jurisdiccional de Consulta

Teniendo en cuenta que se trató de una sentencia de única instancia, no susceptible del recurso de alzada, la misma fue remitida a este colegiado, a efectos de conocer el proceso en grado jurisdiccional de Consulta en favor del

demandante, de conformidad al artículo 69 del Código procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Alegatos de conclusión.

En la oportunidad procesal pertinente, se corrió traslado a los apoderados judiciales de las partes, quienes se abstuvieron de allegar alegatos de conclusión.

VI. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Naturaleza jurídica de la pretensión. –Problema jurídico central:
Causal invocada como justa causa para finiquitar el contrato de trabajo.
Teniendo en cuenta la amplia facultad de que dispone este colegiado en virtud del Grado Jurisdiccional de Consulta en favor del demandante, la controversia jurídica que debe resolver la Sala, consiste en determinar, si al señor VÍCTOR HUGO RESTREPO SÁNCHEZ le asiste o no derecho al pago de la indemnización por despido injusto del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, indexación y costas procesales, por supuestamente haber sido despedido injustamente por su empleador PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA CAJONERA S.A.

Sea lo primero reseñar que, en materia de justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece que *“la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o*

motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en atención a que el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como causal justa para dar por terminado el contrato de trabajo, *“cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*, a lo largo del tiempo sostuvo una postura jurídica conforme a la cual:

“Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes. En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes” (sentencias SL40114 del 27 de febrero de 2013 y SL16298 del 13 de septiembre de 2017, entre otras como la SL 2089 de 2020).

No obstante, dicha postura jurisprudencial fue variada unánimemente por la alta corporación, quien, adoptando un nuevo criterio, conforme al cual la gravedad de una falta deviene de la naturaleza intrínseca del hecho, que cualquier incumplimiento del contrato por parte del empleado no es causa de despido y que admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento sin miramiento de ninguna naturaleza *“sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrito en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias”*, recogió la postura anterior y, a partir de la sentencia SL 2857 de 2023 (radicación 94.307 de 2023) precisó:

*“Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que **siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio***

valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso”. (Negrilla propia).

Así, independientemente de la tipicidad de la falta y su gravedad a nivel reglamentario interno, en aras de carácter tuitivo del derecho laboral y su eminente carácter social e irrenunciable de derechos como la estabilidad en el empleo (artículo 53 Constitución Política), el juez del trabajo siempre debe valorar la gravedad de la falta.

Ahora, en casos en que esa gravedad no se encuentra calificada como tal por los contratantes, con mayor razón le corresponde al operador jurídico analizar si la misma si alcanza el grado de gravedad suficiente para que se encuentre justificado el finiquito laboral.

Caso Concreto:

En el presente asunto, partiendo de la aceptación de la existencia de la relación laboral por parte de la demandada, la controversia se limita a resolver si se configuró o no la gravedad de la falta invocada por PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA CAJONERA S.A. para dar por terminado el contrato de trabajo del señor VICTOR HUGO RESTREPO SÁNCHEZ, y a su vez, determinar si en el sub judice se cumple o no el supuesto de hecho del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para concluir si hay o no lugar al pago de la indemnización moratoria por parte del empleador.

Abordará inicialmente este colegiado el tema del despido:

A partir del recaudo probatorio, quedó evidenciado que la labor que desempeñaba el señor VICTOR HUGO RESTREPO SÁNCHEZ era manipulador de alimentos, y que el día 15 de marzo de 2019, encontrándose en la preparación de galletas en las instalaciones de Productos Marce, se inspeccionó su puesto de trabajo y fue encontrada una cantidad de masa en el bote de la basura, la cual debía ser reutilizada.

El demandante fue despedido de la empresa el día 22 de marzo de 2019, invocando justa causa al haberse configurado causa grave; el actor indicó en el hecho 7º de la demanda, a través de su apoderado, que *“A mi prohijado no le llegó notificación alguna de descargos, porque este siempre ha estado presto, como se evidencia en otros llamados a mi defendido”*.

Frente a dicha manifestación hecha en la demanda, la empresa demandada, al responder la misma, discrepó afirmando que el trabajador fue citado el día 20 de marzo de 2019 a descargos que se realizaron el día siguiente y que no se agotaron a cabalidad por decisión del propio actor.

A efectos de comprobar si efectivamente se realizó o no la diligencia de descargos y si la misma resultó o no interrumpida por el propio trabajador, resulta indicativo el interrogatorio de parte absuelto por el señor VICTOR HUGO RESTREPO SÁNCHEZ de que efectivamente sí fue citado a descargos y que abandonó la diligencia, al considerar que se trataba de acoso laboral.

En la prueba documental obrante en el expediente digital (PDF 1 demanda y sus anexos), obra copia de la carta de terminación del contrato de trabajo que le fue notificada al trabajador, fechada el 22 de marzo de 2019, la cual expresó:

“Por medio de la presente me permito comunicarle que la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA CAJONERA S.A, ha decidido dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo con justa causa.

Esta terminación es efectiva a partir del día 22 de marzo de 2019.

Para esta decisión, la empresa se apoya en la causal 6 del artículo 62 y 63 literal A) del Código Sustantivo del Trabajo, que reza: 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.

Artículo 58, numeral 1, el cual reza: “1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

Reglamento interno de trabajo:

- *Artículo 59, numeral 10: “ARTICULO 59°. Son obligaciones especiales del trabajador: (...) 10. Acatar, aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten sus superiores, en cuanto a tiempo, sitio, modo, cantidad y calidad de trabajo”.*
- *Artículo 61, numerales 20 y 21: “ARTÍCULO 61°. Se prohíbe a los trabajadores: (...) 20. Dañar materiales o equipo por descuido, por negligencia o por incumplimiento de ordenes e instrucciones”; “21. Negarse a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad”.*
- *“ARTICULO 83°. Además de las causales señaladas en los artículos anteriores y de las que el artículo 7 del Decreto 2351/65 y su Decreto y Reglamentación 1373/66, establece como causales de terminación por justa causa y por tanto sin indemnización alguna, se establecen y resaltan las siguientes:*

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

A.- POR PARTE DEL PATRONO.

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.”.

Estas causales tienen fundamento en los siguientes hechos:

El pasado viernes 15 de marzo de 2019, se hizo una revisión de rutina en las instalaciones de productos Marce, donde usted está desempeñando su trabajo, encontrándose que una gran cantidad de masa de la usada por usted para cumplir con su labor estaba en la basura, debido a que usted la había botado, siendo que debía reutilizarla, no obstante, con el fin de agotar el debido proceso, y determinar las causas de tal conducta, se le citó para ser escuchado en diligencia de descargos, la cual se negó a hacer, desaprovechando su oportunidad para defenderse, además, desconociendo la autoridad que reviste al empleador para indagar de lo sucedido, lo que constituye una falta grave, en el sentido de que no solo, pese a conocer su trabajo, y la forma en que debe realizarlo, porque es de su conocimiento que debe reutilizar la masa que queda de las galletas, para hacer reproceso y con ella nuevas galletas, sino que debe acatar las instrucciones que le ha impartido su empleador, tanto para la realización de su trabajo, como para atender los llamados y requerimientos que le hace, lo que no ocurrió, debido a que como es su costumbre se niega a cumplir con los descargos, a firmarlos, a no contestar lo que se le pregunta, dando lugar a la aplicación de las causales invocadas, en consecuencia, a tomar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa atribuible al trabajador...”.

Analizando uno a uno los aspectos fácticos que se le atribuyen al trabajador, puede sostenerse que dichos eventos quedaron claramente probados al interior del proceso, así:

En cuanto a que, en una revisión de rutina se encontró en la basura una cantidad de masa usada por el trabajador para cumplir con su labor, debido a que este la había botado: El demandante confesó en el interrogatorio de parte que sí había botado a la basura esa masa.

Con relación al hecho de que dicho insumo se estaba utilizando para la elaboración de galletas y debía ser reutilizado para la producción de más de estas galletas, por lo que se trataría de una masa en condiciones óptimas de uso: Tal situación fáctica se encuentra suficientemente probada al interior del proceso, como quiera que el propio demandante, en el interrogatorio de parte, aunque expuso que la maquina en que preparaba las galletas tenía algunas averías que provocaban un sobrante, aceptó que estaba produciendo galletas con esa masa. Literalmente expresó: *“la máquina era más bien como complicadita de manipular, realmente iba sobrando, pero se ponía a un lado para seguir reutilizando”*. Ello permite advertir a este colegiado, así como lo pudo vislumbrar el juez de única instancia, que la masa estaba en condiciones óptimas de uso. Al respecto, resulta ilustrativa la declaración de la testigo DORA ESPERANZA SIERRA GARCÍA, quien era la persona encargada de hornear la preparación de bizcochos que el señor VICTOR HUGO RESTREPO SÁNCHEZ hacía; informó la mencionada trabajadora que la masa que fue tirada a la basura no estaba autorizado que fuera desperdiciada, versión que contraría sustancialmente lo dicho por el demandante en los hechos de la demanda en los que narró que él le preguntó a la señora DORA ESPERANZA SIERRA GARCÍA, si podía votar la masa y que ella, apoyada en tener 25 años de experiencia en la empresa, le dijo que la botara porque estaba descompuesta. Lo cierto del caso es que la señora SIERRA GARCÍA nunca autorizó al trabajador a botar la masa, además de que tampoco lo podía autorizar, ya que el mismo demandante confesó en el interrogatorio de parte que, quien debía autorizar qué se hacía con la masa, era su jefe, la señora SANDRA EDITH HENAO MUNERA, a quien no le reportó ninguna irregularidad con la masa, antes de pasar a disponer de ella. Y es que, resulta palmario que la masa no podía estar mala ni descompuesta, como quiera que, precisamente se estaba utilizando en ese momento para hacer galletas; distinto es que el actor haya deliberadamente decidido botar el sobrante del molde de galletas que fabricaba,

cuando él mismo también sabía, y así lo confesó, que esa masa debía reutilizarse en la producción que estaba realizando.

Destaca esta sala lo dicho por la mencionada testigo, quien también añadió: *“La masa se echaba en una máquina, se desechó parte de esa masa, pero esa masa estaba buena, era constante que el señor VICTOR HUGO RESTREPO SANCHEZ desechara masa”*. De hecho, esta misma testigo fue quien le notificó a la jefe del trabajador, señora SANDRA EDITH HENAO MUNERA lo que estaba sucediendo.

Respecto a que al trabajador se le citó para ser escuchado en diligencia de descargos, la cual se negó a hacer, desaprovechando la oportunidad para defenderse y desconociendo la autoridad que reviste al empleador para indagar sobre lo sucedido: Es claro que, efectivamente el trabajador, pese a indicar en los hechos de la demanda que no fue citado a diligencia de descargos, sí se citó y se propició por la empresa la oportunidad para que explicara lo ocurrido. En efecto, en el interrogatorio de parte al cual se viene haciendo referencia, luego de aceptar que asistió a la diligencia de descargos para la cual había sido citado, manifestó que se retiró de la misma al asumir que se trataba de un acoso laboral. No obstante, esa explicación dada por el demandante, referida al acoso laboral, no resulta ser de recibo, en tanto la posibilidad de los descargos en el entorno empresarial ha sido entendida como *“un mecanismo expedito y válido para notificar al trabajador de los hechos, formularle los cargos imputados, y permitirle que ejerza su derecho a la defensa”* (Corte Constitucional – Sentencia C-593 de 2014). Es decir, la citación a unos descargos, en sí misma no comporta la configuración de un acoso y así no puede presumirlo el operador jurídico, además que en este proceso tampoco hizo parte del *petitum* el determinar si existían o no situaciones de acoso laboral.

Tal y como lo advirtió el juez de única instancia, la rebeldía y obstaculización de la diligencia de descargos, se erige en una muestra de insubordinación por parte del trabajador, lo que en sentir de esta sala configura una confirmación de la causal de despido por haber tirado el insumo que tenía asignado para cumplir con su trabajo.

Huelga decir que, ante la comprobación de una falta grave en el entorno laboral, el empleador, cuando no existe un procedimiento reglamentado que exija la realización de descargos, como ocurre en el presente caso en el que no se aportó ningún estatuto contentivo del reglamento interno de trabajo, convención u otro documento en el que se estableciera ese procedimiento, puede optativamente acudir a realizar descargos, de un lado para obtener la versión del trabajador con el objetivo de encontrar la verdad de los hechos y concluir si efectivamente se conformó o no la causal y, de otro, permitirle al trabajador ejercer su derecho de defensa. No puede perderse de vista que la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo es propia del empleador, debiendo indemnizar cuando no hay justa causa para el finiquito o proceder con este de manera justificada cuando comprueba la comisión de la falta grave.

Al respecto, es preciso recordar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado (entre otras, en la sentencia SL154245 del 5 de noviembre de 2014, reiterada en sentencia SL1444 de 2018) que, *“para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes”*.

Quedó probado en este proceso que el trabajador se insubordinó al no acatar cabalmente la citación a descargos, interrumpiendo la diligencia, y de contera, no hizo uso de la posibilidad de controvertir válidamente las razones de la imputación de la justa causa, haciéndose merecedor de la consecuencia jurídica respectiva: la responsabilidad respecto a la falta cometida.

Conforme a lo anterior, es evidente que la empresa demandada cumplió con informarle al trabajador las causales fácticas por las que lo estaba despidiendo, las que, a criterio de este colegiado, tal y como lo resolvió el juez de única instancia, son de gravedad, toda vez que desaprovechar los insumos y materias primas para realizar el trabajo constituye una justa causa para el despido, al tratarse de una conducta que causa grave perjuicio al negocio del empleador (causal 6ª de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo): Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo. En este caso se incumplió claramente la obligación contenida en el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que el trabajador debe realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. No puede perderse de vista que el trabajador aceptó en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte que él sabía que la masa debía reutilizarse.

Ahora, el trabajador expuso como causa justificativa para tirar la masa, el hecho de que las complicaciones de la máquina en que estaba elaborando las galletas hicieron que la masa se dañara. Ello no se probó en el curso del debate probatorio; al contrario, lo que surge evidente es que la masa estaba en buenas condiciones, como quiera que con ella misma se estaban elaborando galletas en el acto, es decir, al tiempo que el trabajador elaboraba galletas, botaba el sobrante, lo cual constituye un desperdicio no autorizado por el empleador y, a su vez, una falta en el cumplimiento de las obligaciones laborales de dar destino y tratamiento adecuado a los insumos de que dispone el trabajador para cumplir con su función.

Si bien el juez de única instancia adoptó la recogida postura de la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, referida a que, cuando las partes (empleador y trabajador) han tasado la gravedad de la falta en los reglamentos internos, en la convención colectiva o en el contrato, no le es dable al juez del trabajo entrar a calificar su gravedad por ya estar tasada la misma, lo que lo llevó a verificar simplemente que fácticamente la misma se hubiere comprobado, este colegiado, en aplicación de la reciente y unánime postura del órgano de cierre, referida en precedencia, conforme a la cual *“siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso”*, ha revisado en detalle la falta cometida, y es evidente su gravedad para dar por terminado el vínculo laboral, como se indicó en precedencia.

En consecuencia, al advertir que el juicio jurídico del juez de única instancia fue consecuente con las anteriores consideraciones y razonamientos, los cuales resultan ajustados a derecho, será íntegramente confirmada la sentencia de única instancia que se conoce en grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador.

Teniendo en cuenta que el presente proceso se ha conocido en grado jurisdiccional de consulta, en esta instancia no se han causado costas procesales.

VIII. – DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

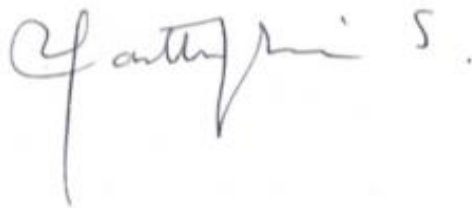
PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente la sentencia que se ha conocido en consulta, de origen y fecha conocidos, según lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS procesales de segunda instancia, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

TERCERO: En su debida oportunidad se ordena la devolución del expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA