

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**

**SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, seis (6) de febrero de dos mil veintitrés (2023)**

Cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral de doble instancia instaurado por CARLOS ALBERTO ESPINOSA GUTIÉRREZ en contra de IMPRESOS FLEXOGRÁFICOS S.A.S (Radicado 05360-31-05-002-2019-00306-01).

**ANTECEDENTES**

Pretende el actor que se declare que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 3 de enero de 2001 y terminó el 3 de abril de 2019, así como que éste finalizó sin justa causa y, en consecuencia, se condene a la accionada al pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del C. S. del T.; las costas y agencias en derecho.

En sustento de esos pedimentos narró que inició a laborar con la sociedad demandada el 3 de enero de 2001 hasta el 3 de abril de 2019; se vinculó a través de un contrato de trabajo a término indefinido y su último salario devengado era de \$1.828.000; realizaba labores de IMPRESOR; se le dio por terminado el contrato el 3 de abril de 2019, justificando la terminación por múltiples razones como son las tantas faltas cometidas, lesión (sic) a la disciplina de la organización, un mal ejemplo, no acatamiento de las instrucciones entre otras; la sociedad ha presentado dificultades con una

nueva máquina de protección y se ve mermada pues los trabajadores no cuentan con la debida capacitación y los debidos insumos, y han endilgado la responsabilidad a los trabajadores con los retrasos en la producción; tanto es así que la demandada le dobló la carga de trabajo, la que le dificultaba realizar las labores de la mejor manera y en los mejores tiempos, siendo aprovechada tal situación por el empleador para realizarle descargos y fue despidiendo uno a uno a los trabajadores más antiguos; la demandada alega situaciones que se dan en la producción para determinar un sinnúmero de hechos que no corresponden a la verdad, dado que lo que verdaderamente querían era despedir a los trabajadores más antiguos; la falta que le endilgan no es un perjuicio significativo, pues durante todo el tiempo ha correspondido con lealtad, buena fe, eficiencia y no de otra manera se explica tantos años trabajando.

Impresos Flexográficos S.A.S. atendió de manera oportuna el libelo oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. Aceptó la modalidad del contrato laboral y el cargo desempeñado. Negó los demás, dejando claro que la relación finalizó el 4 de marzo de 2019. Como excepciones formuló los de justa causa para la terminación del contrato de trabajo, proceso disciplinario previo a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, pago de la obligación, prescripción, inexistencia de pago de indemnización por despido sin justa causa, petición de lo no debido y buena fe de la sociedad.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, mediante sentencia del 4 de noviembre de 2021, CONDENÓ a IMPRESOS FLEXOGRÁFICOS S.A.S. a reconocer y pagar al señor CARLOS ALBERTO ESPINOSA GUTIÉRREZ la suma de \$26.630.678, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, así mismo, le impuso las costas, fijándole como agencias en derecho la suma de \$2.663.067.

Inconforme con la decisión, interpuso el recurso de apelación el apoderado de la accionada, a quien le fue concedido. Como argumentos expuso que, si bien no se sacaron unos medidores de rendimiento como tales, si se tenía

conocimiento de cuanto era la producción y los retales generados, pues los testigos señalaron que dicha producción era administrada por un software, el cual establece como se debe de ejecutar la misma siendo alimentado por los trabajadores, señalando en el mismo el retal que se produjo, las causas para que este se diera más otras variables, pero que en el caso del demandante el retal generado fue excesivo, lo que le producía pérdidas a la empresa, las que le fueron comunicadas al trabajador. Continúa señalando que los testigos dieron cuenta que los retales generados en la producción del demandante eran superiores a los que normalmente se presentan, por lo que fue citado acorde con los reportes generados por el software, bien por pérdida de producción, tiempos de entrega, por la afectación a los clientes finales por la demora en el trabajo. Refiere que igualmente las faltas presentadas en la producción eran completamente asumibles al trabajador, por cuanto la orden impartida era la de parar la producción si algo no estaba funcionando bien, con el fin de que no se presentara pérdida de tiempo ni de materiales, siendo estos incumplimientos los que permitieron la llamada a descargos reiteradamente del demandante, los cuales ascendieron a 4 en los últimos 2 meses. Arguye que la parte demandante no tachó la contestación a la demanda, dentro de la cual se encontraba la carta de despido, lo que implica que los hechos allí señalados generan prueba dentro del proceso, e indican que en los 2 meses anteriores al despido se presentaron 4 llamados a descargos para que mejorara la forma en la que debía ejecutar su trabajo. Indica que los comentarios realizados por el actor frente al comportamiento de la máquina no se ajustan a la realidad por cuanto el mecánico de la empresa constató que la misma trabajaba normalmente. Trae a colación diferente jurisprudencia de la Corte Constitucional frente al debido proceso para dar por finalizado un vínculo laboral, sin que este sea el único mecanismo que se deba cumplir para alcanzar tal fin y, en tal sentido, la empresa llamó a descargos a su trabajador para que mejorara la calidad de su trabajo, sin que este haya hecho algo para cambiar, respetándosele el debido proceso. Señala que el demandante no solo debe probar el despido, sino que también está a su cargo demostrar mediante el material probatorio la diligencia en su actuar, sin que lo hiciera.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

### CONSIDERACIONES

Previo a resolver lo que corresponde, importa resaltar que en el presente asunto se encuentra por fuera de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, ejecutado entre el 3 de enero de 2001 y el 4 de marzo de 2019, el cual terminó unilateralmente por la demandada al considerar que se configuraba una justa causa de despido. Tampoco se discute que las labores realizadas por el demandante eran las de impresor y que su salario mensual ascendía a la suma de \$1.828.000.

De cara a tales presupuestos y a partir de la forma en que se desarrolló el litigio, corresponde a la Corporación resolver si los elementos fácticos que rodearon la decisión tomada por Impresos Flexográficos S.A.S. el 4 de marzo de 2019, configuraron o no una de las justas causas de despido, y en caso negativo, si es posible ordenar el pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

Pues bien, se recuerda que cuando se pretende por vía judicial la indemnización por terminación unilateral e injusta del contrato, le corresponde al trabajador demostrar el despido, y al empleador para desligarse de tal obligación, la justa causa comprobada que lo llevó a tomar esa decisión (Ver SL1077 del 25 de enero de 2017), sin que exista alguna disposición que obligue a lo contrario o a hacer mayores demostraciones al trabajador, lo que de contera desdibuja los argumentos expuestos por el apoderado recurrente sobre el asunto.

Asimismo, por sabido se tiene a partir del artículo 66 del CST, 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 esta determinación...”*, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente otras razones o motivos.

Empero, la adecuación típica de las conductas señaladas al trabajador en las causales legales del CST, corresponde al Juez, por lo que al empleador le basta invocar y probar los hechos que en su sentir configuran las justas causas de despido (Al respecto se puede consultar la sentencia del órgano de cierre SL1608 del 16 de mayo de 2018).

En el caso analizado, se tiene que la terminación del contrato de trabajo se concretó con la misiva del folio 11 (01 expediente), en la que se le expone al demandante que esa determinación fue tomada con base en una serie de hechos ocurridos a partir del 12 de mayo de 2014 frente a las funciones que como impresor cumplía en la empresa demandada, describiendo incluso en la misiva los llamados a descargos en varios de ellos, siendo los últimos y que se presentaron de manera más continua los que fueron enlistados a partir del numeral 17, que datan del 21 de diciembre de 2018 y hasta el 28 de febrero de 2019, para en su numeral 24 de la carta concluir con base en tales descargos que *“Lo anterior, hace que el contrato de trabajo se termine por justa causa, ya que se logró comprobar que Usted no cumple con los indicadores de rendimiento de la Compañía, además a pesar de brindarle formación constante, no se ve cambio positivo alguno en su actitud, por lo contrario, las falencias continúan”*; luego, como sustento de lo anterior, transcriben algunas normas del Código Sustantivo del Trabajo como lo son los artículos 58, 60 y 62, y del Reglamento Interno de Trabajo artículos 111, 113, 116 y 120, resaltando de ellos lo que parecen los numerales que sirven de soporte para la terminación unilateral del contrato de trabajo.

De igual manera, señalan en la comunicación como sustento de la decisión que *“La terminación del contrato de trabajo se justifica, en tanto las faltas cometidas por Usted, atentan contra los intereses económicos y la seguridad de la Empresa, lesiona la disciplina de la Organización, y da un mal ejemplo a los demás empleados por el no acatamiento de las instrucciones dadas para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo ya que logro demostrar las omisiones señalas (sic) en los hechos de la terminación de contrato de trabajo”*.

Nótese entonces que la exigencia jurisprudencial de indicar con claridad los motivos del finiquito, al momento de terminar el contrato de trabajo, se suple en el *sub lite*, pues el empleador esbozó los hechos ocurridos, exponiendo disposiciones legales y del reglamento de trabajo como justa causa para dar por finalizado unilateralmente el contrato de trabajo.

La juez de conocimiento, coligió de todo lo descrito que una de las causales que si bien no enlistó la demandada pero sí hizo referencia a la misma en la misiva de terminación unilateral del contrato de trabajo era la prevista en el numeral 9 del artículo 62 del CST, que alude al deficiente rendimiento en el trabajo teniendo en consideración la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas *“...cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del empleador”*, pues eso se puede concluir de los argumentos expuestos en la comunicación de la demandada.

Ahora bien, la jurisprudencia especializada ha mantenido pacíficamente la posición relativa a que el despido no es una sanción, y por tanto no es necesario agotar un trámite previo a ese momento por parte de los empleadores, a menos que lo semejante se hubiese pactado en el RIT, convención o pacto colectivo (Ver sentencia SL10297 de 2017).

Tesis que se ha mantenido invariable como puede colegirse de una lectura de la reciente sentencia SL2351 de 2020, en la que el órgano de cierre hace una diferenciación entre los derechos al debido proceso y defensa, cuando de despidos se trata. Así, explicó que el debido proceso se materializa y se protege de cara a la previa existencia de un trámite regulado por las partes en una disposición contractual o convencional para el despido; mientras que el derecho de defensa implica que la decisión de desvinculación no sea arbitraria, lo que se evita si previo a ello se constata lo siguiente:

- “...a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos<sup>1</sup>.*
- b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpadors, y no los podrá alegar judicialmente.*
- c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;*
- d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso. Y*
- e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...”*

Para el caso se tiene que el actor predica su despido como injusto, pues desde la demanda asegura que los motivos que dieron lugar al mismo no se presentaron, señalando que la supuesta falta endilgada no representaba un perjuicio significativo para la empresa. En específico, aduce como circunstancias demostrativas de esa afirmación el que la empresa adquirió una nueva máquina de producción respecto de la cual no se brindó la debida capacitación y los debidos insumos, por lo que la empresa se vio en la

---

<sup>1</sup> El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

obligación de doblarle la carga de trabajo, repercutiendo en la dificultad para realizar las labores de la mejor manera y en los tiempos óptimos.

Frente al asunto, debe recordarse lo dicho anteriormente en cuanto a que el despido no es una sanción, y por tanto no era exigible a la compañía realizar un procedimiento previo; no obstante, revisado el RIT en el artículo 119 se establecen las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, indicando como causal por parte de la empresa en el numeral 9. *“El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de LA EMPRESA”*, luego señala *“En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, la Empresa deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días”*, y en el párrafo del mismo articulado se indica *“Para dar aplicación al numeral 9 del presente artículo, la Empresa deberá cumplir el siguiente procedimiento: a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días. b) Si hechos los anteriores requerimientos la Empresa considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del empleado, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio de actividades análogas a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y c) Si la Empresa no quedare conforme con la justificación del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes”*, texto que guarda similitud con lo señalado con el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015; luego párrafo 2 del RIT indica *“La terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte de LA EMPRESA, le implica pagar al trabajador una indemnización en los términos que señale el Código Sustantivo del Trabajo”*, de donde fluye palmar que el ritualismo pactado cobijaba los asuntos como los aquí tratados.



Es de anotar que la obligación de citar a descargos previamente al trabajador, solo se ha impuesto jurisprudencialmente a ciertas causales de terminación del contrato de trabajo. En este aspecto, en la sentencia SL2351, se dijo:

*“...la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°...”*

Así las cosas, en efecto, a partir del folio 128 se evidencian las citaciones y los descargos a los que fue sometido el demandante en los últimos dos meses de labores frente a diferentes inconsistencias presentadas en varias instrucciones de producción, descargos que en su orden fueron realizados el 12 de enero de 2019, el que conllevó a una sanción disciplinaria de un día, y en el que se le indica el problema presentado en la “OP 24602” referente a una falla en la impresión, una del 26 de febrero de 2019 frente a la “Orden de Producción 24714”, en cuanto a “...que parte del trabajo fue impreso con una altura incorrecta”, otra de la misma data frente a la “op:24843”, en la que indican que “...la impresión” quedó al “...contrario ya que es un sobre de seguridad y ellos tienen el conocimiento de como debe quedar la solapa para poder montar en sellado”, y una última del 28 de febrero del mismo año, frente a un faltante del retal de la “...orden de producción 24872”, para seguidamente entregarle la comunicación el 4 de marzo de esa misma anualidad en la que le dan por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo con justa causa, sin que se avizore en tales descargos que se le haya dado al trabajador algún cuadro comparativo o alguna herramienta que le permita determinar su calidad de trabajo frente a otros de igual condición, ni tampoco se le brindó un

plazo razonable con el fin de corregir las situaciones que se venían presentando, o que diera las explicaciones suficientes y necesarias frente a su rendimiento comparativo.

Debe señalarse igualmente que los testigos traídos al proceso dan cuenta que en la empresa no se contaba con cuadros de medición de rendimiento, que si bien en algún momento los tuvieron, ya estos no se presentaban, lo que de alguna manera impedía hacer un comparativo entre varios funcionarios que cumplieran idénticas funciones, pues si bien puede existir al interior de la empresa un software como lo refiere el apoderado recurrente, la información que este pudiera brindar se debía compilar en alguna herramienta que le permitiera a los involucrados conocer el desarrollo de cada labor.

Sobre este asunto, téngase en cuenta lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicado SL5195-2021, en la que se expresó:

*“La citada causal consiste: en el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador y su aplicación no es automática, pues el patrono debe cumplir con unas condiciones, es decir con un trámite previo que radica en que se:*

*a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;*

*b) Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y*

*c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.*

*Por tanto, se exigen básicamente dos elementos el requerimiento al trabajador con apego a la norma y la existencia de un cuadro que*

*compare su rendimiento frente al de otros colaboradores que cumplan actividades similares que es lo que va permitir en realidad verificar que la persona esta por debajo de la medida mínima para la empresa y así garantizar la objetividad e igualdad en las decisiones que se puedan tomar en razón de su desempeño; sin que en este caso se observa el acatamiento del citado trámite*

No desconoce esta Sala de Decisión la existencia de otros descargos a los que fue citado el demandante a lo largo de la relación laboral, pero dado que fueron realizados en años anteriores a la terminación de la relación laboral, pierden la inmediatez que se debe tener como soporte para alegar la justa causa.

Por todo lo anterior, queda evidenciado que la sociedad accionada no cumplió con el trámite señalado en el Reglamento Interno de Trabajo para dar por finalizada de manera unilateral con justa causa el contrato de trabajo del señor Carlos Alberto Espinosa Gutiérrez, lo que implica el reconocimiento de la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, la que por demás fue calculada por la juez de instancia conforme al tiempo laborado y salario. Por ello, se habrá de confirmar en su integridad la sentencia venida en apelación.

Las costas de esta instancia estarán a cargo de la parte demandada. Como agencias en derecho se fija la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.


#### DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, CONFIRMA la sentencia objeto de apelación.

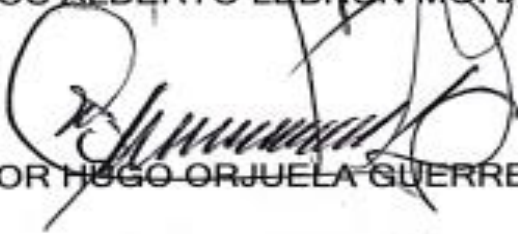
Costas de esta instancia a cargo de la parte demandada. Como agencias en derecho fíjense la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Notifíquese por edicto.

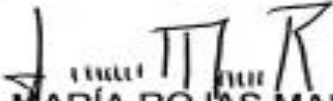
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

**Radicación:** 05360310500220190030601  
**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** CARLOS ALBERTO ESPINOSA GUTIERREZ  
**Demandado:** IMPRESOS FLEXOGRÁFICOS S.A.S.  
**M. P.** CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES  
**Fecha de fallo:** 6/02/2023  
**Decisión:** CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 7/02/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario