

## REPÚBLICA DE COLOMBIA

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



#### SALA LABORAL

Medellín, dieciséis (16) de marzo de dos mil veintitrés

#### SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05001310500820150166601, promovido por el señor **LUIS GONZALO GÓMEZ DÍAZ**, en contra **CRYOGAS S.A.**, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte accionada, contra la sentencia condenatoria, emitida el once (11) de noviembre del año dos mil dieciséis (2016) por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **065** de 2023, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

## ANTECEDENTES

El señor Luis Gonzalo Gómez Díaz, instauró acción judicial, pretendiendo la declaratoria de la relación laboral con la demandada, entre el 16 de marzo de 2005 y el 1 de diciembre de 2014, así como la calificación de injusta y unilateral de la terminación del contrato, teniendo derecho al pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST, la indexación de las condenas y los intereses moratorios.

Para fundamentar sus pretensiones expuso, que laboró con la pasiva desde el 16 de marzo de 2005 hasta el 1 de diciembre de 2014, durante la relación contractual desempeñó diferentes labores, siendo la última el de operador de llenado, con una asignación mensual de \$1.576.576. Para el 19 de noviembre de 2014 fue citado por la Subgerente de desarrollo Organizacional a rendir descargos el día 20 de noviembre de 2014 a las 6:30 a.m. con el fin de explicar la conducta irregular en el desempeño de sus funciones *“llenado y entrega de producto, correspondiente a los lotes 20530908201402 para el cliente Clínica Sagrado Corazón de Jesús, sin cumplir las condiciones de producción y entrega, pues las etiquetas estaban erradas y sin contenido de oxígeno en los cilindros”*, citación en la que no se le indico que podía asistir con testigos.

Para el día de la citación refiere haber comparecido solo, donde fue interrogado e inducido a confesar la comisión de una falta en el desarrollo de sus labores. Narró que siempre siguió los procedimientos creados por la empresa y los impuestos por su superior jerárquico en virtud de la subordinación. El 28 de noviembre de 2014, y mediante misiva se terminó por la empresa el contrato de trabajo, efectivo desde el 1 de diciembre de la misma anualidad, en virtud de la *“aceptación de la falta y la gravedad de la misma”*, comunicación que, a su decir, carece de fundamentos legales y reglamentarios.

Con dicho actuar, la empresa desconoció el derecho al debido proceso en el procedimiento sancionatorio que finalizo con la decisión de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, por inducir con el poder de subordinación una confesión de una falta laboral por el trabajador. Finalmente

indicó que la terminación fue unilateral e injusta, pues se eligió al demandante para responder con su cargo por las prácticas deficitarias de calidad que se tenían para esa época.

Admitida la demanda mediante auto del diecisiete (17) de febrero del año dos mil dieciséis (2016), y notificada la pasiva según acta del veintidós (22) de abril del año dos mil dieciséis (2016), dio repuesta al libelo gestor así:

Enunció que el actor nunca solicitó ser acompañado por testigos en el trascurso de la diligencia de descargos y suscribió el acta sin manifestar su oposición al contenido de la misma, fue oído y no se observó vicio del consentimiento alguno, pues las preguntas realizadas en la diligencia de descargos (que transcribe en la contestación) fueron realizadas en el margen de la verificación de los hechos que les dieron lugar. Expone que se expresó claramente las razones por las cuales se termina la relación laboral, el demandante conocía las funciones que debía desarrollar, estaba capacitado para ellas e incumplió las mismas de acuerdo a la confesión que fue realizada en el acta de descargos.

Así mismo, se allanó a la declaración de la existencia de la relación laboral, pero se opuso a las demás pretensiones invocadas en la demanda, arguyendo que, el actor incurrió en una falta grave dando origen a la terminación de su vinculación laboral. Finalmente interpuso las excepciones que denominó *“Las conductas confesadas por el demandante en los descargos constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo”, “Pago efectivo”, “Cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación y falta de causa”. “Buena fé de la parte demandada”, “Abuso del derecho”, “Fraude a la ley”, “Temeridad y mala fé”, “Enriquecimiento sin justa causa”, “Prescripción sin que implique el reconocimiento de derechos”, “Compensación”, “Nadie puede alegar a su favor su propia culpa, “Nemo auditur propiam turpitudinem allegans”, “La genérica”.*

En **sentencia del 11 de noviembre del año 2016**, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, condenó a la pasiva al pago de \$10.732.191 por concepto de indemnización por despido injusto, pues explicó que el trabajador se encontraba siguiendo órdenes de su superior jerárquico, y que, no puede endilgarse a él, la falta

de control y calidad de la demandada en la producción, apoyándose en el testimonio del señor Mauricio Agudelo Blandón.

## **RECURSO DE APELACIÓN**

Presentado por la parte accionada en la oportunidad legal para ello, se apartó de las conclusiones de la juez de instancia, por no estar en consonancia con lo dispuesto en el artículo 280 del C.G.P. al no haber un examen crítico de las pruebas aportadas, sin razonamientos constitucionales ni legales que funden la decisión, pues no hizo pronunciamiento respecto a los medios exceptivos y por último la parte actora no probó el error, fuerza o dolo en la confesión del trabajador.

Solicita la revocatoria de la sentencia, ya que la compañía contaba con reglamento interno de trabajo, el actor fue capacitado en ello, citado a descargos, confesó su falta de manera textual y se terminó la relación laboral amparándose en la gravedad de la falta cometida.

Debate que el actor faltó al derecho de obediencia, pues no siguió los procedimientos que le fueron dados para el desempeño de sus funciones, ya que debía informar si el procedimiento no se estaba realizando de la manera en que se había ordenado, confesó haber llenado los tanques, lo cual pudo traer consecuencias económicas graves a la empresa y la muerte de algún paciente para los clientes. Es insistente en que la parte actora no prueba el error, la fuerza o el dolo en el acta de descargos, ni vicio de consentimiento alguno, y cuando se le preguntó en el interrogatorio de parte el por qué de su respuesta se limitó a decir que por que estaba cansado, el cual, no es un vicio alguno.

## **ALEGACIONES**

Corrido el traslado para alegar, la parte accionada presentó escrito reiterando la solicitud de revocar la providencia de primera instancia, teniendo en cuenta que la justa causa estaba calificada como grave en el artículo 82 del reglamento interno de trabajo y cláusula 8 del contrato. Reiteró los argumentos dados en el recurso de

apelación interpuesto de manera oral. Enunció que el fallo de primera instancia no se encuentra en consonancia con lo dispuesto en el artículo 280 del C.G.P., por haberse abstenido de realizar un examen crítico de las pruebas, tener una errónea apreciación del contrato y del reglamento interno de trabajo, pues no contiene una decisión expresa y clara sobre las excepciones, ni cumple con el principio de congruencia del artículo 281 del C.G.P. Explica en su escrito, que se desconoció en la sentencia, lo siguiente: 1. El acta de descargos contiene una confesión del demandante de haber cometido la falta calificada como grave. 2. No se probó el proceso vicio del consentimiento en dicha diligencia de descargos. 3. La confesión efectuada produce efectos jurídicos adversos al demandante. 4. El demandante tenía la obligación contractual de llenar los cilindros de acuerdo a las instrucciones que se le habían impartido y de no estar de acuerdo, tenía la posibilidad de incumplirlas mediante diligenciamiento de documento que respalda negativas de trabajo cuando las cosas no se están haciendo bien. 5. La falta cometida se encuentra calificada como grave en el reglamento interno de trabajo. Finalmente transcribió apartes de la sentencia SL 16298-2017.

## **PROBLEMA JURÍDICO**

En atención al planteamiento dado en el escrito de demanda y el recurso de alzada interpuesto, consiste en establecer si existió justa causa en la terminación de la relación laboral que unió a las partes y si en la diligencia de descargos realizada por la demandada existió vicio alguno del consentimiento del señor Luis Gonzalo Gómez Díaz.

## **CONSIDERACIONES**

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

En el transcurso del proceso, no fue objeto de debate ni reproche, entre las partes, los extremos de la relación laboral, que tuvo su inicio el 16 de marzo de 2005 hasta

el 1 de diciembre de 2014, y la modalidad que lo fue a término indefinido. También aceptó la pasiva la terminación unilateral de la relación laboral con el demandante para el 1 de diciembre del año 2014, de acuerdo a misiva del día 28 de noviembre del mismo año, invocando justa causa, y en donde se narró lo siguiente:

*“La Empresa le comunica la terminación de su contrato de trabajo, por justa causa, a la finalización de su turno de trabajo del 1 de diciembre de 2014.*

*Los hechos motivantes de su despido son los siguientes:*

*En la ejecución del cargo de “operador de llenado” le corresponde efectuar el llenado de los cilindros, una vez verificado el estado de los mismos cuando ingresan a la plataforma verter el producto monitorear el producto, colocar los termoencogibles y ubicar los cilindros en la plataforma de llenado para lo cual, recibió capacitación, entrenamiento y cuenta con experiencia práctica, adicionalmente cada operación o parte del proceso debe ser documentada para garantizar la seguridad misma.*

*No obstante tener claro el procedimiento usted omitió el proceso y la documentación adecuada en el lote 2050908201402, etiquetado en el turno que usted tenía asignado, en el cuatro (4) cilindros debían haber sido llenados con aire medicinal, los cuales salieron al mercado con etiqueta de lote errada y sin contenido de oxígeno en ellos, con destino a la Clínica Sagrado Corazón, poniendo con ello en riesgo la vida de los pacientes, por cuanto los cilindros contenían nitrógeno y no aire medicinal, como debía ser.*

*El riesgo fatal se evitó porque los equipos de la Clínica mostraron la alarma del problema, pero se puso en evidente riesgo la vida de los pacientes, el prestigio, reputación y patrimonio de CRYOGRAS S.A., lo cual pudo incluso ocasionar el cierre de la estación de llenado por el INVIMA.*

*Citado a descargos aceptó la falta y la gravedad de la misma. “*

La parte demandante funda su tesis en que, al actor, en la diligencia de descargos, no se le informó que debía ser acompañado por testigos, y que fue inducido a confesar la ejecución de una falta en el desarrollo de sus labores.

Para resolver lo pretendido es necesario indicar que, el Código Sustantivo del Trabajo respecto a la terminación del vínculo contractual, exige a la parte que finaliza la relación laboral, en este caso el empleador, que discrimine e identifique claramente la justa causa a invocar, la cual, puede contenerse en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en la Convención Colectiva o pacto colectivo si los hubiere, o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren la Ley laboral, ni la Constitución Política como máximo compilado normativo.

Por ello, la posición de la jurisprudencia nacional ha venido sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan fórmulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, pues basta en que se le explique al trabajador con absoluta claridad y certeza las razones en las que se funda la decisión, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma.

El máximo órgano de cierre de esta jurisdicción, fue claro en resaltar lo siguiente:

*“En cuanto al **tercer punto** que tiene que ver con la **obligación** establecida en el párrafo del art. 7° del D.2351/1965 que reza: «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», lo primero que hay que advertir es que el legislador no previó un modo específico para cumplirla y, en estas condiciones, es al Juez, en cada caso concreto, a quien le corresponde determinar si la carta de despido cumple con los postulados de probidad y lealtad contractual a fin de permitirle conocer al trabajador oportunamente los hechos o motivos que generaron su desvinculación, que garantice su derecho de defensa y contradicción.*

*En este asunto, desde una perspectiva meramente jurídica, el Tribunal no debió tener como una exigencia legal para la validez del despido, que el empleador tuviera necesariamente que citar en la carta de despido el precepto legal que enmarque la conducta del trabajador en una causal de terminación del contrato de trabajo, pues bastaba la descripción de los hechos imputados para despedir al trabajador como en este caso ocurrió.”*

Empero, la norma si impide que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, puedan alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la terminación. Dicha prohibición, se encuentra establecida en el parágrafo de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 que reza:

*“Artículos 62 y 63. Terminación del contrato con justa causa. Modificados D. 2351 de 1965, art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...)*

*Parágrafo. 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 terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Esta disposición fue declarada exequible en sentencia C-594 de 1997, pues en voces de la Corte Constitucional, el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado en armonía con el principio de la buena fe, no es suficiente que a la finalización de la relación laboral las partes invoquen algunas de las causales enunciadas en la norma para tomar su decisión, sino que es imperativo que la parte que desea poner fin a la decisión exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo contractual, el empleado, tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron y pueda hacer uso de su derecho de defensa, contravirtiendo tal decisión si está en desacuerdo.

Resulta claro, como el trabajador debe conocer con claridad los hechos que originaron la terminación de la relación laboral, pues con ello previene que de



manera posterior, se enuncien causales y motivos diferentes de esta manera poder controvertirlas controvertidas en un eventual debate judicial. La ausencia de sustentación y explicación en la misiva que termina el vínculo, devienen en un actuar injusto, que da lugar al pago de la indemnización por despido (sentencias 33758 de 17 de febrero, 38112 de 17 de mayo y 38872 de 23 de marzo de 2011).

De la misiva que aportada al plenario, transcrita y de la que se hace referencia, de fecha 28 de noviembre de 2014, se constata que absoluta claridad las razones por las cuales se termina la relación laboral entre las partes, que no son diferentes a las conocidas por el trabajador en el acta de descargos realizada días antes, con lo cual, no puede decirse como se esgrime en el escrito de demanda, que erró la pasiva en no determinar los fundamentos legales en los cuales se basaba para terminar la relación laboral.

Ahora, en relación a la justa causa que adujo la demandada para culminar el vínculo contractual, y que no es otra que la comisión de una falta grave calificada como tal por el empleador debe indicarse lo siguiente:

La H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, se pronunció sobre cuál es la hermenéutica que debe impartirse a la disposición y en sentencia de radicación 4005 del 31 de enero de 1991, reflexionó respecto al artículo 62 numeral 6 hay dos situaciones a revisar. La primera, es cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador, de conformidad con los artículos 58 y 60 del CST, y la segunda es la comisión de cualquier falta grave, calificada como tal por el empleador, en las fuentes de derecho laboral determinadas por el legislador, es decir, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos, reglamentos, aclarando que la calificación de la gravedad de la falta, corresponde al empleador.

En sentencia CSJ SL 10 mar. 2012, rad. 35105, se explicó que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6º, letra A. del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, así:

*[...] sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de*

*pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:*

*“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.*

*“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)*

*“En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’*

*“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.*

*“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.*

*“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta...”*

Teniendo en cuenta las anteriores premisas, debe estudiarse si el actuar desplegado por el señor Luis Gonzalo Gómez Díaz tenía una gravedad tal para dar por terminada la relación laboral.

Se explicó en el desarrollo del proceso, que unos cilindros que debían contener aire medicinal, vendidos a la Clínica Sagrado Corazón, contenían nitrógeno y no el producto solicitado y requerido por el cliente. En audiencia del artículo 80 del C.P.T. Y S.S. se escuchó el interrogatorio de parte del demandante, el cual, debe ser evaluado a la luz del Artículo 191 del C.G.P., es decir, bajo la perspectiva de los hechos que pueden ser desfavorables para la propia parte, pues de no ser así, no podría ser valorado como prueba sino, como una versión libre del actor, situación que bien puede realizarse al momento de interponer el libelo genitor, en los fundamentos de hecho de sus pretensiones. Por el contrario, el interrogatorio tiene como único fin, extraer hechos que contengan consecuencias jurídicas adversas respecto a quien se interroga. Teniendo esto en mente, considera la Sala desacertada la valoración dada al interrogatorio en primera instancia, pues sin hesitación alguna, declaró ciertos sus dichos.

Fue objeto importante de confesión en el interrogatorio de parte que el actor arguyó conocer claramente el procedimiento adecuado para el llenado de los cilindros, sabiendo de la normativa exigida por el INVIMA, pues él mismo había acompañado la visita de éstos a la planta de producción y haber recibido capacitaciones suficientes para el desempeño correcto de su trabajo.

La ausencia de llenado adecuado del producto comercializado a un cliente es una circunstancia grave, pero lo es mucho más, su ausencia en los comercializados con la clínica Sagrado Corazón, ante la importancia que su contenido deviene, más aún cuando aportado por ambas partes en el proceso reposan formatos de control de calidad del lote de producto 2053090820201402 del 09/08/2014, en el que se informa que se encuentra en óptimas condiciones, documento, firmado por el demandante como jefe de llenado, por el jefe de producción y por el jefe de calidad.

Si se inició o no proceso disciplinario o si se culminó la relación laboral de quienes fungieron como jefe de producción y jefe de control de calidad, para el día de producción de los cilindros defectuosos no es objeto del proceso, pues independiente de los trámites que adelante o no contra éstos la empresa, el objeto del litigio se circunscribe exclusivamente al señor Luis Gonzalo Gómez Díaz.

En el acervo probatorio no se allegó prueba alguna que desvirtuó lo enunciado por la parte accionada respecto a los hechos acaecidos el 9/08/2014, pues el testigo citado por el demandante, señor Mauricio Agudelo Blandón, se limitó a exponer que habían varios problemas en el área de producción, siendo claro que laboró en la empresa accionada hasta el 30 de octubre del año 2010, por lo que no estuvo presente para la fecha de terminación de la relación laboral del actor ni tampoco de la diligencia de descargos.

Por el contrario, los señores Carolina Botero Arias y Oscar Alexander Orozco, en consonancia con lo dicho por el mismo demandante señor Luis Gonzalo Gómez Díaz, precisaron que, existían en la empresa procedimientos y trámites determinados que tenían que seguirse conforme a las exigencias dadas por el INVIMA.

En documento aportado con la demanda, se constata que, para el 19 de noviembre el año 2014 se citó al demandante con el fin que, compareciera a la empresa a diligencia de descargos a explicar la posible conducta irregular en el ejercicio de sus funciones de “llenado y entrega del producto, correspondiente a lotes 20530908201402 que salió al cliente sin cumplir las condiciones específicas de producción y entrega”.

Dicha citación no estableció la necesidad de comparecer con testigos. Respecto a ello, y toda vez que fue sustento de las pretensiones dicha omisión, debe decirse que considera esta Sala de Decisión, que ese requisito no es necesario. El llamamiento a descargos de la manera que fue efectuada por la pasiva fue el simple llamado al trabajador a dar cuenta de los hechos que su empleador consideró que habían sido objeto de un hecho reprochable, ello, con el fin de escuchar su versión y aclarar lo sucedido. De esta manera, la sentencia de unificación SU 449 de 2020, se planteó la regla de interpretación del artículo 62 del C.S.T. hacia el futuro,

consistente en que el ejercicio de la facultad patronal de terminar el contrato de trabajo en forma unilateral e invocando justa causa, implica también garantizar previamente el derecho del trabajador a ejercer su derecho de defensa, situación ligada íntimamente con derechos fundamentales como la dignidad humana, su honra y buen nombre, en donde no se determina que deba asistir con la presencia de alguien más.

Igualmente, en providencia CSJ SL2351-2020, se precisó:

*“En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.*

*La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.*

*En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.*

*En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que 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°.”*

Por su parte, en reciente sentencia SL 339 de 2023, se puntualizó:

*“En segundo lugar, en la diligencia de descargos se indagó respecto de los hechos que motivaron su despido, se le brindó la oportunidad de defenderse, y una vez interrogada sobre los hechos que fundamentaron la decisión de terminación, esta aceptó lo ocurrido en relación con el ingreso a la historia clínica del paciente Germán Mauricio Vega, así como las consecuencias que ello acarrearía para la demandada, y la violación de los derechos del paciente.*

*.....*

*Frente a la formalidad de este tipo de diligencias, conviene recordar que la Corte ha explicado que la citación a descargos no es un requerimiento formal inexcusable en todas las causales de justa causa, no es un requisito previsto en la ley, y se ha referido frente al derecho de ser oído por parte del trabajador.”*

Debidamente citado conforme a los presupuestos jurisprudenciales indicados, se inició descargos en la fecha señalada, diligencia que según acta tuvo su inicio a las 6:30 a.m. y culminó 9:30 am del mismo día, página 25-28 del expediente digital, dentro de la cual se considera de vital importancia:

**PREGUNTA: ¿Cuál es el cargo que desempeña actualmente y cuáles son las obligaciones y funciones que en el desempeño del mismo le corresponden?**

**Respondió:** Soy Operador de Llenado, mi función es llenar los cilindros una vez haya verificado el estado del cilindro cuando ingresa a plataforma, ventear el producto, monitorear el producto, puesta de termoencogibles y ubicación del cilindro en plataforma ya lleno.

**PREGUNTA: ¿Qué capacitaciones ha recibido Usted en la empresa relacionada con su cargo actual?**

**Respondió:** Hice con el Sena con el patrocinio de Cryogas manejo de sustancias peligrosas, todo el tema de Operador de llenado que incluye no solo producto, sino también seguridad. Hice cursos virtuales que no recuerdo los temas específicos.

**PREGUNTA:** ¿Dentro del proceso de llenado no existen documentos que den soporte al proceso de llenado?

**Respondió:** Si, cada parte del proceso es documentada y verificada.

**PREGUNTA:** ¿Si tiene claro el procedimiento y en el enuncia usted que debe hacerse control y registro de los cilindros antes de ser entregados a la plataforma por que el lote 20530908201402 salió al mercado con etiqueta de lote errada y sin contenido de oxígeno en este?

**Respondió:** Lo que sucedió es que en los últimos días hemos tenido una alta demanda de aire y mi jefe inmediato Alexander Atehortua me dio la orden que procediera con el llenado de Nitrogeno a lo que más pudiera. Lo que hacia que en la plataforma se confundieran los cilindros listos o pendientes, además se ha presentado en diferentes ocasiones que el Supervisor de Plataforma le entrega los termoencogibles a un auxiliar de Rápido Ochoa para que sea él quien los ponga en los cilindros y estas personas no tienen conocimiento del proceso, lo que hace que se vallan cilindros vacios o sin el proceso completo, que fue lo que sucedió con esté lote luego de toda la verificación y trazabilidad que le hice a esté hecho.

**PREGUNTA:** De acuerdo con la respuesta anterior ¿Usted reconoce que hubo una falta grave por parte suya al permitir que se cambiara el procedimiento?

**Respondió:** Si reconozco que hubo un error de parte mía.

**PREGUNTA:** Nuevamente remitiéndonos solo a las evidencias y no a los supuestos donde se denota claramente como los cilindros ingresaron a la plataforma el 8 de Agosto, el pedido ingreso el 9 del mismo mes y los despachos se hicieron entre el 11 de agosto y desde esa fecha los cilindros no han salido del cliente, sino hasta cuando se presento el problema, Usted acepta que cometió un error en el llenado y que las planillas fueron diligenciadas con datos no reales, los cuales fueron verificados por el área técnica encontrando diferencias porcentuales hasta de 17 puntos?

**Respondió:** Si.

**PREGUNTA:** ¿Conoce usted la gravedad de los hechos y sabe que esto puede constituirse en una terminación por justa causa, pues además de consignar datos inciertos puso en riesgo la salud de los pacientes y causo deterioro de la imagen corporativa ante el cliente?

**Respondió:** Si y se cuales son las consecuencias que esto trae.

De la lectura del acta se desprende que el trabajador, acepta la responsabilidad respecto a los hechos que se le imputan del 8/09/2014, y conoce las consecuencias que trae al ser una falta grave, enmarcada dentro de las causales descritas en el artículo 62 y 63 del C.S.T. y S.S. (artículo 7 decreto 2351 de 1965), concordante con el numeral 1 del artículo 60 del mismo estatuto del trabajo.

Empero se indicó en la demanda, que el actor en la fue inducido a dar respuestas y confesar la comisión de una falta.

Para ello, es imperioso recordar que, el artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Y el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo, y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado (sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

De modo pues, que la parte demandante debía probar que el señor Luis Gonzalo Gómez Díaz, fue intimidado de manera tal, que no pudo resistir exponer situaciones contrarias a su voluntad, ello, más allá de indicar que en razón de la subordinación que debe a su empleador, pues de acuerdo a las luces dadas por la Corte Constitucional en la sentencia SU 449 de 2020, ya referida, la finalidad de la citación del trabajador tiene sus bases en la dignidad humana y en el derecho a defensa, debiéndose probar, en ese contexto, la existencia de elementos que diezmaran su voluntad.

Respecto al vicio del consentimiento, el artículo 1265 del Código Civil establece:

*“Será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo.”.*

Es así, como **el error, el dolo, la violencia y la intimidación**, representan o la falta conocimiento para la voluntad del individuo (en los dos primeros casos) o la



carencia de libertad para lo que la persona desea (en los dos últimos casos), siendo necesario aclarar lo que a este proceso corresponde así:

Hay violencia cuando para erradicar el consentimiento se emplea una fuerza irresistible y hay intimidación cuando se inspira a otro el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona.

Ninguna de las dos situaciones se encuentra acreditadas en el presente proceso, por el contrario, las declaraciones de los señores Carolina Botero Arias y Oscar Alexander Orozco recibidas en audiencia del artículo 80 del C.P.T. Y S.S. expusieron que la diligencia se llevó a cabo con total normalidad, que el trabajador no hizo pronunciamiento alguno después de la diligencia, sin que exista elemento alguno que llevare a concluir que existió una presión irresistible para el empleado, pues decir tal, significaría que, al ser de la naturaleza de la relación laboral la subordinación, en todas las diligencias de descargos estaría viciado en consentimiento del trabajador, perdiendo por ende, el motivo de su existencia, que es, el escuchar de manera libre al trabajador.

Es así cómo, el análisis conjunto de la prueba, conforme las reglas de la sana crítica, se orienta el convencimiento judicial a concluir que el demandante incurrió en una justa causa para dar por terminada la relación laboral que lo unía con CRYOGAS S.A., al incumplir los procedimientos dados para el lleno de cilindros de aire medicinal el 09/08/2014, en su calidad de operador de llenado, pese a tener conocimiento de los protocolos necesarios para la realización de ello, hecho aceptado en la diligencia de descargos realizada el 20 de noviembre del año 2014.

Así las cosas, no comparte la Sala las conclusiones de la Juez de primera instancia y por ende REVOCARÁ la decisión que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

Sin costas en esta instancia, ante la prosperidad del recurso de alzada.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** Revocar en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, el día Once (11) de noviembre del año dos mil dieciséis (2016).

**SEGUNDO:** Absolver a CRYOGAS S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Luis Gonzalo Gómez Díaz.

**TERCERO:** Las costas en primera instancia corren a cargo de la parte demandante y en favor de la pasiva.

**CUARTO:** Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso propuesto.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

**Firmado Por:**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **dc45f473ded2e68f8598c39d7bc676f8e253fbef53f2399fd46271c9c1c8c729**

Documento generado en 16/03/2023 02:06:45 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**