



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05360-31-05-002-2023-00059-01
Demandante:	Elkin Alirio Avendaño Ramírez
Demandada:	Coldeplast S.A.S.
Asunto:	Consulta de sentencia
Procedencia:	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí
Magistrada Ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Indemnización por despido injusto

Medellín, octubre diecisiete (17) de dos mil veintitrés (2023)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a impartir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte actora, respecto de la sentencia proferida el 12 de septiembre de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Elkin Alirio Avendaño Ramírez contra la compañía Coldeplast S.A.S., conocido con el Radicado Nacional 05360-31-05-002-2023-00059-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez instauró demanda ordinaria laboral contra la compañía Coldeplast S.A.S. pretendiendo se declare que la terminación del contrato de trabajo que los vinculó, fue unilateral, ilegal e injusta; y en glosa de ello, se ordene el reconocimiento y pago indexado de la indemnización por despido injusto.

En respaldo de tales pedimentos el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez expuso que se vinculó al servicio de la compañía Coldeplast S.A.S. el 06 de mayo de 2009; que ocupaba el cargo de operario logístico, y devengaba un salario de \$1.647.800 mensuales; y que fue despedido el 10 de septiembre de 2021.

Adujo que nunca ejerció acción alguna que pudiera afectar la empresa, o el proceso que este ejercía; que nunca tuvo la intención ni el propósito de causar daño o deterioro a la empresa, o de perjudicar a su empleador; que su antigüedad en la empresa debió ser considerada, a efectos de sancionar la falta y que la terminación del contrato fue una sanción desproporcionada.

Finalmente explicó que en la citación a descargos no se describieron, de forma clara y precisa, las faltas disciplinarias en las que habría incurrido ni su calificación; ni tampoco se le indicó el término del que disponía para formular sus argumentos de defensa, controvertir las pruebas en su contra, o allegar las que consideraba precedentes; ni fue informado de la posibilidad de acudir ante el superior jerárquico de quien impuso la sanción; y tampoco se le informó que tenía la posibilidad de recurrir a la jurisdicción ordinaria (docs.06, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado judicial legalmente constituido, la compañía Coldeplast S.A.S. asintió que el señor Elkin Alirio

Avendaño Ramírez laboró al servicio de la entidad, entre el 06 de mayo de 2009 y el 10 de septiembre de 2021, bajo contrato de trabajo a término indefinido; pero advirtió que el mismo realmente desempeñaba el cargo de operario de logística de entradas, y devengaba un salario básico mensual de \$1.196.056.

Sostuvo que el actor incurrió en una justa causa para la terminación unilateral del contrato, calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía, la cual también se encuentra catalogada como justa causa de despido en el Código Sustantivo del Trabajo; que la conducta del deprecante se vio agravada porque no informó la ocurrencia del daño, tratando de ocultar, negar y desconocer algo tan evidente como los daños ocasionados a una estantería con el choque o golpe que recibió con la montacarga que conducía el demandante; y que la antigüedad del trabajador en el empleo, antes que justificar la conducta por la cual fue despedido, la enerva por la experiencia y entrenamiento en el oficio.

Aseveró que el demandante incurrió en varias faltas durante la vigencia de la relación laboral; que el despido por justa causa no es una sanción disciplinaria, y por ello, no es necesario agotar el procedimiento disciplinario; y que en la citación y la diligencia de descargos el actor fue informado, de forma clara y precisa, de las faltas que se le estaban imputando; de consiguiente excepcionó la prescripción; e inexistencia de la obligación (doc.10, carp.01).

1.3.- SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, mediante fallo proferido el 12 de septiembre de 2023, absolvió a Coldeplast S.A.S. de las pretensiones incoadas por el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez; condenando en costas a la compañía demandada, en favor del demandante (doc.19, carp.01).

1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, la apoderada judicial del señor **Elkin Alirio Avendaño Ramírez** solicitó que se

revoque el fallo de primer grado arguyendo que su prohijado no causó ningún daño a la estantería dispuesta en las bodegas de almacenaje ni a la infraestructura de la empresa; y que el accidente acaecido el 01 de septiembre de 2021, durante la ejecución de un movimiento que repetía entre 40 y 50 veces al día, ocurrió sin ningún avistamiento de imprudencia o culpa por parte de su representado, y en tal medida, tampoco constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo (doc.03, carp.02).

2. - CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Procede el grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **Elkin Alirio Avendaño Ramírez**, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que dispone: *“Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas”*.

2.2. - HECHOS NO CONTROVERTIDOS

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez laboró al servicio de la compañía Coldeplast S.A.S., bajo contrato de trabajo escrito a término indefinido, vigente entre el 06 de mayo de 2009 y el 10 de septiembre de 2021. (págs.21-24, doc.03 carp.01).

-Que el demandante fue despedido, aduciéndose justa causa, el 21 de septiembre de 2021 (págs. 10-11, doc.03 carp.01).

2.3. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si al señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez le asiste el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injustificado, efecto para el que habrá que establecer si el trabajador realmente incurrió en la conducta que le fue enrostrada por la compañía Coldeplast S.A.S.; si la misma constituye justa causa para la terminación del contrato; y cuál era el procedimiento que debía agotar el empleador para finiquitar la relación de trabajo?

2.4. - TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual i) la ocurrencia, tipificación y justeza de la causal invocada para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, fue suficientemente acreditada; ii) que la terminación del contrato solo requiere proceso disciplinario cuando se aplica como sanción, o cuando así lo establece el contrato, el reglamento interno de trabajo, o la convención colectiva de trabajo, sin que este fuere el caso; y iii) que el derecho al debido proceso, en sus esferas de contradicción y defensa, se garantizó escuchando al trabajador en descargos. De consiguiente, se **confirmará** la sentencia desestimatoria de primer grado.

2.5. - PREMISAS NORMATIVAS

El literal h) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo termina “... *por decisión unilateral de las partes*”, y solo adquiere la connotación de injusta cuando no se invoca ni demuestra alguna de las causales, faltas o conductas descritas en el artículo 62 del mismo compendio normativo, o de las estipuladas como tales en el contrato de trabajo, o de las así establecidas en el reglamento interno de trabajo, asistiéndole al empleador la obligación de dar a conocer al trabajador cuál fue el motivo de su decisión, en los términos previstos en el artículo 66 ibídem, de modo que, la causal invocada esté demostrada plenamente, “... *sin que sea posible alegar con posterioridad causales distintas*” (CSJ SL del 26/05/2012, radicado 44155, SL14877-2016, SL18344-2016, SL666-2019; SL1082-2020, SL2842-2022).

Ahora bien, cuando el contrato de trabajo termina por la invocación de una justa causa, “... *corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador probar la ocurrencia de la justa causa*” (CSJ SL14618-2014, SL5523-2016, SL284-2018, SL986-2019, SL2805-2020; SL3358-2021), destacándose que en el asunto de la referencia está plenamente demostrado que mediante misiva del 10 de septiembre de 2021 (págs.10-11, doc.03, carp.01), la compañía Coldeplast S.A.S. le notificó al señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que lo vinculaba, en los siguientes términos:

“Itagüí, septiembre 10 de 2021.

Señor

*Elkin Darío Avendaño Ramírez
Ciudad*

Asunto: terminación de contrato de trabajo con justa causa

(...)

La empresa le informa la terminación de s contrato de trabajo por los siguientes motivos:

El pasado miércoles 1 de septiembre de 2021, usted ocasionó un daño a una de las estanterías de materia prima (MP), del cual no dio aviso a nadie; en el sistema de cámaras se pudo evidenciar que usted ocasionó el daño, pero continúa con sus actividades sin darle trascendencia a éste.

El evento anterior se generó porque usted manipuló de manera inadecuada el montacarga.

Por lo anterior fu citado a descargos el día 09 de septiembre de 2021, los cuales rindió ese mismo día.

En sus descargos reconoció que se dio cuenta que levantó la parrilla del nivel superior, pero que no se dio cuenta que le pegó al paral de la estructura, aun así, no notificó a nadie de lo sucedido, y cuando el coordinador a acercó a indicar sobre el hecho, también lo negó.

Lo anterior constituye justa causa de despido, de conformidad con las normas del reglamento interno de trabajo que se citan a continuación, el cual declaró conocer:

Capítulo XVIII, artículo 65, numeral 1.4:

- *Todo daño material causado a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

Para los efectos del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general:

- *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
- *Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, maquinas, equipos, mercancías, elementos o instalaciones.*

(...)

Es de anotar que, con anterioridad a la conducta desarrollada por usted, transcrita anteriormente, y que da lugar al despido, ya había incurrido en las faltas que se indican a continuación, por las cuales se le habían seguido los procedimientos disciplinarios correspondientes, con el propósito de que corrigiera su comportamiento, sin resultados positivos.

Las faltas indicadas son:

25 de julio de 2021, se hace proceso disciplinario por:

Usted retiró la guarder de estantería de la bodega de MP, hizo manipulación de ella en el cuarto de mantenimiento, y la volvió a instalar, reparando un golpe que ésta presentaba. En el sistema de cámaras se puede evidenciar que usted realiza la labor de reparación sin dar aviso a nadie, lo cual se considera una falta grave, ya que manipula sin autorización, y sin que haga parte de sus responsabilidades, los elementos de la compañía.

22 de diciembre de 2020, se hace proceso disciplinario por:

Usted empuja con las uñas de la montacarga una estiba plástica para tumbarla de un arrume de estibas, lo cual implica un claro riesgo de accidente, y un descuido y mal trato hacia las herramientas de trabajo que le da la compañía para realizar su labor, incurriendo así en una falta grave al hacer uso inadecuado de los elementos de trabajo.

(...)

Atentamente,

*Nathalia González Arboleda
Coordinadora Diseño Organizacional y Calidad de Vida”
(págs.10-11, doc.03, carp.01 – subrayas de la Sala).*

a) De la comisión de la falta

En orden a determinar si el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez incurrió en la conducta que le fue enrostrada por Coldeplast S.A.S., importa relieves que la **Cámara 10** de la bodega de la compañía, a las 08:03:35 del 09 de septiembre de 2021, registró que el operario de logística de la montacarga, chocó la parte superior de la estantería mientras retiraba uno de los insumos almacenados (ver minuto 00:00:35, doc.11, carp.01), y que la **Cámara 9** de la misma instalación a las 08:04:34 del 09 de septiembre de 2021, esto es, unos segundos después, registró que el operario, detuvo la marcha, y desvió la mirada hacia el lugar en el que se produjo el golpe de la estantería (ver minuto 00:01:20, doc.12, carp.01).

Adicionalmente, en el **acta de la diligencia de descargos** (págs.12-15, doc.03, carp.01) se dejó consignado:

“(…)

Pregunta: ¿Se dio cuenta usted en el momento que dio un golpe a la estantería ocasionando un daño grave en ésta?

Respuesta: Me di cuenta que levanté la parrilla del nivel superior, pero no me di cuenta que le pegué al paral.

Pregunta: ¿Cómo es posible que uno se dé cuenta que manejando la montacarga le da un golpe?

Respuesta: Porque estaba muy carrereado, por estar pendiente de no darle un golpe al material que estaba en el piso, estaba muy saturado de trabajo, no me fije. Al día siguiente el coordinador me preguntó, yo le dije que si trabajé ahí pero no me di cuenta.

El coordinador aclara y se puede evidenciar en los videos que en el espacio no estaba saturado ni se encontraba material en el piso como lo dice Elkin

“(…)

Pregunta: Se proyecta el video del daño que presenta la estantería ¿Corresponde el video proyectado al daño por el cual se le cita a rendir descargos?

Respuesta: Si

Pregunta: En el video se evidencia que usted lanza una mirada para la zona averiada ¿Por qué lo hizo?

Respuesta: Para mirar si había más material para bajar.

Pregunta: ¿Por qué no dio aviso a nadie en el momento en que ocurrió el evento?

Respuesta: Porque no vi que pasó nada, no sentí el golpe al paral, más tarde fue donde caí en cuenta que yo trabajé en ese lado.

Pregunta: ¿Por qué si usted ha sido sancionado recientemente por faltas similares, y sabe la gravedad de esto, decide aceptar ser el posible autor del daño?

Respuesta: Porque a mí no me convenía ocultar más daños, y como yo trabajé ahí era probable que fura yo.

(...)

Pregunta: ¿Ha ocasionado usted en otras ocasiones daños a los bienes de la empresa, entre ellos las estanterías de la bodega de materia prima?

Respuesta: Si.

Pregunta: ¿Por qué razón presenta usted frecuentes daños con el manejo del montacarga?

Respuesta: Por la falta de adaptación a la nueva estantería, es muy alta y muy estrecha.

Pregunta: ¿Tiene conocimiento de que la estantería que dañó es nueva?

Respuesta: Si.

Pregunta: ¿Usted ha recibido capacitación, inducción y entrenamiento para el manejo del montacarga?

Respuesta: Si

Pregunta: ¿Cuánto tiempo hace que usted maneja el montacarga en la empresa?

Respuesta: 10 años.

(...)” (págs.12-15, doc.03, carp.01 – subrayas de la Sala)

En complemento de lo anterior, en el **interrogatorio de parte**, el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez admitió que el 01 de septiembre de 2021 chocó la montacarga que conducía contra la estantería de la bodega, pero en el momento en que la estaba operando no se dio cuenta que había ocasionado un daño, el cual solo pudo

corroborar cuando verificaron los videos de las cámaras de seguridad, siendo esta la razón por la que no lo notificó de inmediato; que el daño ocurrió a ocho (8) metros de altura, y desde su posición en la montacarga no escuchó ni sintió el golpe; y que los videos incorporados al expediente corresponden a la grabación del accidente (desde el minuto 00:11:25, link #1, doc.20, carp.01).

De igual forma la prueba testimonial recabada, da cuenta de la ocurrencia del hecho, es así como el señor **Guillermo León Patiño Villegas** expuso que era el superior jerárquico del actor; que aquel fue despedido porque generó daños graves a la estructura de almacenamiento de la bodega, y no generó ningún aviso, poniéndose en riesgo a sí mismo, a sus compañeros de trabajo y a la organización; que el daño ocurrió mientras el actor operaba la montacarga, y haciendo las maniobras para tomar el material, golpeó la estructura con el equipo; que durante un recorrido por la bodega evidenciaron el daño, y como no sabían quién era el responsable, revisaron las cámaras, y se percataron que era el actor quien operaba la montacarga; que el golpe tuvo que percibirse desde la montacarga, y en los videos se evidencia que el actor mira la estantería después de causar daño; que el actor ya había sido sancionado por los mismos hechos, y venía en un proceso de mejoramiento; que las estanterías tienen las medidas estándar de alto, ancho, y fondo; que el estante golpeado tenía un alto aproximado de 90cm y el material, junto con la estiva, tenía un alto aproximado de 70cm, es decir, entre la estantería y el material almacenado quedaba un espacio de 10 a 15cm para maniobrar; y que la empresa siempre ha manejado el mismo tipo de estanterías (desde el minuto 00:32:30, link #1, doc.20, carp.01).

Por su parte, el señor **Juan Camilo Soto Acosta** manifestó que trabaja para Coldeplast S.A.S. hace 26 años, y actualmente es el director de la cadena de abastecimiento, lo que incluye el proceso de logística; que el contrato del actor terminó porque chocó una estantería con la montacarga, y no reportó el accidente, poniendo en riesgo la seguridad de las personas y las cosas de la empresa, ya que cuando algún elemento de la estantería sufre un golpe, ésta pierde resistencia de carga, y podría ocurrir un colapso; que los videos de seguridad captaron cuando el demandante ocasionó el accidente, y que se percata del daño ocasionado, pero terminó su turno sin comunicarlo; que el día en que ocurrieron los hechos no había

material acumulado en exceso, ni congestión en las cargas de trabajo, esto es, que era un día normal en la bodega; que el demandante ya había tenido procesos disciplinarios por daños con la montacarga, incluso por ocultarlos, habiéndose registrado tres (3) daños en menos de un (1) año; que siempre era retroalimentado, y capacitado sobre el manejo de los equipos, pero no mostraba sentido de autocuidado; y que el equipo tiene una cámara de visión en el panel de control para que el operador pueda tener visión sobre la zona en la que está trabajando (desde el minuto 01:00:00, link #1, doc.20, carp.01).

Así las cosas, la Sala encuentra plenamente acreditado que el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez, causó daño material en las estanterías de la bodega, por su falta de cuidado, que además ocultó la ocurrencia del siniestro, del cual evidentemente se dio cuenta y con ello afectó la seguridad de las personas que trabajaban o transitaban por la bodega, y de las cosas dispuestas y/o almacenadas en dicho lugar, estando entonces probado que el actor incurrió en la conducta imputada por Coldeplast S.A.S. como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

b) De la tipificación de la falta

Ahora bien, la compañía Coldeplast S.A.S. aseveró que la conducta en la que incurrió el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, y en orden a esclarecer tales supuestos, la Sala parte del presupuesto de que el **Código Sustantivo del Trabajo** preceptúa que “... *el contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella*” (artículo 55); y que el trabajador tiene la obligación de “... *comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios*” (artículo 58, numeral 5°).

De igual forma, pudo constatarse que el **Reglamento Interno de Trabajo** de la compañía Coldeplast S.A.S. (págs.27-91, doc.04, carp.01), el cual el demandante admitió conocer, ya que estaba fijado por lo menos en dos (2) lugares visibles de la

empresa (al lado del restaurante, y en la planta de producción - escuchar desde el minuto 00:11:25, link #1, doc.20, carp.01), expresamente prevé que los trabajadores tienen la obligación de “... *comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios*” (artículo 57, numeral 5°).

Así las cosas, se colige que cuando el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez, se abstuvo de informar el daño que cometió cuando chocó la estantería con la montacarga que conducía, trasgredió la obligación que legal y reglamentariamente le asistía de comunicar oportunamente al empleador las observaciones necesarias para evitarle daños y perjuicios relacionados con la seguridad de las personas que trabajaban o transitaban por la bodega, y de las cosas dispuestas y/o almacenadas en dicho lugar, ante la posibilidad de un colapso por la pérdida de estabilidad y/o resistencia de carga de la estantería, al haber sufrido un golpe estructural.

c) De la justeza de la falta

En lo que tiene que ver con la calificación de la conducta como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, es del caso memorar que el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente 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*”.

Sobre la interpretación hermenéutica de dicho aparte normativo, el órgano jurisdiccional de cierre ha delineado que “... (i) *frente la primera de las hipótesis estatuida [cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST] le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; y (ii) que frente al segundo supuesto [cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos] la calificación de grave ha de campear en los actos constitutivos de la falta*” (CSJ SL del 28/0/2012, radicado 38855, SL8028-2014, SL-12438-2018, SL19449-2017, SL1920-2018).

Así las cosas, cumple relieves que en el **Reglamento Interno de Trabajo** de la compañía Coldeplast S.A.S. (págs.27-91, doc.04, carp.01), explícitamente se determinó que era justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador “... *todo daño material causado a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas*” (artículo 64, numeral 1.4.)

De consiguiente, fuerza concluir que cuando el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez se abstuvo de informar el daño que cometió al chocar la estantería con la montacarga que conducía, abstrayéndose de la obligación que le asistía de comunicar oportunamente al empleador las observaciones necesarias para evitarle daños y perjuicios, incurrió en justa causa para que su empleador, la compañía Coldeplast S.A.S., terminara unilateralmente la relación de trabajo, conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, lo cual exime a esta Sala de realizar un juicio ponderativo para calificar la gravedad de la falta, la cual, a criterio de esta corporación, reviste gravedad por el riesgo que generó en las instalaciones de la empresa, para todos los trabajadores en general, y para las cosas y los elementos de trabajo que en ella se almacenaban.

Ahora bien, el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez aseveró que la terminación del contrato de trabajo resulta ser desproporcionada, considerando su antigüedad en el desempeño del cargo; sin embargo, la Sala encuentra acreditado que el actor venía incurriendo en esta clase de faltas, sin mostrar actitudes de cambio, así, por ejemplo:

- ✓ En diciembre de 2012 fue citado a descargos y sancionado con una amonestación escrita, por haber ocasionado un daño en la puerta del almacén de producto terminado, mientras conducía imprudentemente la montacarga (págs.15-18, doc.10, carp.01);
- ✓ En octubre de 2014 fue citado a descargos y sancionado con un (1) día de suspensión, por haber golpeado una columna y dañado el tubo de aguas lluvias

ubicado dentro de la plata de producción mientras conducía imprudentemente la montacarga (págs.19-23, doc.10, carp.01);

- ✓ En enero de 2019 fue sancionado con amonestación escrita, por haber golpeado con la montacarga una baranda de la coextrusora (sic) nueva, ocasionando nuevamente daños físicos a los bienes de la organización (pág.36, doc.10, carp.01).
- ✓ En diciembre de 2020 fue citado a descargos y sancionado con siete (7) días de suspensión, entre otros hechos, por haber golpeado con las uñas del montacarga una estiba plástica para tumbarla de un arrume de estibas, haciendo uso inadecuado y maltratando los elementos y herramientas de trabajo (págs.24-35, doc.10, carp.01).
- ✓ En agosto de 2021 fue citado a descargos y sancionado con tres (3) días de suspensión, por haber retirado una guarda de la estantería de la bodega, haberla manipulado en el cuarto de mantenimiento y haberla vuelto a instalar, reparando un golpe que le habría propinado con la montacarga, sin ningún aviso, y sin autorización (págs.43-46, doc.10, carp.01)

d) Del debido proceso

Finalmente, se destaca que según posición pacífica y reiterada de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia “... *la terminación del contrato por justa causa, por regla general, no tiene relación con la investigación y sanción disciplinaria que exige del adelantamiento de un procedimiento especial, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter*” (CSJ SL del 22-04-2008, radicado 30612; SL del 15-02-2011, radicado 39394, SL15245-2014, SL16529-2017, SL5069-2019, SL2351-2020, SL735-2021), sin embargo, en el caso *sub examine* pudo constatarse que en el reglamento interno de trabajo de Coldeplast S.A.S. (págs.32-51, doc.03, carp.01), ni en el contrato de trabajo suscrito por el señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez (págs.27-91, doc.03, carp.01), se estableció ningún procedimiento para la terminación por justa causa de los contratos de trabajo.

Lo expuesto no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión para despedir con justa causa, pues de vieja data, la jurisprudencia ha reconocido la garantía del derecho de defensa en favor del laborante, y por ello, el empleador puede hacer uso de la atribución de finalizar el vínculo con base en una justa causa, motivando su decisión, para lo cual deberá tener en cuenta que “... i) la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido; iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justas causas por el legislador; y iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, éste se cumpla” (CSJ SL15245-2014 y SL4773-2018), requisitos que se encuentran satisfechos, teniendo en cuenta que: (i) la compañía Coldeplast S.A.S. notificó personalmente al señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez, del motivo de la terminación del contrato, (ii) la misma se produjo al día siguiente de la diligencia de descargos, la cual se practicó ocho (8) días después de la ocurrencia de la falta, (iii) la causal enrostrada está prevista como justa causa, y (iv) en el orden interno de la empresa, no se había contemplado ningún procedimiento previo para el despido.

Ahora, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que éste pueda dar su propia versión de los hechos frente aquellos enunciados por el empleador como justa causa, en punto de garantizarle el derecho de defensa, en orden de lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consideró oportuno fijar el criterio según el cual “... 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 las causales 3ª, y de la 9ª-15ª del literal a) del artículo 62 del CST, advirtiéndose que, respecto de las demás causales, dicha garantía sería exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador” (SL2351-2020).

De igual manera, debe tenerse en cuenta que, con fundamento en el derecho a la dignidad humana y en la eficacia transversal de los derechos fundamentales de los trabajadores, la Corte Constitucional adoctrinó que la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, cualquiera sea la

causal, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre, y que, en consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias: *i) debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos, y la decisión de dar por terminado el contrato; ii) dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; iii) se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones concretas que motivan la terminación del contrato; iv) se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; v), se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y vi) se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración” (SU-449 de 2020).*

En vista de ello, el órgano jurisdiccional precisó “Como aclaración necesaria, la cita jurisprudencial de esta misma corporación (CSJ SL2351-2020) fue tomada en cuenta en el fallo de tutela CC SU449-2020, que encontró esa interpretación ajustada a la constitución, ya que define las «garantías obligatorias» exigibles cuando el empleador «haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa», entre las que figura la de verificar si existen y, por ende, si deben aplicarse, mecanismos de cesación del vínculo contractual «previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo», siempre que en ellos se instaure algún trámite o procedimiento específico para romperlo. Dicho fallo constitucional, además, advierte que esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado. Tras ello, expone el tribunal constitucional:

“236. Esta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa

causa por parte del empleador, como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó supra en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (sentencia SL2351 de 2020)” (CSJ SL2688-2022).

Sin embargo, la Sala advierte que éste requisito también fue satisfecho por la compañía Coldeplast S.A.S., en la medida en que citó y escuchó en descargos al señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez en la fecha 09 de septiembre de 2021 (págs.47-51, doc.10, carp.01).

En glosa de todo lo anterior, la sentencia desestimatoria de primera instancia será confirmada. Sin costas en esta instancia por haberse consultado el fallo de primer grado en favor del señor Elkin Alirio Avendaño Ramírez.

4.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 12 de septiembre de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, en el proceso ordinario laboral instaurado por Elkin Alirio Avendaño Ramírez contra Coldeplast S.A.S.


2.- Sin costas en esta instancia.

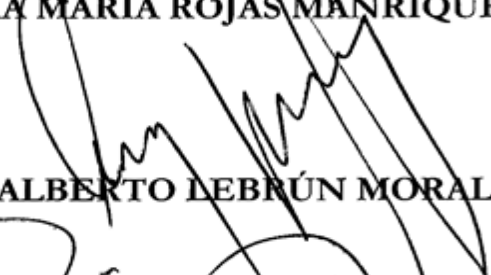
3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

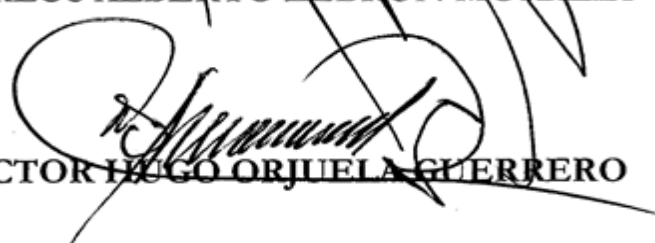
El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3º literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad

Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,


SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO