



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05308-31-03-001-2019-00295-02 (O2-22-024)
Demandante: JHON FREDY BEDOYA FORONDA
Demandado: PAPELES Y CARTONES PAPELSA S.A.
Procedencia: JUZGADO CIVIL CON CONOCIMIENTO EN PROCESOS LABORALES
DEL CIRCUITO DE GIRARDOTA
Providencia: SENTENCIA No.143 DEL 11 DE JULIO DE 2022
Asunto: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

En Medellín, a los once (11) días del mes de julio del año dos mil veintidós (2022), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05308-31-03-001-2019-00295-02 (O2-22-024), instaurado por **JHON FREDY BEDOYA FORONDA** en contra de **PAPELES Y CARTONES S.A.**, con fin de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor del demandante, respecto de la sentencia que selló la primera instancia, proferida el 25 de octubre de 2021, por el Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 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 adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

El señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, actuando por intermedio de apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de PAPELES Y CARTONES S.A., en orden a que se declare que la terminación del contrato de trabajo que los vinculaba fue unilateral,

inconstitucional, ilegal e injusta, y con el fin de obtener el reconocimiento y pago indexado de la indemnización por despido injustificado.

Como fundamento fáctico expuso que laboró al servicio de PAPELES Y CARTONES S.A., desde el 06 de agosto de 2007; que su vinculación se formalizó mediante la suscripción de un contrato de trabajo escrito a término indefinido; que fue contratado para ejercer el cargo de oficios varios, pero realmente se desempeñaba como operador de la máquina Web Welder; que prestaba sus servicios en turnos que transcurrían entre las 6pm y las 2pm, las 2pm y las 10pm, y las 10pm y las 6am; que el último salario mensual devengado ascendió a la suma de \$2.483.501; que el 16 de julio de 2019 fue citado a una diligencia de descargos, por los hechos ocurridos el día 14 del mismo mes y año, fecha en la que el ingeniero de planta le informó al supervisor que lo había visto en su puesto de trabajo con audífonos tipo diadema, y el supervisor lo encontró con los audífonos y viendo videos en el celular; y que en la diligencia de descargos, después de haberle leído el informe rendido por el supervisor, le aclaró a los representantes de la empresa que no había descuidado su trabajo, ni la calidad del producto, ni mucho menos puesto en riesgo su seguridad o la de otros compañeros, y se comprometió no reincidir en dicha conducta.

Aseveró que el 25 de julio de 2019 la empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, con sustento en que su comportamiento contraría las políticas de la empresa sobre el uso de dispositivos ajenos a la labor, y con las cuales se procura la prevención de accidentes laborales, por lo cual se le enrostra el incumplimiento del literal d) de la cláusula segunda del contrato de trabajo, los literales e) y j) del artículo 76, los numerales 1, 2 y 8 del artículo 78, y los numerales 9) y 13) del artículo 80 del RIT, los numerales 1 y 7 del artículo 58, y los artículos 55 y 56 del CST; y que los hechos mencionados constituyen falta grave a las obligaciones del trabajador, dando lugar a la terminación justificada del contrato, según lo previsto en los literales d) y f) del artículo 92 del RIT, y los numerales 4 y 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Sostuvo que PAPELES Y CARTONES S.A. lo sancionó despidiéndolo, arrebatándole la oportunidad de acudir a una doble instancia, o de ejercer los recursos pertinentes; que no se le dieron a conocer las garantías del debido proceso, esto es, no tuvo la oportunidad de controvertir el proceso disciplinario y la decisión adoptada por la empresa; que durante los 11 años que laboró al servicio de la empresa, su comportamiento y la calidad de su trabajo estuvieron acordes a la ley, el contrato, y el reglamento interno de trabajo; y que no registraba antecedentes que respaldaran la severidad de la decisión adoptada, razón por la cual considera que la sanción impuesta es desproporcionada, desmedida, y desbordada.

1.1. Trámite de Primera Instancia

La demanda se admitió el 12 de diciembre de 2019 (pág.87, doc.01), y se notificó a la sociedad PAPELES Y CARTONES S.A. el 28 de febrero de 2020 (pág.101, doc.01), la cual formuló contestación el 13 de marzo del mismo año (págs.128-135-, doc.01), en la que admitió que el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA laboró a su servicio entre el 06 de agosto de 2007 y el 25 de julio de 2019, que fue vinculado mediante un contrato de trabajo escrito a término indefinido; que fue contratado para ejercer el cargo de oficios varios, y se desempeñaba como operador de la máquina Web Welder; que prestaba sus servicios entre las 6pm y las 2pm, las 2pm y las 10pm, o las 10pm y las 6am; que el 16 de julio de 2019 fue citado a una diligencia de descargos por haber sido encontrado viendo videos en su teléfono móvil, con audífonos tipo diadema; que los descargos se llevaron a cabo el día 18 del mismo mes y año, y que el 25 de julio de 2019 la empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo.

Resaltó que en la diligencia de descargos, el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA aceptó y reconoció su error, el cual no tiene justificación; que la conducta en la que incurrió fue imprudente, indolente e irresponsable, pues no solo se colocó en riesgo así mismo, sino también a los compañeros de la planta, en la que es necesario tener control absoluto y evitar distracciones con el fin primordial de conservar la salud de los trabajadores; que por el tiempo de vinculación el actor estaba más que llamado a cumplir con los términos, mandatos y pautas de trabajo seguro; y que la falta cometida por el accionante no exigía de la existencia antecedentes para que se produjera el despido, porque la conducta, por si sola, es grave, y amerita la terminación del contrato.

Consecuentemente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, e incoó las excepciones que denominó inexistencia de la obligación, prescripción, y existencia de justa causa para la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador.

1.2. Sentencia de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 22 de julio de 2021 (docs.10-11-12-13), por el Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota, sentencia en la que se declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, se absolvió a PAPELES Y CARTONES S.A. de las pretensiones incoadas por el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, gravándosele en costas procesales.

Para sustentar su decisión, la cognoscente de primer grado argumentó que PAPELES Y CARTONES S.A. probó en debida forma que el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA incurrió en el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales, y reglamentarias, conducta que, por la gravedad previamente calificada, constituye justa causa para la terminación de la relación de trabajo, la cual solo requiere del agotamiento de un proceso disciplinario, cuando así se establece en el RIT, sin que este fuera el caso.

1.3. Grado Jurisdiccional de Consulta

Teniendo en cuenta que la decisión adoptada en primera instancia, fue totalmente adversa a los intereses del señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, y que su vocero judicial no interpuso el recurso de apelación, la sentencia será examinada a su favor bajo el grado jurisdiccional de consulta.

1.4. Trámite de Segunda Instancia

El Grado Jurisdiccional de Consulta se admitió el 31 de enero de 2022 (doc.02), y mediante proveído del 07 de febrero del mismo año (doc.03) se corrió traslado a las partes para alegar por escrito, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020; sin embargo, se evidencia que las mismas se abstuvieron de alegar de conclusión.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a estudiar en su integridad el fallo de instancia en el Grado Jurisdiccional de Consulta a favor del señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA.

2.1. Problemas Jurídicos

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala, se contrae a determinar si al señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA le asiste el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injustificado; efecto para el que habrá de establecerse si el actor incurrió en la causal de terminación del contrato de trabajo invocada por PAPELES Y CARTONES S.A.; si la conducta que le fue endilgada constituye justa causa para la terminación del contrato, o es una falta que no debió sancionarse con la terminación de la relación de trabajo; y cuál era el procedimiento que debía agotarse previo a la terminación del contrato de trabajo para tenerse por válida.

2.2. Sentido del Fallo

La Sala confirmará la decisión absolutoria de primer grado, considerando que la ocurrencia y descripción de la falta y justeza de la causal invocada por la entidad demandada para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, fue acreditada suficientemente, y porque la terminación del contrato por justa causa, solo requiere del adelantamiento de un proceso disciplinario cuando se aplica como sanción disciplinaria, sin que este fuere el caso.

2.3. Solución a los Problemas Jurídicos Planteados

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

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

Previo a dirimir la controversia planteada, conviene señalar que no existe controversia sobre las siguientes premisas fácticas: que el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con PAPELES Y CARTONES S.A. el 06 de agosto de 2007, para desempeñar el cargo de oficios varios (págs.27-28,136-138, doc.01), y que el último salario promedio devengado ascendió a la suma de \$2.775.717 (pág.214, doc.01). Tampoco se discute que el 16 de julio de 2019 fue citado por la Gerente de Recursos Humanos de PAPELES y CARTONES S.A. para ser escuchado en descargos por los hechos ocurridos el 14 de julio de 2019 (págs.30, 209, doc.01), fecha en la que el Supervisor de Producción del Molino informó por escrito a la empresa que lo había encontrado con audífonos y viendo videos en su celular (págs.29, 210, doc.01). De igual manera, no se controvierte que el 18 de julio de 2019 se llevó a cabo la diligencia de descargos (págs.31, 210- 211, doc.01), que el 25 de julio de

2019 el actor fue notificado de la decisión unilateral asumida por la empresa, de dar por terminado el contrato de trabajo, aduciendo como justa causa el grave incumplimiento de las obligaciones laborales (págs.32-33, 212-213, doc.01), y que el día 30 del mismo mes y mismo año recibió la suma de \$1.669.733, por el sueldo básico, recargos nocturnos, dominicales y/o festivos nocturnos, prestaciones legales, vacaciones, y prima de vacaciones, causados y adeudados para la fecha de terminación del contrato (págs.214, doc.01).

2.3.1. La terminación del contrato de trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del CST, los contratos de trabajo pueden finalizar por la muerte del trabajador, el mutuo consentimiento, la expiración del plazo fijo pactado, la terminación de la obra o labor contratada, la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato, por la suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días, por sentencia ejecutoriada, o por decisión unilateral de las partes.

La terminación de la relación de trabajo que surge por decisión unilateral del empleador, solo adquiere la connotación de injusta cuando no se invoca y demuestra alguna de las causales descritas en el artículo 62 del CST, o de las acordadas 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 del CST, de modo que, la causal alegada esté demostrada plenamente, sin que sea posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas, (SL del 26-05-2012, radicado 44155; SL-14877, radicado 48.885 del 05-10-2016, SL-18344, radicado 51.925 del 24-08-2016, SL-666, radicado 55.526 del 06-03-2019; SL-1082 del 20-04-2020, radicado 64090).

Ahora bien, cuando la terminación del contrato de trabajo acontece por la invocación de una justa causa, corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador probar la ocurrencia de la justa causa invocada (CSJ SL-14618 del 22-10-2014, radicado 40604; SL-5523 del 06-04-2016, radicado 41280; radicado 50154; SL-284 del 14-02-2018, radicado 64004; SL986 del 20-02-2019, radicado 73969; SL-2805 del 08-07-2020, radicado 76988), siendo que en el presente caso, en el diligenciamiento se encuentra plenamente demostrado que mediante comunicación del 25 de julio de 2019 (págs.32-33, 212-213, doc.01), la sociedad PAPELES Y CARTONES S.A., le notificó al señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, la decisión de la empresa de dar por terminado de manera unilateral y alegando una justa causa, el contrato de trabajo que los vinculaba, en los siguientes términos:

"Señor:

JHON FREDY BEDOYA FORONDA

Operario Web Welder

Planta Molino

Presente

Una vez analizados los descargos que usted presentó el día 18 de julio de 2019, la Empresa no encuentra aceptables sus explicaciones y por ello ha decidido la terminación de su contrato de trabajo, con justa causa, hoy 25 de julio de 2019 (en la fecha presente).

Los motivos para esta decisión son los siguientes.

Usted, dentro de su jornada y horario de trabajo, en su puesto de trabajo ubicado en la Web Welder de la Planta Molino, el día 14 de julio del presente año, siendo las 10:00am, se encontró escuchando y viendo en su dispositivo celular un video, con audífonos tipo diadema puestos. Este comportamiento va en contra de políticas de la Empresa sobre uso de dispositivos ajenos a su labor por parte de los trabajadores, políticas que procuran la prevención de accidentes y buscan la seguridad del personal, como también de normas del contrato de trabajo (clausula segunda literal d) y reglamento interno de trabajo (artículo 76 literales e) y j), artículo 7 numerales 1, 2 y 8, artículo 80 numerales 9 y 13). Igualmente, del Código Sustantivo del Trabajo, artículos 55, 56 y 58, numerales 1 y 8.

Los hechos mencionados constituyen faltas graves a sus obligaciones laborales, y en consecuencia dan lugar a la terminación con justa causa de su contrato de trabajo, conforme con lo establecido en el Reglamento Interno de trabajo, artículo 92, numeral 1, literales d) y f), como también según el Decreto 2351/65, artículo 7, literal a), numerales 4 y 6.

El jueves 1º de agosto de 2019 puede reclamar en la Ofician de Nómina y Prestaciones, el valor de todas las prestaciones sociales y contractuales que le adeuda la compañía.

Agradecemos los servicios prestados y le deseamos éxito en sus futuras actividades.

MAURICIO S. SUARES OSORIO

Superintendente Planta Molino" (Subraya intencional de la Sala)

2.3.1.1. De la comisión de la falta: En orden a determinar si el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA incurrió en las conductas que le fueron enrostradas por PAPELES Y CARTONES S.A., importa señalar que el señor ÁLVARO VELÁSQUEZ MESA, Supervisor de Producción Molino de PAPELSA, rindió el siguiente informe disciplinario (pag.208, doc.01):

"MEMORANDO

FECHA: 14 de julio de 2019

PARA: Beatriz Pineda, Gerente Recursos Humanos

DE: Álvaro Velásquez Mesa, Supervisor Producción Molino

ASUNTO: Informe disciplinario JHON Fredy Bedoya

El día 14 de julio, mientras se desplazaba hacía el corrugador, el ingeniero de planta Diego Orejuela informa que el señor Fredy Bedoya está en su puesto de trabajo con audífonos tipo

diadema. Cuando se llega al sitio se encuentra al señor Bedoya con los audífonos y además viendo videos en su celular.

Informo de esta situación con el fin de que se tomen las medidas a que haya lugar.

Atentamente,

ÁLVARO VELÁSQUEZ MESA

Supervisor de Producción Molino". (Subraya intencional de la Sala)

Adicionalmente, obra constancia de que en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 18 de julio de 2019 (págs.31, 210- 211, doc.01), se le inquirió al señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA sobre los hechos ocurridos el día 14 del mismo mes y año, así:

"PAPELSA

Hoy, jueves 18 de julio de 2019, a las 11:00am, se presentó ante la Gerencia de Recursos Humanos el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, con el fin de dar cumplimiento a la citación enviada por esta gerencia. Renunció al derecho de estar asesorado por dos compañeros de trabajo.

1. La profesional Laura Sánchez Naranjo, lee el informe:

El día 14 de julio, mientras se desplazaba hacía el corrugador, el ingeniero de planta Diego Orejuela informa que el señor Fredy Bedoya está en su puesto de trabajo con audífonos tipo diadema. Cuando se llega al sitio se encuentra al señor Bedoya con los audífonos y además viendo videos en su celular. Informo de esta situación con el fin de que se tomen las medidas a que haya lugar. Atentamente, ÁLVARO VELÁSQUEZ MESA, Supervisión Producción Molino"

2. El ingeniero Mauricio Suárez, Superintendente Planta Molino pregunta:
¿Por qué estabas en turno con esa diadema y viendo videos?

3. El señor JHON Fredy Bedoya responde:

Respondiendo a su pregunta, lo que voy a decir no es excusa porque reconozco la falta y el error. Yo voy a una iglesia cristina, y cuando no puedo ir por ejemplo los domingos, entonces ese día por un evento especial me conecté en vivo con la iglesia central, Cuando el supervisor llegó no significa que llevara mucho tiempo, yo me conecto mientras el rollo empieza a rodar, y hasta que se termina, que son 15 minutos, sin descuidar la operación porque estaba pendiente del flujo de la goma, porque si vamos a la calidad de mi trabajo, como operario por la estadística y control que tienen los ingenieros de reclamos y devoluciones, no soy el que estoy encabezando esa lista, no fue que yo descuidé la operación en ese momento porque el rollo no salió malo en ese momento.

4. El ingeniero Mauricio Suárez toma la palabra:

Fredy, sos consciente que el uso de celulares en la planta está prohibido por las consecuencias en seguridad y calidad que puede tener el estar pendiente de un dispositivo y no de la operación? Si es así, ¿por qué lo hizo infringiendo una norma de la compañía?

5. El señor JHON Fredy Bedoya responde:

Sí, soy consciente, acepto los cargos, pero en seguridad, no estaba en una línea de fuego, y en calidad, el rollo no salió afectado.

6. El ingeniero Mauricio Suárez agrega:

JHON Fredy, la gravedad de esta actuación no radica en lo que realmente pasó, como usted dice, no hubo un accidente y no se dañó la producción, lo verdaderamente grave es que se infringe una norma, no uso de celular en planta, que fue establecida con el fin de evitar actos inseguros, cuyas consecuencias potenciales son graves.

7. El señor JHON Fredy Bedoya manifiesta:

Me comprometo con los ingenieros y con la compañía, si me dan otra oportunidad de seguir en la empresa, de que eso no vuelve a pasar"

Y finalmente, se advierte que en el interrogatorio de parte rendido por el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA (desde el minuto 34:00, doc.10), el mismo admitió que el 14 de junio de 2019, el ingeniero Diego Orjuela lo encontró viendo videos en el celular, y utilizando audífonos tipo diadema (55:00), que estaba viendo el video en el panel de control, sin descuidar la producción (55:40), que no estaba en su puesto de trabajo, pero el rollo de la máquina estaba trabajando (56:30), y que el ingeniero Diego Orjuela mandó al supervisor Álvaro para que hiciera el informe (58:45); aseveraciones estas que serán valoradas como una confesión provocada, por cuanto se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 191 del CGP, esto es, porque el declarante tenía la capacidad de confesar, y su confesión versó sobre hechos que le producen consecuencias jurídicas adversas, recayó sobre circunstancias respecto de las cuales la ley no exige otro medio de prueba, fue expresa, consciente y libre, y comprendió hechos y circunstancias de las que debía tener conocimiento directo, ya que participó en los mismos.

Así pues, se tiene plenamente acreditado que el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, realmente incurrió en la conducta señalada por la sociedad PAPELES Y CARTONES S.A., esto es, se encuentra probado que el promotor de la Litis estaba viendo videos en el celular, y utilizando audífonos tipo diadema en las instalaciones de la planta de molino, durante su turno de trabajo, lo cual no es un hecho menor, en atención a su condición de operario de una máquina industrial.

2.3.1.2. De la tipificación de la falta: Ahora bien, PAPELES Y CARTONES S.A. aseveró que las conductas en las que incurrió el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA constituyen justa causa para la terminación del contrato de trabajo, y en orden a esclarecer tales supuestos, la Sala parte del presupuesto que el CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO preceptúa que el contrato de trabajo, como todos los contratos, deben 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); que al trabajador le asiste, de modo general, "... la obligación de obediencia y fidelidad para con el empleador" (artículo 56 – Subraya de la Sala), y de forma especial, la obligación de "...

realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, y observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido" (numeral 1º, del artículo 58 – Subraya de la Sala), y la obligación de " ... observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales" (numeral 8º, del artículo 58 – Subraya de la Sala),

Adicionalmente, se advierte que en el CONTRATO DE TRABAJO las partes pactaron que el trabajador se obligó, de forma general "... a prestar a empleador sus servicios en la ejecución del presente contrato, empleado toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones que se le asignen, y especialmente relacionadas con el cargo de oficios varios, y en labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las leyes, los reglamentos, las órdenes y las instrucciones generales o particulares que se le impartan, observando en su desempeño la buena fe, el cuidado y la diligencia necesaria para el logro de los fines económicos que el empleador persigue" (cláusula primera, págs.136-139, doc.01 – Subraya de la Sala), y de forma especial, "... atender acatar todas las medidas de salud ocupacional adoptadas por el empleador, y utilizar adecuadamente los elementos de protección personal que le sean entregados" (literal a), cláusula segunda, págs.136-139, doc.01 – Subraya de la Sala), "... no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas de lo que el empleador le encomienda, sin previa autorización de éste" (literal d), cláusula segunda, págs.136-139, doc.01 – Subraya de la Sala), y " cumplir las otras obligaciones que establezca la ley, el reglamento interno de trabajo, los procedimientos de la empresa, y todas las órdenes e instrucciones que reciba del empleador, y en especial, aquellas sobre conducta ética e incompatibilidades" (literal h), cláusula segunda, págs.136-139, doc.01 – Subraya de la Sala).

De igual forma, en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO expresamente se estableció que son deberes generales del trabajador "... observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo" (literal j), artículo 76, págs.140-207, doc.01); que son obligaciones especiales del trabajador "... realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, y observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido" (numeral 1º , artículo 78, págs.140-207, doc.01), y " ... observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales" (numeral 8º , artículo 78, págs.140-207, doc.01); y que los trabajadores tienen prohibido "... ejecutar cualquier acto que ponga en peligro du seguridad,

la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres, o salas de trabajo" (numeral 8º, artículo 78, págs.140-207, doc.01).

Finalmente, se advierte que PAPELES Y CARTONES S.A., adoptó una POLÍTICA PARA EL USO DE DISPOSITIVOS MÓVILES EN PLANTAS (pág.216, doc.01), conforme a la cual:

"Política para uso de dispositivos móviles en plantas:

Dentro de las plantas está prohibido hacer uso de celulares y tabletas (hacer o recibir llamadas, enviar mensajes de texto, chatear, tomar fotografías, hacer videos, etc.), con excepción del personal administrativo que lo necesite para el desempeño de sus funciones, quienes deberán detener la marcha y ubicarse en un lugar seguro autorizado.

En el caso de que un trabajador requiera realizar una llamada de emergencia o recibirla, el supervisor les prestará el celular, el cual podrá ser utilizado dentro de su oficina.

Numero de celulares disponibles para este fin:

- Corrugador. 321 7483816
- Molino: 321 638 0143

El peatón que esté por fuera de las plantas, al utilizar el servicio de celular, deberá:

- Detener la marcha
- Ubicarse en un lugar seguro, alejado de escaleras o cualquier cambio de nivel, fuera de las zonas de paso de peatones, vehículo o de ser posible desplazamiento de cargas suspendidas.
- Continuar si marcha solo cuando finalice la llamada o servicio y pueda prestar atención al camino.

Mientras se camine o circule por las instalaciones de la compañía, el uso de dispositivos manos libres o audífonos está prohibido, por la disminución en la percepción del riesgo que su uso puede generar en las personas.

En todos los casos el uso de teléfonos móviles al conducir vehículos se regirá por lo establecido en la legislación del país. Para el uso de celulares o dispositivos móviles por parte de los clientes y visitantes autorizados, se regirán por las normas para el personal administrativo de la compañía.

El incumplimiento de la presente política representa una violación a las obligaciones del trabajador. Esta política empezará a regir a partir del 2º de mayo de 2018.

HUGO CASTILLO GARCÍA

Gerente General" (Subraya intencional de la Sala)

Sobre el particular, conviene relieves que el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, admitió, en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 18 de julio de 2019 (págs.31, 210- 211, doc.01), que era consciente de que el uso de celulares en la planta estaba prohibido por las consecuencias en seguridad y calidad que podrían presentarse al estar pendiente de un

dispositivo (numeral 4º), y en las exculpaciones que rindió en desarrollo del consabido procedimiento (desde el minuto 34:00, doc.10), que conocía el RIT de la empresa (52:10), y que conocía la política de la empresa respecto del manejo de los celulares durante la operación de las máquinas, por el riesgo de desconcentración (52:20).

Así las cosas, se colige que cuando el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, estaba viendo videos en el celular, y utilizando audífonos tipo diadema en las instalaciones de la planta de molino, durante su turno de trabajo, quebrantó la obligación que le asistía de forma legal, contractual y reglamentaria, de cumplir las órdenes e instrucciones que de forma particular le fueron impartidas por el empleador en torno de la prohibición del uso de dispositivos móviles que distrajera su atención y labor de vigilancia del funcionamiento normal de la máquina industrial a su cargo.

2.3.1.3. 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 se advierte que el 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"* (numeral 6º del artículo 62) debiéndose señalar que, 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 35.105 de 2009, SL-38855 del 28-08-2012, SL-8028 del 18-06-2014, radicado 42607; SL-12438 del 15-09-2018, radicado 45700; SL-19449 del 30-08-2017, radicado 46848; SL-1920 del 30-05-2018, radicado 49113).

Vale indicar aquí que, en el CONTRATO DE TRABAJO las partes acordaron que constituirían faltas graves y, por lo tanto, suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo *"... las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y las señaladas en el reglamento interno de trabajo"* (clausula séptima, págs.136-139, doc.01).

Y que en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO explícitamente se determinó que eran justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo “... *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, o en el presente reglamento, o en los contratos individuales de trabajo*” (literal f), numeral 1º, artículo 92, págs.140-207, doc.01),

Ahora bien, según lo indicado en la política para el uso de dispositivos móviles en las plantas de producción adoptada por PAPELES Y CARTONES S.A. “... *el incumplimiento de la presente política representa una violación a las obligaciones del trabajador*” (pag.216, doc.01), pero como su incumplimiento no fue calificado como una violación grave de las obligaciones del trabajador, es del resorte de esta Corporación evaluar la conducta del trabajador y calificarla.

Con el fin de zanjar este aspecto de la controversia, conviene memorar que el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA en el interrogatorio de parte (desde el minuto 34:00, doc.10) adujo que se desempeñaba como operario de la máquina Web Welder, en la planta molino, donde se hace el papel (41:30), que la máquina era operada por tres personas, y cada una tiene funciones diferentes (42:00), que a él le correspondía estar pendiente de la calidad del papel, y del cambio del rollo de papel, actividad que requiere completa concentración (43:30), que si no se pone el rollo en el momento indicado, por error o desconcentración, se puede dañar la producción (45:00), que la máquina tiene riesgo de atrapamiento de las extremidades superiores (49:05), y que recibió capacitación para el manejo de la máquina, y en la misma le explicaron sobre la concentración y el cuidado que debía tener al momento de operarla (51:00).

Por su parte, la señora MARÍA LUCÍA OCHOA PÉREZ, representante legal de PAPELES Y CARTONES S.A. (desde el minuto 01:12:35, doc.10), informó que la política de uso de dispositivos móviles en las plantas de producción fue implementada al interior de la compañía con el fin de salvaguardar la seguridad de los trabajadores, frente a posibles accidentes de trabajo (01:16:50), y que la máquina Web Welder, que era la que operaba el demandante cuando ocurrieron los hechos en los que se originó el despido, tiene riesgo de atrapamiento porque es muy grande, y por esta razón el operario debe estar ciento por ciento concentrado en la labor, porque cualquier descuido puede generar un accidente de trabajo(01:19:10).

El señor NELSON AUGUSTO MARÍN AGUDELO (desde el minuto 01:46:10, doc.10), ex-trabajador de PAPELES Y CARTONES S.A., informó que la máquina Web Welder tiene riesgos eléctricos,

riesgos hidráulicos, riesgos de atrapamiento, y riesgos mecánicos (02:04:30), que cuando la maquina está en operación hay que estar pendiente durante todo el tiempo de todos los controles (02:05:20); el señor DIEGO ALEJANDRO ORJUELA BALANTA (desde el minuto 02:22:08, doc.10), ingeniero de procesos de la planta molinos de PAPELES Y CARTONES S.A., dijo que la operación de la máquina Web Welder requiere mucha concentración, porque aunque tiene muchos controles, depende mucho del operario encargado (02:28:15), que tiene el riesgo de atrapamiento de las manos (02:55:45), que el uso del celular puede generar un accidente de trabajo que puede poner en riesgo la vida del trabajador o de los compañeros de trabajo (02:56:00), y que el operario de la máquina no solo debe estar pendiente de su seguridad, sino de la seguridad de su ayudante, porque es un trabajo en equipo (02:57:20). Entretanto, la señora LESLEY LÓPEZ AGUILAR (desde el minuto 06:49, doc.11), ingeniera industrial de PAPELES Y CARTONES S.A., aseveró que la implementación de la política para el uso de dispositivos móviles en las plantas de producción está directamente relacionada con la seguridad en el trabajo (13:50), que el área en el que trabaja el actor tiene riesgo de atrapamiento (15:00), que los controles de la máquina Web Welder deben ser bien operados para evitar accidentes (15:35), y que las personas que trabajan en la empresa, con la manipulación de máquinas, deben permanecer muy concentradas, porque aquellas son muy grandes y pueden ocasionar lesiones graves (16:40).

La información suministrada por los deponentes traídos al plenario, confrontada con las reglas jurisprudenciales fijadas por la Corte Suprema de Justicia, llevan a ésta Corporación a la convicción de que la conducta en la que incurrió el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, constituye *"... una grave violación las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo"* (numeral 6° del artículo 62 del CST). Y aunque la parte actora encausó todo su esfuerzo probatorio en demostrar que no ocurrió un accidente ni se dañó la producción, lo cierto es que dicho supuesto no es el objeto del debate que ocupa la atención de la Sala, toda vez que lo que se discute, es si el demandante incurrió en el incumplimiento de las instrucciones que de manera particular le había impartido PAPELES Y CARTONES S.A., presupuesto que, conforme a lo indicado en las líneas que anteceden, se encuentra debidamente acreditado, teniendo en cuenta que *"... (i) para que se configure la falta grave, así como como la grave negligencia, no se requiere que efectivamente se haya ocasionado un daño, perjuicio, o beneficio para el empleador, y (ii) que, la falta grave, o la grave negligencia, no se encuentran condicionadas a la intención de causar daño por parte del trabajador"* (CSJ SL del 14-08-2012, radicado 39518; SL-4840 del 31-10-2018, radicado 59916; SL-12438 del 15-09-2015, radicado 45700; SL-3760 del 28-08-2019, radicado 60522, radicado 64623; SL-4911 del 01-12-2020, radicado 76154).

Y aunque el demandante refirió que era la primera vez que incurría en dicha conducta, lo cierto es que en plenario obra constancia de que el mismo ya había sido retroalimentado sobre la referida conducta, según lo indicado en la Evaluación de Desempeño del año 2016 (doc.09), en la que expresamente se indicó que el trabajador *"... se desconcentra por atender el celular", "hace uso frecuente del celular en su puesto de trabajo, y no muestra interés por mejorar este aspecto",* y que *"... son varias las ocasiones en que se le ha retroalimentado por escuchar música con audífonos en su lugar de trabajo";* y según lo dicho por el señor DIEGO ALEJANDO ORJUELA BALANTA (desde el minuto 02:22:08, doc.10), ingeniero de procesos de la planta molinos de PAPELES Y CARTONES S.A., al pretensor ya le había llamado varias veces la atención por los mismos hechos, y que no podía quedarse retroalimentándolo, por lo que le pidió al supervisor de la planta redactar el informe disciplinario.

También refirió el actor que en ningún momento puso en peligro su seguridad, ni la de sus compañeros, ni la producción, porque, cuando estaba viendo el video, estaba ubicado en los controles de la máquina Web Welder, y nunca descuidó la producción; sin embargo, se evidencia que la prohibición del uso de dispositivos móviles se extendía a todas las áreas de la planta, incluida, el área de controles de la máquina, y que la operación de dicha máquina requería de la completa concentración del operario, en este caso, del demandante, quien estaba distraído viendo un video en su celular, con audífonos tipo diadema.

Finalmente, el demandante adujo que otros trabajadores de la empresa incumplieron con la política para el uso de dispositivos móviles en la planta (01:00:05, doc.10); sin embargo, también refirió que nunca presenció a otro compañero viendo videos de entrenamiento y usando audífonos tipo diadema (01:01:00), ni le consta que el ingeniero o el supervisor de la planta hubieran visto a alguien en una situación similar, y no lo hubieran informado (01:04:30); aspecto sobre el que la representante legal refirió que no había recibido informes de otras personas por el uso indebido de dispositivos móviles (01:12:15); en el mismo sentido, el señor NELSON AUGUSTO MARÍN AGUDELO indicó que no conocía alguna otra persona que se le hubiere llamado la atención por hacer mal uso del celular, y que él no lo utilizaba en la planta porque estaba prohibido (01:46:10).

Ello así, no se evidencian por esta Corporación razones que justifiquen el grave incumplimiento en el que incurrió el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, de sus obligaciones legales, contractuales, y reglamentarias de acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartió el empleador, y de observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

2.3.1.4. Del procedimiento que debe seguirse para la terminación del contrato de trabajo por

justa causa: Para empezar cabe anotar que, según posición reiterada y pacífica del órgano jurisdiccional de cierre, 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-30612 del 22-04-2008, SL del 15-02-2011, radicado 39394; SL-15245 del 05-11-2014, radicado 45148, SL-16529 del 26-09-2017, radicado 46307; SL-4773 del 07-11-2018, radicado 59949; SL-5069 del 12-11-2019, radicado 65113; SL-2351 del 08-07-2020, radicado 53676; SL-735 del 02-03-2021), sin que el *sub examine* se enmarque dentro de aquel supuesto fáctico, por cuanto ni en el RIT de la sociedad PAPELES Y CARTONES S.A. (págs.140-207, doc.01) ni en el contrato de trabajo (págs.136-139, doc.01), se estableció algún procedimiento que debiera agotarse, previo a 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 SL-30612 de 2008, SL-15245 de 2014, y SL-4773 de 2018), requisitos que, conforme a lo explicado en las líneas que anteceden, se encuentran satisfechos, toda vez que, al señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA le fue comunicado el motivo de terminación del contrato, misma que se produjo a los siete (7) días de la diligencia de descargos, la cual se adelantó cuatro (4) días después del incumplimiento, y en vista de que la causal enrostrada está prevista como justa causa, sin que en el orden interno de la empresa, se itera, se hubiere contemplado un procedimiento previo.

El derecho del trabajador a ser oído consiste en que este 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, el que no se protege simplemente con la formalidad de la citación a descargos; en tanto que, el respeto al debido proceso es exigible cuando en los instrumentos normativos internos de la empresa esté previsto un proceso disciplinario para que

el empleador haga uso de las justas causas del artículo 62 del CST, lo que se cumple y garantiza siguiendo el procedimiento definido para tal efecto. En orden de lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consideró oportuno fijar el 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 las causales 3ª, y de la 9ª-15ª del literal a) del artículo 62 del CST, advirtiéndolo que, respecto de las demás causales, dicha garantía sería exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador"* (SL-2351 del 08-07-2020), siendo que para la terminación del contrato de trabajo del señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, la sociedad PAPELES Y CARTONES S.A. no invocó ninguna de las causales referidas por el órgano jurisdiccional en cita.

No obstante lo anterior, también debe tenerse en cuenta que, con fundamento en el derecho a la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, la Corte Constitucional adocrinó que la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, 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), requisito este que fue satisfecho por PAPELES Y CARTONES S.A. el 18 de julio de 2019, cuando escuchó las exculpaciones presentados por el señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, frente a los hechos ocurridos (págs.210-211, doc.01).

Así las cosas, y habiéndose probado la ocurrencia, descripción legal y reglamentaria de las faltas cometidas, y la gravedad de la justa causa invocada por la sociedad PAPELES Y CARTONES S.A. para terminar unilateralmente el contrato de trabajo del señor JHON FREDY BEDOYA FORONDA, como también que las garantías que le asistían al promotor del juicio fueron observadas, no existe otro camino diferente para la Sala que confirmar la sentencia desestimatoria de primera instancia.

3. COSTAS

Sin costas en esta instancia, teniendo en cuenta que el fallo de primera instancia fue estudiado en su integridad en el grado jurisdiccional de consulta a favor de JHON FREDY BEDOYA FORONDA. Las costas impuestas en la primera instancia se confirman, en virtud de lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 365 del CGP, al haber sido el demandante vencido en el proceso.

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

4. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 22 de julio de 2021, por el Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por JHON FREDY BEDOYA FORONDA en contra de PAPELES Y CARTONES S.A., por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia. Las costas impuestas en la primera instancia se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiénose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

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

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



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada



JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES
Magistrado



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario

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



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario