



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Javier Alonso Castro Henao
DEMANDADO	Cristalería Peldar S.A.
RADICADO	05-266-31-05-001-2017-00216
TEMA	Despido injustificado
DECISIÓN	Revoca y confirma sentencia

El dieciocho (18) de agosto de dos mil veintidós (2022), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el ACTA **193** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **JAVIER ALONSO CASTRO HENAO** contra **CRISTALERÍA PELDAR S.A.**, con radicado **05-001-31-05-001-2017-00216**.

• **PRETENSIONES:**

El demandante pretende se declare que fue despedido de manera unilateral y sin que existiera justa causa. Que consecuentemente, se condene a la demandada a reintegrarlo al empleo con el pago de los salarios, prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir. En subsidio que se condene a pagar la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Que se condene en costas a la demandada.

• **HECHOS:**

Las anteriores pretensiones las fundamenta el demandante en los hechos siguientes: que mediante contrato de trabajo a término indefinido prestó los servicios a Cristalería Peldar S.A. del 21 de mayo de 1996 al 5 de abril de 2017. Que al interior de la demandada funciona el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia “SINTRAVIDRICOL”, seccional

Envigado. Que se asoció a dicho sindicato desde 1996. Que el 16 de julio de 2015 se suscribe entre la demandada y Sintravidricol un acta extraconvencional, que establece una estabilidad laboral reforzada para los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, a quienes la accionada les garantiza que no podrá finalizar el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa por parte de la empresa entre el 21 de mayo de 2015 y el 20 de mayo de 2017. Que el 1° de febrero de 2017 la demandada lo citó a la primera etapa de procedimiento disciplinario. Que la razón del procedimiento era que el 28 de enero de 2017 estando en el primer turno, en la maquina B3, la cual llevaba montada la referencia F3703, no realizó adecuadamente en su calidad de inspector de calidad los chequeos establecidos y registró en el ELIS como exitosos cada hora. Adicionalmente se evidencia que no tomó las medidas respectivas, no hizo rechequeo, no programó, no informó a su compañero de formación para una debida corrección, no lo registró en su informe de turno ni informó al inspector de turno siguiente el defecto presentado. Que se agotó solicitud de aplazamiento y se fijó fecha para el 8 de febrero de 2017. Que al día siguiente se efectuó la diligencia de descargos donde manifestó no estar de acuerdo con lo del registro en el ELIS, pues registró lo que vio en el momento del chequeo, es decir, producción conforme, adicionalmente no está de acuerdo con los demás cargos porque, según advierte, él en ningún momento detectó que la producción estuviera fuera de especificación y considera haber actuado diligentemente. Que Sintravidricol se pronunció y manifestó que las acusaciones quedaban sin efectos debido a que el trabajo a discusión se encuentra dentro de especificaciones. Que al finalizar la diligencia de descargos se concluyó con la terminación de su contrato de trabajo aduciendo una justa causa, decisión que apeló. Que el 10 de febrero siguiente se le comunica que quedaría temporalmente retirado del lugar de trabajo hasta que se tome la determinación final. Que la segunda etapa del proceso disciplinario se fijó el 13 de febrero. Que dicho día radica solicitud de aplazamiento porque no había escogido los 3 miembros del sindicato que defenderían sus intereses. Que se aplaza el proceso para el 15 de febrero. Que el 14 de febrero consultó al médico como consecuencia de una dificultad de salud, siendo incapacitado durante el día siguiente. Que el 15 de febrero de 2017 la demandada abrió diligencia de descargos precisando en el acta que ni el él demandante ni los representantes del sindicato habían comparecido. Que el 20 de febrero de 2017 la demandada le comunicó que, considerando su incapacidad la

diligencia se fijaba para el 22 de febrero. Que el 21 de febrero comunica los nombres de los miembros del sindicato que defenderían sus intereses. Que el 22 de febrero se llevó a cabo la segunda etapa del proceso disciplinario. Que le manifestó a la ingeniera Adriana que había sentido una pequeña pega en la parte de la rosca del envase y aun así pensó con su experiencia que el producto estaba óptimo para ser empacado. Que la organización sindical manifestó que se observa más que una intención un desconocimiento de la aplicación del procedimiento, lo cual induce al error, pensar que el producto es comercial y es lo mejor para la empresa. Que al finalizar la diligencia no se modifica la decisión inicial. Que el 3 de marzo de 2017 el sindicato apela la decisión por violar el debido proceso y al derecho de defensa de él como demandante por no respetar la accionada los artículos 83 y 85 de la convención colectiva. Que el 5 de abril de 2017 se le termina el contrato de trabajo unilateralmente y con justa causa bajo argumento de la demandada. Que los hechos generaron que se rechazaran o botaran cerca de 7000 envases. Que la demandada pagó al demandante la liquidación final el 24 de abril de 2017. Que el pago fue tardío. Que para el momento del despido era socio de Sintravidricol. Que se beneficiaba de los derechos convencionales. Que pagaba su cuota sindical. Que el artículo 82 de la convención colectiva se establece una indemnización por despido injusto superior a la legal. Que el salario promedio mensual era de \$5'069.956.

- **CONTESTACIONES:**

Cristalería Peldar S.A.: Indicó que es cierto que el demandante estuvo vinculado a la empresa hasta abril de 2017, cuando se terminó el procedimiento interno que finalmente condujo al despido por justa causa. Que es cierto la existencia de Sintravidricol aclarando que la seccional Envigado de esta carece de personería jurídica. Que es cierto que el demandante es socio de Sintravidricol. Que no es cierto el acuerdo extra convencional que se menciona, pues no estableció una estabilidad laboral reforzada. Que es cierto la iniciación y desarrollo del procedimiento disciplinario a raíz de faltas graves y negligencia. Que es cierto que Sintravidricol solicitó aplazamiento de la diligencia de descargos. Que es cierto que en la diligencia de descargos el trabajador tuvo la oportunidad de exponer su versión. Que es cierto que los representantes de Sintravidricol presentaron puntos de vista sobre los hechos. Que es cierto que Cristalería Peldar S.A. concluyó la diligencia con la

terminación del contrato de trabajo del demandante. Que es cierto el retiro temporal producto del proceso disciplinario. Que es cierto la fecha de la segunda diligencia de descargos. Que es cierto el aplazamiento de la fecha de la segunda audiencia de descargos. Que es cierto que se comunicó con el sindicato para citar los representantes. Que es cierto que el empleado nuevamente manifestó que no se había elegido quienes iban a representar sus intereses del sindicato. Que es cierta la incapacidad. Que es cierto que la empresa no tuvo información del demandante en el tiempo de la incapacidad. Que es cierto que por tercera vez el empleado manifestó que no había escogido a los directivos del sindicato para acompañarlo en el procedimiento. Que es cierto que por motivo de su incapacidad se reprogramó la etapa. Que es cierto que la segunda fase se programó para el día 22 de febrero de 2017. Que es cierto que el demandante reportó tener los 3 miembros del sindicato que había elegido. Que es cierto que la reunión del 22 de febrero del año 2017 se le dio la oportunidad de expresar los hechos que rodearon la situación a tratar. Que es cierto que Sintravidricol apoyó y reiteró sus consideraciones respecto a las faltas cometidas. Que es cierto que se confirmó la terminación de contrato de trabajo con justa causa. Que no es cierto que los hechos imputados al trabajador no sean ciertos. Que no es cierto que el demandante pudiera proceder en su labor conforme la costumbre ni que pudiera separarse de los procedimientos o protocolos existentes. Que no es cierto que las faltas cometidas debieron haber conducido a una mera suspensión. Que no es cierto que no haya existido una justa causa. Que es cierto el salario del trabajador. Que es cierta la indemnización mayor por el artículo 82 de la Convención Colectiva de Trabajo. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones y propuso varias excepciones de mérito.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El 9 de diciembre de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado **CONDENÓ** a la empresa CRISTALERÍA PELDAR S.A. a cancelar al señor JAVIER ALONSO CASTRO HENAO la suma de \$3'041,973,59 como sanción moratoria, en los términos del artículo 65 del CST. En lo demás absolvió. Condenó en costas procesales a la demandada.

Como argumento de su decisión mencionó que hay unas causales específicas para determinar si procede o no el reintegro. Que son algunas causales hacer

parte del retén social, mujer en estado de embarazo o lactancia bajo lo que dice la ley, cuando se despide a un trabajador con fuero, en sí, hay unas causales taxativas y otras surgen producto de la Corte Constitucional, Consejo de Estado y Corte Suprema de Justicia. Que advierte que frente a la primera etapa no se presenta ninguna inconformidad, que la misma solo existe frente a la segunda etapa. Que al juzgado le queda claro que existieron aplazamientos pero que los mismos se dieron por solicitud del demandante y la asociación sindical y que la empresa accedió a reprogramar. Que en uno de esos aplazamientos la empresa diligenció la audiencia de descargos sin presencia del señor demandado ni los representantes del sindicato pero que al recibir la incapacidad médica se reprogramó dicha audiencia y por eso no se incumplió los términos al pie de la letra de la convención. Que no se puede aferrar el señor demandante a ello cuando los términos no se cumplen por actuaciones de la asociación sindical y del mismo demandante, por ello considera que se cumple con el principio de defensa, contradicción, debido proceso, prontitud y así explicar la conducta laboral puesta en entredicho por la empresa. Que permitió la empresa que se pronunciara la asociación sindical. Que en sentido de lo que muestra la investigación laboral la conclusión es que hubo justa causa para terminar el contrato de trabajo debido a que faltó curia, atención y compromiso por parte del demandante en el proceso productivo, no obstante en los ascensos que este tuvo en la empresa, por lo cual para el juzgado no es procedente el reintegro, debido a que este conocía los requerimientos del envase y se tiene el conocimiento no se puede dejar a criterio del trabajador ni aún más cuando se percibe un error si el producto es comercial. Que incluso se denota que el demandante conoció el error porque intentó tapar uno o varios envases de forma manual y concluyó que si tapaba bien era comercial cuando hoy en día se tienen nuevas tecnologías que tienen como parámetro optimizar estos métodos productivos, por ello, se quebrantó la confianza entre empleador y trabajador. Que al respecto el decreto 2351 de 1965 en su artículo 8, numeral 4, faculta para ordenar el pago de la indemnización. Que además ya se perdió la confianza en un proceso tan delicado como la producción de envases de vidrio cuando estos tienen la finalidad de llegar a la comunidad y se pone en riesgo la salud de esta al consumir ese producto. Que, por la experiencia, capacitación, conocimientos del demandante no permite que se omitieran las dimensiones de la tarjeta en el negocio celebrado de la demanda con Colcafé. Que se advierte que es una justa causa y no encuentra el juzgado como sustentar un

reintegro. Que advierte como a folios 48 aparece la segunda etapa con la asistencia de 3 dignatarios. Que respecto a esa segunda etapa se habla de un acuerdo de la empresa antes de empezar el acta donde se propone una suspensión de 15 días la cual no se llevó a lo escrito y se sustenta en el interrogatorio de parte al señor demandado y un testigo, esa versión no es admitida por la empresa, así, esto no se puede tomar en cuenta por el juzgado.

- **APELACIÓN:**

La decisión anterior fue recurrida en apelación por ambas partes, quienes expusieron los siguientes argumentos:

Demandante: Solicita la revocatoria de la sentencia en cuanto se pide que se declare que fue despedido de manera injusta y que se revoque de igual forma la decisión en donde se absuelve a la demandada de reintegrarlo o en su defecto pagar la indemnización por el despido pactada de forma convencional. Señaló que, de acuerdo con el juzgado media una justa causa para terminar el contrato de trabajo en el sentido que al fungir como inspector de calidad y contar con una amplia experiencia por su antigüedad de más de 20 años en su puesto de trabajo le resulta reprochable la falta en que incurrió, como lo dice la carta de despido en no haber detectado que varios envases que estaban a su cargo no cumplían con los parámetros producto del defecto. Manifestó en **primer lugar**, se estima que existió una violación a su debido proceso, toda vez que para darle por terminado el contrato de trabajo la empresa debió de cumplir a cabalidad lo establecido en el artículo 83 de la convención colectiva de trabajo, en virtud de la cual la segunda etapa del proceso disciplinario debía de adelantarse dentro de los tres días hábiles a la aplicación de la sanción, así no es viable al intérprete de la norma, en el caso al juez, ampliar esta norma, aunque esa fue muy accidentada y por ello se encuentra afectada la legalidad al no respetar el debido proceso del demandante, así la terminación del contrato de trabajo fue ilegal. En **segundo lugar**, la falta que se esgrimió para terminar el contrato de trabajo no amerita la gravedad para terminar un contrato que se desarrolló por más de 20 años, el hecho de que un día hubiera cometió un error donde no hubiere detectado unos defectos en los envases no amerita la decisión tomada por la empresa, máxime si se tiene en cuenta tal y como lo reconoció el representante legal de la empresa que aquellos envases que no se encuentren con lo establecido la

empresa los reutiliza, es decir, estos no se botan ni los desechan, así, el testigo Pablo Emilio Castaño verificó esa situación. En **tercer lugar**, el despido no se ajusta al hecho debido a que si se analiza la carta de despido, lo que allí se planteó es que no cumplió con el rendimiento esperado, es decir, que no detectó en un lapso de tiempo que espera en la empresa el defecto con el que contaba los envases, así, conforme la ley cuando a un trabajador se le despide por bajo rendimiento debe seguirse por un procedimiento donde se usen tablas comparativas con trabajadores que realicen actividades análogas como sustento del despido, actos que no se realizaron. Frente a lo esgrimido como justa causa de terminación del contrato ni la ley ni contractualmente se estableció que la conducta imputada ameritaba la gravedad tal para terminar el contrato de trabajo, se insiste en una falta que ocurrió allí por el trabajador al no verificar el error de calidad de los envases, sin embargo, los mismos se reutilizaron en su integridad por lo tanto el no haber rendido en esa jornada no da lugar a la terminación de un contrato de trabajo. **No se comparte el argumento donde se indica que se quebró o desquebrajó la confianza** porque tal situación pasa cuando el trabajador incurre en una conducta gravísima que sea por ejemplo la apropiación de sumas de dinero, actos de violencia, pero en este caso lo que se evidenció fue que el trabajador no rindió adecuadamente en la jornada de trabajo y el hecho de que el trabajador no rinda durante una de sus jornadas de trabajo a sabiendas de que trabajó más de 20 años no lleva a que se quebrante esa confianza y que por esa circunstancia no se reintegre al trabajador que tiene fundamento en el acta suscrita entre la empresa y el sindicato en virtud de la cual que durante el período de tiempo donde se encuentra la empresa se compromete a no terminar el contrato de trabajo sin justa causa, y, a criterio de la parte demandante procede esa convención o en su defecto la indemnización con despido con orden extra legal o en su defecto la ley.

Demandada: solicitó exclusivamente se revoque la condena frente por la sanción moratoria por la supuesta demora en el pago de la liquidación respectiva de prestaciones sociales, esto por el análisis que hace el despacho al indicar que la empresa tuvo tiempo suficiente para realizar el pago dado los aplazamientos que se realizaron por solicitud del demandante y de la asociación sindical, donde tuvo un tiempo más amplió ya que esta conocía que se le iba a terminar el contrato, lo cual a perspectiva de la demandada no es cierto, debido a que ello se agota a que se cumple todas las etapas y se

resuelven todos los recursos elevados por las partes, de modo que solo es a partir de ese momento donde se materializa la terminación del contrato y es allí cuando las áreas encargadas realizan las respectivas liquidación, por ello no es viable sin terminar el proceso disciplinario indicarle a dichas áreas que realicen estas liquidaciones.

- **ALEGATOS:**

Las partes no presentaron alegatos.

CONSIDERACIONES:

Conforme a las apelaciones formuladas por las partes, los problemas jurídicos para resolver abarcarán los siguientes temas: *i)* determinar si el despido del demandante Javier Alonso Castro Henao obedece o no a una justa causa y si el procedente el reintegro; y, *ii)* indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

i) Despido

No es objeto de discusión por las partes que el demandante laboró al servicio de Cristalería Peldar S.A. del 21 de mayo de 1996 al 5 de abril de 2017, teniendo como último cargo el de inspector control calidad.

Este último día, 5 de abril de 2017, la empresa demandada decide dar por terminado el contrato de trabajo que lo unía con el demandante de manera unilateral, invocando justa causa, así:

“La Compañía con fundamento en el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, literal a), numerales 2°, 5° y 6°; artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1°, 4° y 5°; artículo 75 literales c), d), e) y g); artículo 79 numerales 1°, 4° y 5° y artículo 86 literal A), numerales 2°, 5° y 6° del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes, ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causa su contrato de trabajo a partir del día 5 de abril de 2017, Último día de labor.

La anterior decisión se fundamenta en los siguientes hechos:

El día 28 de enero de 2017, estando usted en el primer turno (de 6 a.m a 2 p.m.), en la maquina B3, en la cual se encontraba montada la referencia F3703 (envase de Colcafé), en su condición de Inspector de Calidad, no efectuó los chequeos establecidos de “Go-no Go” (“Pasa-no Pasa” > Dimensión E máxima) y a pesar de no haberlos efectuado, los registró en

cada hora, como exitosos en el ELIS (bitácora de turno donde se registran los resultados de las mediciones de calidad).

Esta situación se evidenció al hacer una auditoria regresiva de la producción empacada de la citada referencia, la cual arrojó como resultado que algunas de las unidades empacadas, correspondiente a los envases producidos de 6 a.m. a las 2 p.m., aproximadamente, del día 28 de enero de 2017, se encontraban por fuera de especificaciones, con el defecto “terminado soplado”, pues la medida se encontraba por encima de la especificación de la tarjeta de instrucciones.

Como consecuencia de lo anterior, es claro para la Empresa que Usted no sólo faltó a la verdad, sino que no tomó las medidas respectivas y por lo tanto no hizo el rechequeo, no informó al área de Formación acerca del defecto para su debida corrección, no lo registró en el informe de turno y tampoco lo informó al inspector de calidad del turno siguiente.

Es importante precisar que los hechos anteriores generaron un retenido total de 26 estivas, vale decir de más o menos 60.000 envases, de los cuales fue necesario rechazar o botar cerca de 7.000 envases. Vale decir que este proceso de reselección de envases genera unos costos extras para la Compañía.

De otra parte, en la primera etapa del procedimiento convencional efectuada el 9 de febrero de 2017, Usted afirma categóricamente que “...registró en el ELIS lo que vio en el momento del chequeo, es decir, producción conforme”. Adicionalmente manifiesta que “...no está de acuerdo con esta falta ya que en ningún momento detectó que la producción estuviera fuera de especificaciones”.

*No obstante lo anterior, en la segunda etapa del proceso disciplinario llevada a cabo el día 22 de febrero de 2017, Usted se retracta de lo dicho en la primera etapa y admite que le expresó a la ingeniera Adriana Escobar, “que le había sentido una pequeña pega en la rosca del envase y pensé ... que el producto estaba en condiciones de ser empacado ... ya que lo corroboré midiéndole una tapa nueva y midiéndolo con el pie de rey en la parte superior del terminado y **no donde se pegaba el GNG...**” (el resaltado es mío), lo que significa que no hizo de manera correcta la medición.*

Adicional a lo anterior, en esta misma etapa, afirma lo siguiente: “Pido replantear la decisión tomada y poder tener una nueva oportunidad, lo anterior al reconocer este error con humildad”.

De todo lo antedicho se colige, que efectivamente Usted cometió las faltas que se le endilgan y que con su proceder generó serios problemas de retraso y sobrecostos a la Compañía que pudieron tener consecuencias más gravosas, toda vez que de haberse despachado esos envases que no cumplían las especificaciones exigidas por el cliente, se hubiera podido generar un reclamo por parte de éste, que no sólo hubiera tenido impacto económico, sino que bien podría afectar dramáticamente la relación comercial con el cliente.

Con base en las anteriores consideraciones, la compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.

Advierte el demandante en el recurso de apelación no estar conforme con la decisión del juzgado del conocimiento, dividiendo su inconformidad en los siguientes puntos: **a)** violación al debido proceso al interior del procedimiento

convencional para el despido; **b)** la falta invocada por la empresa no amerita la gravedad para terminar un contrato; y, **c)** la carta de despido no se ajusta al hecho que se invoca.

a) Debido proceso

La cláusula 81 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada y Sintravidricol, señala:

“PROCEDIMIENTO

En la aplicación de una sanción, o cuando sea el caso de cancelar el contrato de trabajo de cualquiera de las personas amparadas por la presente Convención, se seguirá el siguiente procedimiento:

1) Primera Etapa

El respectivo supervisor citará por escrito a una reunión al trabajador inculcado y a dos representantes de Sintravidricol de la correspondiente Planta, escogidos por el trabajador.

En ella se analizarán y tendrán en cuenta los hechos constitutivos de la falta, los cargos y las pruebas presentadas por las partes; y de lo que ocurra se dejará constancia escrita firmada por los asistentes en acta cuyo original se entregará en el Departamento de Personal, y dos copias legibles, una para el trabajador y otra para Sintravidricol.

El Supervisor notificará en el acta al trabajador lo que haya decidido, teniendo en cuenta las pruebas aducidas y la escala de sanciones aplicable.

Si el trabajador no quedare conforme con la decisión adoptada en esta etapa, podrá solicitar en el acta que su caso se ventile en Segunda Etapa.

2) Segunda Etapa

El Director de Personal, quien tendrá parte activa en la decisión que se tome en este Comité, citará por escrito a una reunión, al trabajador, a tres representantes de Sintravidricol de la respectiva Planta escogidos por éste, y al Supervisor que siga inmediatamente en jerarquía al que intervino en primera etapa.

En esta reunión se hará un nuevo análisis de los hechos que motivaron el Comité, y tanto por parte del trabajador como de la Empresa podrán aportarse en él nuevas pruebas.

1. Si después de este examen las partes no llegaren a un acuerdo porque no se aportaron las pruebas en ninguno de los Comités, se dará por terminado el procedimiento convencional sin sanción alguna, y así se hará constar en el acta.

2. Si la falta de acuerdo obedece a apreciaciones distintas que hagan las partes sobre las pruebas presentadas, se dejará constancia de ello en acta firmada por los asistentes, cuyo original se dejará en el Departamento de Personal, y dos copias legibles de ella se entregarán, una al trabajador y otra a Sintravidricol.

En este último caso Sintravidricol podrá someter, por escrito, el asunto a la decisión del Gerente, quien en tal evento citará por escrito a tres representantes de Sintravidricol y al Trabajador, si así lo hubieren solicitado, a una reunión donde se analizarán nuevamente los hechos que motivaron este Comité.

Igualmente, por escrito, el Gerente de Planta dará respuesta a Sintravidricol de su decisión, la cual podrá consistir en confirmar la sanción, revocarla o conmutarla por una sanción diferente; pero si se tratare de un despido e insistiere en él, la Empresa pagará al trabajador las indemnizaciones que a continuación se indican, a menos que el despido haya sido hecho por justa causa plenamente comprobada.

PARÁGRAFO: Este procedimiento no se aplicará cuando la terminación unilateral del contrato tenga como justa causa el otorgamiento de una pensión de jubilación.”

De otra parte, la cláusula 83 de la citada convención numera los términos que debe cumplir cada una de las etapas anteriores, así:

“TÉRMINOS

Con el fin de garantizar la efectividad de este procedimiento, se fijan los siguientes términos para cada una de las etapas:

1. a. La primera etapa deberá realizarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador se presente a laborar.

b. La segunda etapa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de apelación.

2. En cuanto a los recursos, los plazos para interponerse serán:

a. Ante el Comité, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.

b. Ante el Gerente dentro de los nueve (9) días hábiles siguientes a la fecha en que se le notifique la determinación.

3. La sanción deberá comenzar a hacerse efectiva a partir del día que convinieren las partes y a más tardar dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha en que la decisión quede en firme.

PARAGRAFO 1°: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se impongan omitiendo cualquiera de los requisitos señalados en este procedimiento.

PARAGRAFO 2°: En caso de despido, a juicio del Supervisor, el trabajador podrá ser temporalmente retirado del lugar del trabajo, entendiéndose que durante este lapso y hasta el momento de la decisión final, estará devengando el salario correspondiente.

PARAGRAFO 3°: Las amonestaciones verbales o escritas no tendrán el carácter de sanciones, no obstante lo cual el trabajador inconforme con ellas podrá emplear el procedimiento de quejas y reclamaciones.

PARAGRAFO 4° La Empresa se compromete a pasarle al Sindicato copia de las amonestaciones escritas.”

Indica el accionante que la empresa no cumplió con los anteriores términos, debido a que la segunda etapa no se realizó dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de apelación, por lo que, a su juicio, ello da lugar a que el despido se torna ineficaz.

Si bien es cierto que entre la primera y segunda etapa del procedimiento adelantado ante el trabajador transcurrieron más de tres días hábiles, a criterio de esta Sala del Tribunal tal hecho no torna en ineficaz el despido. Y es que, el parágrafo 1° de la cláusula 83 indica que no producirá efecto alguno el despido cuando se omite cualquiera de los requisitos señalados en ese “**procedimiento**”. En este punto es necesario responder el siguiente interrogante, ¿a qué procedimiento se refiere? Para responder a ello, se recuerda que la cláusula 81, aparte de que está titulada como “PROCEDIMIENTO”, menciona el procedimiento a seguir en caso de la cancelación de un contrato de trabajo. Asimismo, la cláusula 83 señala los términos que se deben cumplir “*Con el fin de garantizar la efectividad de este procedimiento*”. De lo anterior se desprende que, cuando la cláusula 83 en su inicio y en su parágrafo 1° hace alusión al “*procedimiento*”, no se está refiriendo a los términos; en realidad se refiere al procedimiento señalado en la cláusula 81.

Atendiendo a que el procedimiento de que trata la cláusula 81 se cumplió a cabalidad, no hay razón para aplicar el contenido del parágrafo 1° de la cláusula 83, lo que impide ordenar el reintegro al empleo.

Si en gracia de discusión se llegare a considerar que el procedimiento a que hace alusión el mencionado parágrafo es el contenido en la misma cláusula 83, ello tampoco tornaría en ineficaz el despido, toda vez que, obedece al trabajador el hecho que la segunda etapa no se realizara dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de apelación. No puede pretender entonces el actor beneficiarse de su propia culpa para reclamar la protección a su debido proceso, cuando lo único evidente es que la empresa salvaguardó tal derecho fundamental al aplazar tal diligencia hasta que el trabajador regresara de su incapacidad médica y contara con los miembros del sindicato que lo asistirían.

El procedimiento convencional adelantado al demandante Castro Henao se encuentra en el documento digital PDF "001Demanda", el cual fue realizado como a continuación se detalla:

- 1) Citación para procedimiento disciplinario primera etapa, fechado 6 de febrero de 2017¹
- 2) Acta procedimiento disciplinario primera etapa, 9 de febrero de 2017²
- 3) Notificación de la empresa al demandante la voluntad de retirarlo temporalmente del lugar del trabajo hasta que se decida el procedimiento disciplinario, 10 de febrero de 2017³
- 4) Solicitud del demandante a la empresa de aplazamiento de la segunda etapa del proceso disciplinario, debido a que aquel no ha elegido los tres directivos sindicales que lo acompañarán en el procedimiento, fechado 11 de febrero de 2017 pero con constancia de recibido del día 13 del mismo mes⁴
- 5) Citación procedimiento disciplinario segunda etapa dirigido por la directora de recursos humanos de la empresa a Sintravidricol, fechado 13 de febrero de 2017 para efectos de realizar dicho procedimiento el mismo día a partir de las 3:00 pm⁵
- 6) Citación procedimiento disciplinario segunda etapa dirigido por la directora de recursos humanos de la empresa a Sintravidricol y al demandante, fechado 14 de febrero de 2017, para llevarse a cabo al día siguiente, debido a la solicitud de aplazamiento elevada por el trabajador⁶
- 7) Certificado de incapacidad médica del señor Castro Henao por los días 14 y 15 de febrero de 2017⁷
- 8) Acta de proceso disciplinario segunda etapa realizado por la empresa, en el que no asistió el trabajador, realizado el 15 de febrero de 2017⁸
- 9) Descargos del demandante, en el que manifiesta que aún no ha elegido a los tres dirigentes sindicales que lo asistirán en el procedimiento disciplinario, señalando que cuando los elija lo pondrá en conocimiento de la empresa, 15 de febrero de 2017⁹

¹ Folios 45

² Folios 46 a 49

³ Folios 50

⁴ Folios 51 y 52

⁵ Folios 53

⁶ Folios 54

⁷ Folios 55

⁸ Folios 56

⁹ Folios 57

- 10) Citación procedimiento disciplinario segunda etapa dirigido por la directora de recursos humanos de la empresa a Sintravidricol y al demandante, fechado 20 de febrero de 2017, en el que se advierte que, como para la citación anterior el actor se encontraba incapacitado, se programa nuevamente la diligencia para ser realizada el día 22 del mismo mes¹⁰
- 11) Solicitud del accionante a la junta directiva de la organización sindical Sintravidricol eligiendo tres directivos de esta para que lo representen ante la empresa en el proceso disciplinario adelantado en su contra, febrero 21 de 2017¹¹, documento que también se le dirigió a la directora de recursos humanos de la empresa el mismo día¹²
- 12) Acta de procedimiento disciplinario segunda etapa realizado el 22 de febrero de 2017, en la que se ratifica la decisión por parte de la demandada de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa¹³
- 13) Solicitud del sindicato a la empresa para que se modifique la decisión anterior, 3 de marzo de 2022¹⁴
- 14) Carta de terminación del contrato de trabajo al demandante, 5 de abril de 2017

Nótese entonces, que la voluntad de la empresa fue realizar la segunda etapa dentro de los términos señalados en la cláusula 83 de la convención colectiva, pues la primera etapa se realizó el día jueves 9 de febrero de 2017 y se programó la segunda etapa para el lunes 13 del mismo mes y año; debido a las solicitudes de aplazamiento realizadas por el señor Castro Henao por no contar con los tres directivos del sindicato que lo acompañarían en la diligencia y a la incapacidad médica prescrita, la segunda etapa solo pudo realizarse el día 22 del mismo mes.

Invoca el demandante que por parte de la empresa no se le respetó su debido proceso, por haber superado el término de tres días hábiles para realizarse la segunda etapa del procedimiento disciplinario.

¹⁰ Folios 58

¹¹ Folios 59

¹² Folios 60

¹³ Folios 61 y 62

¹⁴ Folios 63 al 70

Ahora, el artículo 29 de la Constitución Política consagró el derecho fundamental al debido proceso y determinó que éste: *“se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas” y que “quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho”*. Si bien el precepto Constitucional refiere a sindicada, ello no es óbice para que tal garantía pueda ser entendida y extendida a quien se le impute una falta o conducta adversa de cualquier naturaleza.

Si bien es cierto que la segunda etapa se realizó por fuera del término señalado en el literal b del numeral 1° de la cláusula 83 de la convención colectiva, no puede pasarse por alto que el empleador optó por brindar garantías adicionales al trabajador aplazando la diligencias hasta que este contara con los tres directivos sindicales que lo apoyaría y que no estuviera gozando de una incapacidad médica. Es notorio que la dilación en el procedimiento se encuentra justificado, pues este obedeció a conductas únicamente atribuidas al actor. Todo lo dicho permite concluir que no hay lugar al reintegro pretendido y en tal sentido se **CONFIRMARÁ** la sentencia.

b) Gravedad de la falta

En lo que respecta a la calificación de grave de una falta, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que en una primera medida son las partes las llamadas a realizar esta calificación. Además, que en los eventos en que la falta se origina en la violación de las prohibiciones y obligaciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, no se requiere que el calificativo de grave esté inmerso en los documentos de la empresa, toda vez que ello deberá hacerlo el juez al momento de verificar los hechos configurativos de la causal alegada. Así se pronunció la Corte en sentencia SL4911-2020:

(...)

Sobre este particular, conviene a la Sala memorar que en ocasiones anteriores, ha concluido que son las partes mismas las llamadas a calificar en primera medida la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, ante lo cual se excluye la competencia judicial para iguales efectos.

Efectivamente, el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: **a)** 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, **b)** cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

De esta forma, cuando la falta se origina en la violación de las prohibiciones y obligaciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, no se requiere que el calificativo de grave esté inmerso en los documentos de la empresa, toda vez que ello deberá hacerlo el juez al momento de verificar los hechos configurativos de la causal alegada (CSJ STL5186-2016). Así lo ha dejado sentado esta Corporación en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 10 marzo 2009, radicación 35105, reiterada entre otras, en la sentencia CSJ SL, 14 agosto 2012, radicación 39518, y más recientemente en la CSJ STL12438-2015 (...)

Conforme con lo anterior, la conducta del trabajador, esto es, que con su negligencia ocasionó un daño material en la producción, se enmarca como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador en atención a lo establecido en el literal A numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que reza *“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”*, norma que debe analizarse de forma conjunta con lo señalado en el numeral 5° del artículo 58 del citado código *“Son obligaciones especiales del trabajador (...) Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.”*, así como el numeral 6° de del artículo 86 y literal d) del artículo 87 del reglamento interno de trabajo¹⁵, este último que reza que será falta grave constitutiva de justa causa para la terminación del contrato de trabajo *“Toda grave negligencia del trabajador que cause a la Empresa un daño material o un perjuicio económico apreciable en sus instalaciones, maquinas, equipos y materiales de trabajo, en la producción o en sus relaciones comerciales, previa comprobación de los hechos”*.

Descendiendo al caso concreto, los argumentos planteados por el demandante en la apelación van dirigidos a que la falta que se le imputó no amerita la gravedad para darle por terminado el contrato de trabajo, teniendo en cuenta además que se desempeñó al servicio de la demandada por un

¹⁵ Folios 128 a 147 del PDF 008ContestacionDeDemanda

espacio superior a 20 años y que la producción fallida de los envases no se bota ni se desecha, estos se reutilizan.

Se tiene entonces que las partes no desconocen la falta cometida por el trabajador que dio lugar al rechazo de la producción de 7.000 envases, toda vez que la inconformidad se plantea es con relación a la gravedad de dicha falta.

En los términos del literal d) del artículo 87 del reglamento interno de trabajo, la negligencia del trabajador en sus labores el 28 de enero de 2017, en las que fungió como inspector de control calidad, generó un daño material en la producción de envases a su cargo, lo que conllevó a un detrimento económico para la empresa. Asimismo, conforme a lo dictado en el numeral 5° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el actor no comunicó oportunamente al empleador las observaciones a fin de evitarle daños y perjuicios.

El testigo Pablo Emilio Castaño García, empleado de la demandada y quien acompañó al demandante en la primera y segunda etapa del proceso disciplinario advirtió que la empresa con los envases que no cumplen con las características y especificaciones del cliente se realiza un reproceso, se vuelve materia prima; de otra parte, la señora Adriana María Escobar, quien fue la superior del demandante, indicó que se generó una falta porque se empacó producción fuera de especificación, esto es, 36 contenedores y se tuvo que revisar envase por envase que incluyó gasto de dinero, personas y tiempo extras. Que el procedimiento a seguir si se hubiesen repartido los envases y el producto hubiese sido empacado era realizar una recogida a nivel nacional de este para evitar algún problema de salud en los consumidores. Que Peldar no recicla este vidrio, pero trabaja en ocasiones con material reciclable debido a que el vidrio es por esencia reciclable.

De acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en las que el operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables (Ver sentencias CSJ SL2049-2018,

SL1469-2021 y SL2262-2022), para esta Sala del Tribunal la conducta desplegada por el trabajador que generó el daño en la producción de envases se considera una falta grave, debido a que con la negligencia y el no cumplimiento de sus deberes, el demandante como inspector de control de calidad, le ocasionó a la empresa demandada perjuicios. Y es que estos perjuicios no pueden tazarse únicamente en dinero, toda vez que, si bien perder la producción de envases tuvo costos trabajador-hora, también hubo una logística que implicó mano de obra, dinero y tiempo adicional para remediar el error, lo que se considera perjuicio para la empresa.

c) La carta de despido no se ajusta al hecho que se invoca

Si bien advierte el trabajador en su recurso que se le imputa como falta el bajo rendimiento y que no es procedente los argumentos del juzgado cuando señala que se quebrantó la confianza de la empresa, conforme se expuso en párrafos precedentes no es tal falta la que se le endilga. Los hechos que dieron lugar al despido obedecieron a que incurrió en falta grave a la luz del reglamento interno de trabajo por la mala producción de envases, la que tiene como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por parte de la empresa y con justa causa.

En los anteriores términos, se concluye el despido unilateral y con justa causa del demandante se ajusta a derecho, lo que da lugar a la que la sentencia se **CONFIRME** en tal sentido.

ii) Indemnización moratoria

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en lo que se refiere a la imposición de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, advirtiendo que por tratarse de disposiciones de naturaleza eminentemente sancionadora su imposición no procede de manera automática, sino que debe analizando las razones por las cuales el empleador incumplió con sus obligaciones, presumiéndose en todo caso, la buena fe como principio constitucional, y en ese caso la imposición de la sanción solo procede si se acredita que el actuar estuvo prevalido de una intención fraudulenta.

Así pues, siempre debe evaluarse las circunstancias particulares que dieron origen a tales retardos, y para que opere esta sanción se debe observar la buena o mala fe que tuvo la parte para incurrir en tales conductas. Véase al respecto la sentencia SL2175-2022, en la que tal corporación se pronunció en el siguiente sentido:

“Es un tema pacífico el hecho de que en tratándose de indemnización moratoria, la buena fe, equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin probidad o pulcritud (CSJ SL 691 de 2013).

Y es que la indemnización moratoria obedece a una sanción por el no pago de salarios y prestaciones sociales y no constituye una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados o liquide indebidamente, de ahí que la misma encuentre lugar cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, en la medida que razonablemente lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos (CSJ SL3288-2021, reiterada en CSJ SL5290-2021).”

También advirtió la Corte que para la imposición de la indemnización moratoria no se presume la mala fe del empleador; sin embargo, es este quien debe asumir la carga de demostrar que actuó sin intención fraudulenta. Véase la sentencia SL2258-2022:

“Adviértase en este punto, que es el empleador quien debe asumir la carga de demostrar que actuó sin intención fraudulenta, situación delimitada por esta Corporación en la sentencia CSJ SL3288-2021, donde se expuso:

[...] cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.”

En relación con la tardanza en el pago de la liquidación definitiva del demandante, la empresa demandada en su contestación manifestó que “Tanto

durante la relación laboral como a la terminación del mismo, la empresa pagó la totalidad de los salarios, de las prestaciones sociales legales, las prestaciones y auxilios extralegales, e igualmente mantuvo afiliado al sistema integral de seguridad social al empleado, como se observa en los documentos que se anexan el trámite de liquidación, obtención de los paz y salvos o estado de cuenta con las distintas entidades con las cuales tenía deudas o créditos el demandante, así como por la necesidad de aprobar y revisar por el área de contabilidad y auditoría interna la mencionada liquidación definitiva, no es pertinente la pretendida mora, puesto que 15 días son apenas un término necesario y absolutamente razonable para adelantar los tramites internos y externos y proceder a consignar en la cuenta del demandante el saldo neto de su liquidación de salarios y prestaciones sociales". Como soporte de sus afirmaciones, aportó los documentos mencionados¹⁶, entre lo que se destacan las averiguaciones del estado de deuda del trabajador en el Fondo de Empleados Envigado, el estado de cuenta de Fonpeldar fechados 10 de abril de 2017. De otra parte, la liquidación definitiva del señor Castro Henao le fue pagada el 24 de abril de 2017¹⁷.

No pasa por alto la Sala la tardanza en la que incurrió la empresa demandada en el interregno comprendido entre el momento del despido (5 de abril de 2017) y el pago de la liquidación definitiva (24 de abril de 2017) en el que transcurrieron 19 días calendario, de los cuales 11 son hábiles; no obstante, no se avizora actos de mala fe por parte de esta para extender la fecha de pago de las prestaciones, pues ello obedeció a temas logísticos con el fin de realizarle al actor su correcta liquidación, toda vez que en este período de tiempo la empresa hizo averiguaciones ante distintos fondos de empleados con el fin de obtener el paz y salvo del estado de cuenta del demandante. Además, el valor de la liquidación no es objeto de discusión, por lo que se presume que fue pagado correctamente.

Corolario de lo dicho, ante la evidencia que la actitud de la empresa fue sin intención de defraudar al actor, al haber actuado de buena fe, la sentencia en tal sentido merece ser **REVOCADA**. En su lugar, se absolverá a Cristalería Peldar S.A. de la condena por indemnización moratoria.

iii) Costas procesales

¹⁶ Folios 84 a 96 pdf 008ContestacionDeDemanda

¹⁷ Folios 153 y 154 pdf 008ContestacionDeDemanda

Al no salir avante la apelación formulada por el demandante y teniendo en cuenta que la sentencia fue completamente absolutoria, con fundamento en el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso las costas procesales de ambas instancias corren por su cuenta y en favor de Cristalería Peldar S.A. De conformidad con lo establecido en el acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$1'000.000.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE:

Se **REVOCAN** los numerales primero y cuarto de la parte resolutive de la sentencia que se revisa por vía de apelación. En su lugar, se **ABSUELVE** a **CRISTALERÍA PELDAR S.A.** de la totalidad de las pretensiones. En lo demás se **CONFIRMA** la sentencia.

Las costas procesales y agencias en derecho de la segunda instancia quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Rdo. 05-266-31-05-001-2017-00216
SA 008-20

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned above the printed name.

HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Javier Alonso Castro Henao
DEMANDADO	Cristalería Peldar S.A.
RADICADO	05-266-31-05-001-2017-00216
DECISIÓN	Revoca y confirma sentencia
MAGISTRADO PONENTE	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/131> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN
Fijado el 19 de agosto de 2022 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN
Se desfija el 19 de agosto de 2022 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO