

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	NANCY EDILVIA CEBALLOS CEBALLOS
DEMANDADO	NUTRICIÓN VITAL S.A. NUVAL S.A.
RADICADO	05001-31-05-011-2016-00998-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Indemnización por despido injusto – Determinación de la causal invocada por el empleador
DECISIÓN	Confirma

*Medellín, dieciséis (16) de julio de dos mil veintiuno (2021)*

*Estudiado, discutido y aprobado en Sala virtual*

Esta Sala asume la competencia en esta instancia, conforme a la regulación establecida por el Gobierno Nacional en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 *“por el cual 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, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*; en concordancia con lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de Junio de 2020 expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

En consecuencia, conforme al trámite establecido en las citadas disposiciones, que habilitan el procedimiento de sentencia escrita, y cumplido el traslado a las partes en los términos reglados, procede la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín a proferir sentencia ordinaria

de segunda instancia dentro del presente proceso promovido por la señora **NANCY EDILVIA CEBALLOS CEBALLOS** en contra de la empresa **NUTRICIÓN VITAL S.A. NUVAL S.A.**

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 035**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

### **I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandante, contra la sentencia que profirió el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 18 de octubre de 2019, que resultó completamente adversa a sus intereses.

### **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, lo siguiente: La demandante se vinculó laboralmente a partir del 25 de octubre de 2006, en el cargo de operaria, mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año a la empresa NUTRICIÓN VITAL S.A. NUVAL S.A. Que, posteriormente, a partir del 26 de julio de 2007, convirtieron el contrato de trabajo a término indefinido. Adujo que el último salario devengado ascendía a la suma de \$1.672.861.

Refirió que la relación laboral se mantuvo hasta el 7 de junio de 2016, momento para el cual la empresa NUVAL S.A. decidió dar por terminado el contrato de la trabajadora por justa causa.

Precisó que, antes del despido, había ampliado descargos el 3 de junio de 2016, por el supuesto bajo rendimiento en sus actividades laborales y por su relación comprometedora con el compañero Juan Ernesto Cruz en el sitio de

trabajo; cargos que considera infundados e improbadados por la empresa demandada.

Se duele que la diligencia de descargos haya versado inicialmente sobre un supuesto bajón en el rendimiento, pero que, luego haya dado paso a una serie de preguntas de índole personal, que consideró mal formuladas e inductivas a la respuesta.

### **III. – PRETENSIONES**

La acción judicial está dirigida a que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, que tuvo vigencia entre el 25 de junio de 2007 y el 7 de junio de 2016, que finalizó de manera unilateral e injusta por parte del empleador, y, en consecuencia, se condene a la empresa NUTRICIÓN VITAL S.A. NUVAL S.A., a pagarle la indemnización por despido injusto y las costas del juicio.

### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Una vez admitida la demanda, la empresa demandada dio respuesta (fls. 74 y ss.), en forma oportuna en los siguientes términos:

Expresó que la relación laboral no empezó el 25 de octubre de 2006, sino el 26 de julio de 2006, aceptó la modalidad contractual, desmintió el salario indicando un valor inferior y dijo probarlo con comprobantes adjuntos, precisó que la demandante sí tuvo varios llamados de atención, y justificó la justicia del despido conforme a la causal invocada. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones solicitadas y propuso las excepciones perentorias que denominó *“Legalidad del acto, Despido justo y legal, Inexistencia de la obligación y las genéricas.”*

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública celebrada el 18 de octubre de 2019, el Juez de conocimiento absolvió a la empresa demandada de todas las pretensiones impetradas en su contra, y le impuso a la demandante condena en costas procesales en favor de aquella.

Los argumentos en que se apoyó el A quo para llegar a dicha conclusión, tuvieron en cuenta que en el juicio se probó cabalmente, con las declaraciones de las testigo CLAUDIA YULITH SALDARRIAGA RUIZ y MARTHA LUCÍA BERRIO JARAMILLO, quienes no fueron tachadas de falsas y fueron testigos presenciales de los hechos, que la trabajadora incurrió en una falta grave, en contra de la moral y buenas costumbre sociales al interior de la empresa, al tenor de lo dispuesto por el numeral 5º del artículo 62 del CST y las normas reglamentarias que le fueron invocadas en la carta de despido justificado, al haber realizado en el lugar de trabajo actos inapropiados que daban justificadamente al empleador la facultad de terminar el contrato de trabajo. Argumentó que esas conductas, que deben permanecer en la esfera privada de las personas, trascendieron a la esfera pública y organizacional de la empresa, generando una afectación al clima laboral.

## **VI. – RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La sentencia de primera instancia fue recurrida en apelación por el apoderado judicial de la demandante, quien solicitó la revocatoria de dicha sentencia, accediendo a las pretensiones de la demanda, lo cual sustentó en los siguientes términos:

Reprochó de la providencia de primera instancia, que hubiere justificado el despido conforme a la causal invocada, cuando, a su juicio, no estaba claro ni se encuentra absolutamente probado que la demandante hubiere cometido alguna falta al interior de la compañía, que haya ido en contra de la moral y las buenas costumbres sociales. Adujo que los testigos presentados fueron testigos

de oídas, que no logran brindar seguridad probatoria y certeza, por lo que, a su juicio, de esas declaraciones no se logra establecer fehacientemente el comportamiento de la trabajadora.

#### **Ausencia de Alegaciones de conclusión:**

Ninguno de los apoderados de las partes presentó alegatos de conclusión.

### **VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

**Naturaleza jurídica de la pretensión.-** Terminación del Contrato de Trabajo – Controversia sobre la justa causa invocada – Configuración y Gravedad de la Causal:

Teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación, sobre los que recae la competencia de la Sala, el problema jurídico a dilucidar consiste en determinar si en el entorno de la relación laboral sostenida entre las partes en desarrollo de contrato de trabajo a término indefinido, concurrió o no una justa causa de orden legal y/o reglamentario, que hubiere facultado al empleador a dar por terminado el contrato laboral.

#### **La Terminación del Contrato de Trabajo:**

Cabe recordar que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del C.S.T.S.S., en lo referido a las causales de terminación del contrato por justa causa: *“La parte que termina unilateralmente el contrato de*

*trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos”.*

Ahora, es bien sabido que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada, que éste fue con justa causa.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde la sentencia proferida el 18 de septiembre de 1973, reiterada entre otras, en las sentencias de 19 de septiembre de 2001, 10 de marzo de 2009, 5 de mayo de 2009 con radicaciones N° 15.822, 35.105 y 34.253 respectivamente, y entre otras, en la SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, ha manifestado que dicha norma consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa: la primera se configura cuando se presenta cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T. y, la segunda, cuando se presenta cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Y frente a estas dos hipótesis, la Alta Colegiatura ha indicado que *“en el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...”.*

Frente a las consecuencias que se derivan de éstos eventos señaló:

*“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no*

*de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”.*

Finalmente, reiteró la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: *“si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes”.*

#### **Caso Concreto:**

Si bien, en el presente caso existe alguna diferencia entre las partes con relación al extremo inicial, es claro que el aceptado por la pasiva resulta ser más favorable a la activa, y no existe duda respecto al extremo final del vínculo contractual terminado el 7 de junio de 2016, así como la modalidad de contrato ejecutado (fls. 32 y 33, inicialmente a término fijo, posteriormente convertido a indefinido), el llamamiento a descargos y la invocación de una causal que la promotora del proceso estima no comprobada, y la parte resistente cataloga como justificada para el fenecimiento del vínculo. Se presentan diferencias entre las partes, en cuanto al último salario devengado y la labor desempeñada, la cual para la empresa no era la de operaria, sino la de Líder de Producción.

La carta entregada a la trabajadora, fechada 7 de junio de 2016, finalizó la relación laboral expresándole:

*“Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que la empresa ha decidido dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo con justa causa, por violación a los capítulos XVI **Artículo 57 Numeral 7**, capítulo XIX **artículo 63 Numeral 5 del Reglamento Interno de Trabajo**; del código laboral **TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, Decreto Ley 23/51-65 en concordancia con el artículo 58 literal a numeral 6.***

***“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 Reglamentos.***

***Así el 58 manifiesta obligaciones espaciales del trabajador Numeral 4, guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros (...)***

*Esta terminación es efectiva a partir del momento de su notificación del día 07 de junio de 2016.*

*Para esta decisión la empresa se apoya en lo referido en los párrafos anteriores.*

*Como se evidencia, en las declaraciones realizadas por el personal y en los descargos, se denota que los hechos investigados atentan contra la moral...”.*

Esa comunicación se motivó en las investigaciones que adelantó la empresa, escuchando declaraciones de algunos de sus trabajadores, lo que llevó a la compañía a realizar una diligencia de descargos a la trabajadora el día 3 de junio de 2016 (fls. 24 y ss.). En dicha diligencia de descargos, se le preguntó a la trabajadora por razones de bajo rendimiento y por unas situaciones constitutivas de actos inapropiados al interior de la empresa, al haber existido algunos actos de intimidación con su compañero de trabajo Juan Ernesto Cruz.

En dicha diligencia, a la trabajadora se le preguntó sobre la relación que tenía con el señor Juan Ernesto Cruz, el por qué realizaba actividades en las que no debía concurrir con él y en lugares aislados, y la razón por la cual tenía relaciones sexuales con el mencionado compañero en las instalaciones de la empresa. La trabajadora, justificó estar buscando unos insumos con su compañero en el lugar donde se encontraban, manifestó que su relación solamente es de compañeros de trabajo, aceptó que tiene un trato determinado con él, aunque negó rotundamente estar practicando actividades de tipo sexual con el mencionado compañero.

Sin embargo, tanto al interior de la empresa, como en el debate probatorio que se adelantó en este proceso, las declaraciones de los testigos que presenciaron la situación son completamente coincidentes, contundentes y, bajo las reglas de interpretación de la sana crítica del testimonio, no dejan



ninguna duda que la trabajadora incurrió en la conducta que le fue atribuida por su empleador.

En efecto, la empresa se apoyó en las declaraciones de los trabajadores Zeida Hurtado, Claudia Patricia Jaramillo, Diana Patricia Marín, Luis Carlos Pazos, Olga Cecilia Ramírez y Luis David Rengifo, para iniciar el procedimiento disciplinario interno. Esos trabajadores le informaron a la empresa, *“que la señora Ceballos y su compañero de trabajo realizaban conductas extrañas, como que se sobaban, él se encontraba en posición con su pierna levantada y apretados; estaban en la recepción parados abrazados y Juan Ernesto sacó las manos del pantalón de ella; a mí me tocó verlos dentro de una cava abrazaditos, y en las mañanas Juan Ernesto se metía donde ella estaba; yo llegue a los vestieres, y vi a los señores metidos en el vestier, con la cortina corrida y cogida desde los extremos, eran ellos los que faltaban por salir; el sábado 28 de mayo entre a trabajar a las 7 am, yo pase a la planta de polvos por unos guantes y vi a Juan Ernesto y a Nancy en las Estanterías... Juan Ernesto tenía los pantalones del uniforme bajados a la mitad del muslo y a Nancy agachada haciéndole sexo oral; me consta yo los vi la otra vez en la cava dándose un beso en la boca...”*.

Esas declaraciones fueron corroboradas por las testigos presentadas al proceso y que rindieron sus respectivas declaraciones ante el juez de primera instancia, las señoras Claudia Patricia Jaramillo Rodríguez y Olga Cecilia Ramírez Espinosa.

La primera de ellas informo: *“Fui testigo de una conducta de la señora Nancy con el señor Juan Ernesto. Los vi en un acto no muy agradable, Juan Ernesto le tenía la mano metida a Nancy dentro del pantalón. Cuando él me vio, reaccionaron inmediatamente y él le sacó las manos.*

*Yo me incomodé y les dije que qué eran esas cosas. Le dije a la niña de talento humano sobre eso.*

*Solamente es fue la única vez que fui. Lo otro, fueron los comentarios de los otros compañeros que manifestaban que los habían encontrado en situaciones*

*bochornosas, en el vestier, en el baño, y en producción los encontraron ella haciéndole sexo oral. Me daba pena ajena, no volví a producción. La gente se incomodaba ir a los baños, porque los encontraba allá...”.*

Por su parte, la señora Ramírez Espinosa adujo: *“Yo me dirigía a recoger unas bolsas que necesitaba para empezar a trabajar. Cuando bajé a la bodega por las bolsas, vi a Juan Ernesto con los pantalones en las rodillas, y Nancy estaba haciéndole sexo oral. Me sentí muy incómoda. El ambiente era muy pesado porque se escuchaban muchos comentarios de los compañeros...”.*

Esas declaraciones coinciden cabalmente con las versiones que cada una de esas trabajadoras dieron a la empresa antes de realizar la diligencia de descargos.

En punto a la apelación de la activa, que insiste en la condición de testigos de oídas, y pone en duda la existencia de los hechos ocurridos, esta sala no acoge sus razonamientos, ya que, si bien las mencionadas testigos dieron cuenta de que en la empresa sí existían muchos comentarios sobre estas situaciones, ese no fue el sustento de sus declaraciones, pues también indicaron que directamente presenciaron las situaciones que se venían presentando.

Es decir, conforme a las reglas de la sana crítica y de la experiencia, no existe ninguna duda de que la conducta que se le atribuyó a la trabajadora efectivamente existió.

Ahora, la causal que invocó la empresa a la trabajadora para dar por terminado su contrato de trabajo, fue el incumplimiento a las obligaciones especiales del trabajador (numeral 4 del artículo 58 del CST): *“Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”*. Y numeral 6º del artículo 62 CST: Acto inmoral en el lugar de trabajo.

Dicha causal se encuentra plenamente configurada, es de aquellas que viene previamente calificada por el legislador, y reviste la gravedad y entidad suficiente para haber dado por terminado el contrato de trabajo, ya que la conducta de la trabajadora, si bien se enmarca en el desarrollo de aspectos personales de su vida personal, tienen incidencia en el contrato de trabajo, cuando los actos de intimidación se realizan en las instalaciones de la empresa.

Dentro de ese marco jurídico, es evidente que, en el presente caso, la empresa estaba facultada para dar por terminado el contrato de manera inmediata, dada su gravedad.

En consecuencia, al versar la apelación únicamente sobre la controversia en cuanto a la existencia de la conducta, advertida la ocurrencia de la misma, esta sala **confirmará íntegramente** la sentencia de primera instancia.

#### **Costas Procesales:**

En esta instancia se han causado costas procesales de segunda instancia, a cargo de la señora NANCY EDILVIA CEBALLOS CEBALLOS y en favor de la empresa NUTRICIÓN VITAL S.A. NUVAL, por haber resultado la primera vencida en la alzada. Agencias en derecho: 1 SMLMV para 2021.

#### **VIII. - DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente** la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocida que se conoce en Apelación, de conformidad a lo expuesto.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas procesales de segunda instancia a la señora **NANCY EDILVIA CEBALLOS CEBALLOS**, en favor de la empresa **NUTRICIÓN VITAL S.A. NUVAL**, por lo expuesto en precedencia. Agencias en derecho: 1 SMLMV para el año 2021.

**TERCERO:** En su debida oportunidad devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO: SE ORDENA** la notificación por estados de esta providencia, y se autoriza su reproducción virtual a las partes del proceso.

**Los Magistrados:**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**  
Magistrada

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**  
Magistrado

  
**LUZ AMPARO GOMEZ ARISTIZABAL**  
Magistrada

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR  
DE MEDELLÍN – SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por  
estados N ° 125 del 19 de julio de 2021.

**Consultable aquí:**

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>