



## SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Radicado:** 05360-31-05-002-2021-00065-01 (O2-22-306)  
**Demandante:** DAVID ÁLVAREZ OSSA  
**Demandado:** IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S.  
**Procedencia:** JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ  
**Providencia:** SENTENCIA No.253 DEL 28 DE NOVIEMBRE DE 2022  
**Asunto:** INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

En Medellín, a los veintiocho (28) días del mes de noviembre del año dos mil veintidós (2022), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA, SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE 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 05360-31-05-002-2021-00065-01 (O2-22-306), instaurado por **DAVID ÁLVAREZ OSSA** en contra de **IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, con fin de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta concedido en favor del demandante, respecto de la sentencia que selló la primera instancia, proferida el 09 de agosto de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí.

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 DAVID ÁLVAREZ OSSA, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S., en procura de que se declare la ineficacia de su despido, y de consiguiente, se disponga su reintegro al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de los salarios, prestaciones y aportes

dejados de percibir, o para que en subsidio se ordene el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, junto con la expedición de una certificación en la que se indique que la relación de trabajo terminó sin justa causa.

Como fundamento fáctico del *petitum* el señor DAVID ÁLVAREZ OSSA expuso que laboró al servicio de IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S. entre el 16 de enero de 2013 y el 22 de septiembre de 2020, que su vinculación se formalizó mediante la suscripción de un contrato de trabajo escrito a término indefinido, que desempeñaba el cargo de técnico refrigerador y devengaba como remuneración la suma equivalente a un (1) SMLMV, y que nunca fue sancionado disciplinariamente. Dijo que fue citado a descargos porque el 14 de agosto de 2020 encontraron un Gas Mapp en el condensador de una nevera lista para salir de las instalaciones de la empresa, que la compañía lo responsabilizó de tal situación, y lo despidió invocando como justas causas las previstas en los numerales 5º y 6º del artículo 65 del CST, aunque lo cierto es que nunca ocultó ni intentó sustraer ningún elemento de la empresa, y que la compañía le vulneró el derecho al debido proceso porque desde la citación a descargos tuvo por establecida la ocurrencia del hecho, porque las preguntas formuladas en la diligencia de descargos fueron tendenciosas, ya que no le permitieron controvertir las declaraciones rendidas por los demás trabajadores llamados a descargos, y porque el señor JHON EDISON QUINTERO no fue llamado a descargos.

### **1.1. Trámite de Primera Instancia**

La demanda se admitió el 09 de marzo de 2021 (doc.02, carp.01), y se notificó a la sociedad IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S. el 20 de abril de 2021 (doc.03, carp.01), la cual, en su escrito de contestación (doc.04, carp.01), admitió que el señor DAVID ÁLVAREZ OSSA laboró a su servicio entre el 16 de enero de 2013 y el 22 de septiembre de 2020, que su vinculación se formalizó mediante la suscripción de un contrato de trabajo escrito a término indefinido, que desempeñaba el cargo de técnico refrigerador, que devengaba como remuneración la suma equivalente a un (1) SMMLV, y que fue despedido invocando como justas causas las previstas en los numerales 5º y 6º del artículo 65 del CST.

Sostuvo que el señor DAVID ÁLVAREZ OSSA fue objeto de diversos llamados de atención, memorandos e imposición de sanciones a lo largo de la relación de trabajo, que en la diligencia de descargos aceptó que pretendía utilizar las herramientas que la empresa le había asignado a otro trabajador, en asuntos ajenos a las labores para las que fue contratado, esto es, con el fin de realizar trabajos domésticos, que la misma diligencia se pudo evidenciar que fue el actor quien ocultó un Gas Mapp en el condensador de una nevera lista para salir

de las instalaciones de la empresa, que incluso el señor Carlos Galeano, responsable del cilindro hallado, informó que el demandante le había solicitado una boquilla que solo se acopla al Gas Mapp, para realizar algunos trabajos domésticos, y que la citación a descargos, y las preguntas realizadas en aquella diligencia, se circunscribieron a los hechos que fueron conocidos por la empresa, diligencia que se surtió conforme a derecho.

## **1.2. Sentencia de Primera Instancia**

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 09 de agosto de 2022 (docs.15-16, carp.01), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, mediante sentencia en la que absolvió a la sociedad IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S. de las pretensiones incoadas por el señor DAVID ÁLVAREZ OSSA, se declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, y se gravó en costas al demandante en favor de la demandada.

Para sustentar su decisión, la cognoscente de primer grado argumentó que IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S. probó en debida forma la justeza del despido del señor DAVID ÁLVAREZ OSSA, al haber acreditado que el actor intentó sustraer un cilindro de Gas Mapp de las instalaciones de la empresa, sin que se hubiere vulnerado el derecho al debido proceso del actor, en la medida en que el mismo fue llamado a descargos, y porque el empleador no tenía la obligación de ponerle en conocimiento las declaraciones rendidas por los demás trabajadores, puesto que las mismas no se rindieron al interior de un proceso disciplinario.

## **1.3. Grado Jurisdiccional de Consulta**

Teniendo en cuenta que la decisión adoptada en primera instancia, fue totalmente adversa a los intereses del señor DAVID ÁLVAREZ OSSA, 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 recurso de apelación se admitió el 29 de agosto de 2022 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del 05 de septiembre del mismo año (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para alegar por escrito, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sin que ninguna de partes hubiere presentado alegaciones finales.

## **2. ANÁLISIS DE LA SALA**

Surto 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 DAVID ÁLVAREZ OSSA.

### **2.1. Problemas Jurídicos**

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala, se contrae a determinar si al señor DAVID ÁLVAREZ OSSA le asiste el derecho a ser reintegrado al cargo que venía desempeñando, o en subsidio, 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 IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S., si la conducta que le fue endilgada constituye justa causa para dar por terminado el contrato, cuál era el procedimiento que debía agotarse, y si se garantizó el derecho al debido proceso.

### **2.2. Sentido del Fallo**

La Sala confirmará la decisión desestimatoria de primer grado, considerando que la ocurrencia, tipificación y justeza de la causal invocada por la empresa demandada para terminar unilateralmente el contrato de trabajo fue suficientemente acreditada, y porque la terminación del contrato por justa causa, solo requiere del adelantamiento de un proceso disciplinario con el respeto pleno a todas las garantías que se derivan del derecho fundamental al debido proceso, tales como el derecho a la defensa y a la contradicción, 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 DAVID ÁLVAREZ OSSA laboró al servicio de IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S. el 16 de enero de 2013, vinculación se formalizó mediante la suscripción de un contrato de trabajo escrito a término indefinido, y que se desempeñaba en el cargo de técnico en refrigeración, y devengaba como remuneración la suma equivalente a un (1) SMLMV (págs.07-09,11, doc.01, carp.01; págs.20-22, doc.04, carp.01),

Tampoco se discute que el 08 de septiembre de 2020 el señor DAVID ÁLVAREZ OSSA fue citado a descargos por los hechos presuntamente ocurridos el 14 de agosto del mismo año, cuando encontraron un Gas Mapp en el condensador de una nevera que estaba lista para salir de las instalaciones de la empresa (págs.14-15, doc.01, carp.01; págs.24-25, doc.04, carp.01), que la diligencia se llevó a cabo el 17 de septiembre de 2020 (págs.16-18, doc.01, carp.01; págs.26-28, doc.04, carp.01), y que fue despedido el 22 de septiembre de 2020, invocando como justas causas las previstas en los numerales 5º y 6º del artículo 65 del CST (págs.12-13, doc.01, carp.01; págs.24-25, doc.04, carp.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 muerte del trabajador, mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, terminación de la obra o labor contratada, 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 ni demuestra alguna de las causales, faltas o conductas descritas en el artículo 62 del CST, o de las estipuladas como tales en el contrato de trabajo, o de las así establecidas en el reglamento interno de trabajo, asistiéndole al empleador la obligación de dar a conocer al trabajador cuál fue el motivo de su decisión,

en los términos previstos en el artículo 66 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 tiene lugar 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), evidenciándose que en el presente caso, se encuentra plenamente demostrado que mediante misiva del 22 de septiembre de 2020 (págs.12-13, doc.01, carp.01; págs.24-25, doc.04, carp.01), la empresa IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S., le notificó al señor DAVID ÁLVAREZ OSSA, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que lo vinculaba, en los siguientes términos:

*"Medellín 22 de septiembre de 2020*

Señor  
DAVID ALVAREZ OSSA  
Técnico Refrigeración  
Ciudad

*Respetado David:*

*El día 14 de septiembre usted fue citado por escrito y personalmente a diligencia de descargos que tuvo lugar el día 17 de septiembre de 2020 en presencia de Luz Katherin Pinzón, como representante de la compañía, y Eddy Murillo Abadía, en calidad de jefe inmediato. Luego de surtir el proceso disciplinario, la empresa se permite informarle su decisión con respecto a los hechos ocurridos:*

- 1. La empresa pudo comprobar con testimonios que usted introdujo un gas map propiedad de la empresa en el condensador de la nevera G326 con placa 231503444, la cual estaba empacada u lista para salir de la instalación a donde un cliente.*
- 2. Usted informó a sus compañeros que estaba necesitando ese elemento para hacer un trabajo particular.*
- 3. El coordinador descubrió el gas map oculto en la nevera empacada y lista para ser instalada en el cliente.*

*Estos hechos constituyen justa causa para la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en los numerales 5 y 6 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo*

- 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*

- 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, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

De acuerdo a lo anterior nos permitimos informarle que la compañía ha decidido terminar su contrato de trabajo con justa causa a partir del 22 de septiembre de 2020.

El día 29 de septiembre de 2020 se le hará entrega de la correspondiente liquidación de sus prestaciones sociales.

Anexo: pagos de seguridad social de los últimos tres meses.

Atentamente.

LUZ KATHERINE PINZÓN  
Coordinadora Recursos Humanos"

**2.3.1.1. De la comisión de la falta:** En orden a determinar si el señor DAVID ÁLVAREZ OSSA incurrió en la conducta que enrostrada por IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S., importa relieves que el 14 de agosto de 2020 (págs.54-56, doc.04, carp.01), el señor EDDY MAURICIO MURILLO ABADÍA, encargado de la Sucursal Medellín, puso en conocimiento de la señora LUZ KATHERINE PINZÓN JEREZ, coordinadora de recursos humanos, lo siguiente:

"De: MURILLO ABADÍA EDDY  
Enviado el: viernes, 14 de agosto de 2020 10:37 a. m.  
Para: Pinzón Jerez Luz Katherin  
Asunto: Solicitud descargos

Buenos días

El día 14 de agosto se presentó el siguiente caso

- Durante el recorrido de rutina de Coordinador zonal, en la revisión general de equipos que se entregan al mercado, encontró lo siguiente:
  - En la revisión de uno de los equipos, validando el estado de limpieza del condensador y del compresor de un equipo G326 el coordinador observó un elemento diferente al fondo de la nevera, Por lo que el coordinador procede a levantar la rejilla trasera y se encuentra con un elemento oculto, un gas mapp, dentro de esta área (ver foto)
  - El equipo G326 donde se encuentra, el gas mapp, ya se encontraba peletizado.
  - Este equipo ya había sido alistado y preparado para subir al camión, en la ruta de transporte asignada a Jhon Edison Quintero.
  - El equipo G326 había sido reparado por un técnico de refrigeración, el cual solo fue intervenido por un correctivo menor, que no involucraba uso de gas.

Agradezco su apoyo, realizar la diligencia de descargos.

Gracias y feliz día

Cordialmente,

EDDY MAURICIO MURILLO ABADÍA  
Encargado Sucursal Medellín  
eddy.murillo@inmeracooling.com"

Adicionalmente, obra constancia de que en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 17 de septiembre de 2020 (págs.16-18, doc.01, carp.01; págs.26-28, doc.04, carp.01), se dejó consignado lo siguiente:

#### "DILIGENCIA DE DESCARGOS

*En la ciudad de Medellín, a los 17 días del mes de septiembre de 2020, se reunieron en las oficinas de IMBERA SERVICIOS COLOMBIA S.A.S.; ubicadas en la Carrera 42#32-65, el señor DAVID ALVAREZ OSSA, identificado con cédula de ciudadanía número 8.163.242 de Envigado, en adelante el "Trabajador", y LUZ KATHERIN PINZÓN, identificada como aparece al pie de su firma, en representación del empleador IMBERA SERVICIOS COLOMBIA S.A.S., en adelante la "Compañía", con el de oír en descargos al Trabajador, previa citación que para el efecto se hizo.*

*Es importante señalar que al trabajador se le citó previamente dándole a conocer los hechos objeto de investigación y los documentos que soportan el inicio del trámite interno de investigación en su contra, con el objeto de que pidiera presentar las pruebas que considerara pertinentes y tuviera la oportunidad de manifestarse respecto a los mismos en esta diligencia. Sin perjuicio de lo anterior, a Trabajador se le informan nuevamente los hechos, los cuales se resumen a continuación:*

- Usted fue visto el 14 de agosto, ocultado el Gas Mapp dentro del condensador de la Nevera G326 con Placa 231503444, dicho gas pertenece a uno de sus compañeros de trabajo, posteriormente dicho gas fue encontrado por el Coordinador Zonal William Castañeda antes de que la nevera saliera de la planta.*

*Como consecuencia de ello, procede la representante de la Compañía a explicarle a l trabajador que a continuación se le realizará una serie de preguntas tendientes a aclarar los hechos y evidencias encontradas en el curso de la investigación, que se trata de una declaración libre y espontánea, que tiene derecho a exponer sus razones o justificaciones, a pedir que se repitan o expliquen las preguntas, y que no tiene un límite de tiempo para dar sus respuestas, así como tampoco lo tiene la Compañía para hacer las preguntas.*

*Acto seguido, el representante de la Compañía procede a formular las siguientes preguntas y el Trabajador a exponer las respectivas respuestas:*

*Pregunta 1: Antes de iniciar la presente diligencia, ¿desea usted estar acompañado de alguno de sus compañeros en la presente diligencia?*

*Contestó: No señora*

*Pregunta 2: Sírvase explicar porque ocultó el Gas Mapp que pertenecía a uno de sus compañeros dentro del condensador en la Nevera G326 con Placa 2315203444 para sácalo de la planta oculto.*

*Contestó: No he ocultado absolutamente nada.*



*Pregunta 3: Contamos con testimonio donde lo señalan de ocultar el Gas Mapp, que tiene que decir al respecto.*  
*Contestó: Como le dije al principio, no he ocultado ningún Gas Mapp en ninguna nevera.*

*Pregunta 4: ¿Por qué le solicitó la boquilla al Dr. Carlos Galeano, dueño del Gas Mapp, justo el día que iba a salir la nevera G326 con Placa 23150344?*  
*Contestó: Porque necesitaba hacer un trabajo que ameritaba el uso de la boquilla, más no porque no tuviera boquilla.*

*Pregunta 5: ¿Por qué le solicitó la boquilla a su compañero?*  
*Contestó: Porque la mía es de un cañón, y la de él es de dos cañones, y el tipo de trabajo que tenía que realizar era para una tubería de una pulgada y media, y necesitaba una más grande.*

*Pregunta 6: ¿Para qué cliente iba a realizar esta reparación?*  
*Contestó: No, era una reparación familiar, era un trabajo que iba a hacer en mi casa.*

*Pregunta 7: ¿Por qué comentó a algunos de sus compañeros que necesitaba el Gas Mapp para realizar un trabajo afuera?*  
*Contestó: No le he comentada nada a absolutamente a nadie porque no necesitaba Gas Mapp.*

*Pregunta 8: ¿Desea agregar o corregir algo a la presente acta?*  
*Contestó: No señora.*

*No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se levanta el acta y se firma por todos los presentes, en señal de aceptación.*

*Cualquier decisión que tome la empresa de acuerdo con los hechos aquí registrados se le comunicará oportunamente.*

*Acto seguido se le entrega una copia del acta al trabajador para que la lea.*

<i>Por la Compañía</i>	<i>Por el Trabajador</i>	<i>Testigo</i>
<i>LUZ KATEHRIN PINSÓN</i> <i>CC 1.121.859.851</i>	<i>DAVID ALVAREZ OSSA</i> <i>CC 8.163.242</i>	<i>EDDY MURILLO</i> <i>CC 71.774.815"</i>

También se advierte que en el interrogatorio de parte rendido por la señora FRANNKY MILENA RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, representante legal de la IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S. (desde el minuto 02:45), manifestó:

*"... que el señor Norvey Jiménez, en el mes de septiembre de 2020, en diligencia de descargos, informó que había visto al demandante introduciendo un Gas Mapp en la parte de atrás de la Nevera G326, siendo ésta la razón por la que el demandante fue citado y escuchado en descargos, y posteriormente despedido".*

A su turno, el señor WILLIAM ALEXANDER CASTAÑEDA VÉLASQUEZ (desde el minuto 20:20), trabajador de la empresa IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S., expresó:

*"... que conoce al actor porque son compañeros de trabajo desde el año 2016, que pasa todos los días validando los equipos que van a salir al mercado, y en uno de esos desplazamientos, el señor Norvey Jiménez le informó que el señor David Álvarez había introducido un cilindro de Gas Mapp en la parte de atrás de la Nevera G326, el cual efectivamente encontró en el condensador de la nevera, que reportó la situación ante el señor Eddy Murillo, encargado de la sucursal, quien a su vez informó al área de recursos humanos para que iniciaran la investigación, que en principio se llamó a descargos al señor Carlos Galeano, responsable del cilindro, quien informó que creía que el Gas Mapp había sido retirado de su puesto de trabajo por el señor David Álvarez, siendo que el mismo le había pedido la boquilla para soldar, la cual solo se puede utilizar con el cilindro de Gas Mapp, que posteriormente se llamó a descargos al señor Norvey Jiménez, quien dijo que había visto al señor David Álvarez introduciendo el Gas Mapp en la nevera, razones por las cuales se llamó a descargos al señor David Álvarez, quien admitió que había pedido la boquilla para realizar unos trabajos externos a la compañía, que para retirar elementos de la compañía es necesario contar con una autorización escrita de la empresa, que el actor no solicitó ni tenía ninguna autorización para retirar Gas Mapp o boquillas de la compañía, que actor no requería la utilización del Gas Mapp ni de su boquilla para el desempeño de sus funciones, que la boquilla que el actor le pidió al señor Carlos Galeano solo puede ser utilizada en un cilindro de Gas Mapp".*

En el mismo sentido, el señor NORVEY SANDRO JIMENEZ RESTREPO (desde el minuto 01:03:35), también trabajadora de la empresa IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S., depuso:

*"... que conoce al actor hace 12 años porque fueron compañeros de trabajo, que ejercían las mismas funciones en la empresa Imbera, que un día se percató que el demandante pasó por su lado con un cilindro de Gas Mapp en la mano, y lo metió en la parte de atrás de una nevera, suceso que puso en conocimiento el señor William Castañeda, quien hizo una reunión con los trabajadores de la empresa y les preguntó quien había puesto el gas en la nevera, que fue llamado a descargos por ese hecho, y en la diligencia informó a la empresa lo que había visto, que para desempeño de sus funciones, el actor ni él utilizaban el Gas Mapp para nada, que para sacar cualquier elemento de la empresa requerían autorización escrita, que estaba a 4 o 5 metros de distancia del demandante cuando lo vio pasar con el Gas Mapp, y a 50 centímetros de distancia cuando lo vio introduciéndolo en la nevera, que esa nevera ya estaba "peletizada" lista para ser transportada, que los hechos ocurrieron en las horas de la mañana, tipo 6:10am".*

Así pues, para la Sala se encuentra plenamente acreditado que el señor DAVID ÁLVAREZ OSSA incurrió en la conducta que le fue enrostrada por IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S., esto es, que ocultó un cilindro de Gas Mapp en una de las neveras, con el fin de retirarlo de la compañía, sin que mediara autorización para el efecto, circunstancia que fue directamente presenciada por el señor NORVEY SANDRO JIMENEZ RESTREPO, y cuya declaración resulta creíble en razón de la espontaneidad con que la rindió, y la coherencia que guarda su dicho con lo indicado por los demás testigos. Adicionalmente, para la Sala no son de recibo las aseveraciones hechas por el vocero judicial del demandante, respecto de la poca probabilidad de que el trabajador hubiere cometido la falta endilgada de una forma tan descuidada, siendo que su prohijado admitió, en la diligencia de descargos, que le había solicitado a un compañero de trabajo que le prestara una "boquilla" exclusivamente diseñada para el cilindro encontrado en la nevera, con el fin de realizar un trabajo en su casa, siendo esta un vestigio claro respecto de la comisión de la falta.

**2.3.1.2. De la tipificación de la falta:** Ahora bien, la IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S. aseveró que la conducta en la que incurrió la señora DAVID ÁLVAREZ OSSA constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, y en orden a esclarecer tales supuestos, la Sala parte del presupuesto de que el CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO preceptúa que *"... el contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella"* (artículo 55); que el trabajador, asume la obligación de *"... obediencia y fidelidad para con el empleador"* (artículo 56), y tiene prohibido *"... sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del empleador"* (numeral 1º, artículo 60).

Adicionalmente, se advierte que en el CONTRATO DE TRABAJO (págs.07-09, doc.01, carp.01; págs.20-22, doc.04, carp.01) las partes pactaron que la trabajadora se obligaba, de forma general *"... a poner al servicio de la compañía toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del cargo mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos"* (literal a), cláusula primera), y *"a no retirar, sin permiso escrito del gerente o su representante, elementos ni objetos de la compañía"* (literal i), cláusula primera).

De igual forma, el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (págs.32-51, doc.04, carp.01) expresamente prevé que los trabajadores tenían prohibido *"... sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa"* (numeral 1º, artículo 46).

Así las cosas, se colige que cuando el señor DAVID ÁLVAREZ OSSA, ocultó un cilindro de Gas Mapp en una de las neveras, con el fin de retirarlo de la compañía, sin que mediara autorización del empleador para el efecto, trasgredió la prohibición legal, contractual y reglamentaria de sustraer de la empresa elementos de la compañía.

**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 6° 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).

Conviene entonces indicar que en el CONTRATO DE TRABAJO (págs.07-09, doc.01, carp.01; págs.20-22, doc.04, carp.01) las partes acordaron que constituía justa causa para dar por terminado el contrato unilateralmente: "... *la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias*" (literal a), clausula sexta), y "... *si comete alguna falta de honradez o de lealtad con la empresa*" (literal b), clausula sexta) ; y que en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (págs.32-51, doc.04, carp.01) explícitamente se determinó que era falta grave, y constituía justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo "... *la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias*" (literal d), artículo 49).

De consiguiente, fuerza concluir que cuando el señor DAVID ÁLVAREZ OSSA ocultó un cilindro de Gas Mapp en una de las neveras, con el fin de retirarlo de la compañía, sin que mediara autorización del empleador para el efecto, incurrió en una falta grave, y suficiente para terminar unilateralmente la relación de trabajo, conforme a lo estipulado por las partes en el Contrato de Trabajo, y a las previsiones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, lo cual exime a esta Sala de realizar un juicio ponderativo para calificar la gravedad de la falta, la cual, a criterio de esta corporación, reviste suma gravedad.

**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 embargo, en el *sub examine* se advierte que en el RIT de la empresa (págs.32-51, doc.04, carp.01) ni en el contrato de trabajo (págs.07-09, doc.01, carp.01; págs.20-22, doc.04, carp.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 DAVID ÁLVAREZ OSSA le fue comunicado el motivo de terminación del contrato, misma que se produjo a los cinco (5) días de la diligencia de descargos, la cual se verificó veinte (20) días después de que se tuvo conocimiento 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 algún procedimiento previa.

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 según el cual “... *la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a las causales 3ª, y de la 9ª-15ª del literal a) del artículo 62 del CST, advirtiendo 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 DAVID ÁLVAREZ OSSA, la sociedad IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S. no invocó ninguna de las causales referidas en la regla jurisprudencial 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 transversal 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 IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S. el 17 de septiembre de 2020, cuando escuchó las exculpaciones presentados por el señor DAVID ÁLVAREZ OSSA, frente a los hechos ocurridos (págs.16-18, doc.01, carp.01; págs.26-28, doc.04, carp.01).

Finalmente, se considera que al señor DAVID ÁLVAREZ OSSA no se le vulneró el derecho fundamental al debido proceso, en la citación a los descargos (págs.14-15, doc.01, carp.01; págs.24-25, doc.04, carp.01), ni en la diligencia de descargos (págs.16-18, doc.01, carp.01; págs.26-28, doc.04, carp.01), cuando se le indicó *"... usted fue visto el 14 de agosto ocultando el Gas Mapp dentro del condensador de la Nevera G326"*, porque en ambas oportunidades se le puso de presente que tal afirmación provenía de su jefe inmediato, y que la ocurrencia

de tal hecho era precisamente lo que se estaba investigando; que las preguntas formuladas en la diligencia de descargos (págs.16-18, doc.01, carp.01; págs.26-28, doc.04, carp.01), no fueron tendenciosas, en la medida en que era sugerente de alguna respuesta; que la contradicción es propia del proceso disciplinario, y este no fue contemplado para la terminación del contrato de trabajo, cuando ocurre por justa causa; y que la comisión de la falta fue corroborada mediante las pruebas allegadas al plenario, aún sin recepcionarse la declaración del señor John Edison Quintero, quien tampoco fue convocado a este proceso, ni siquiera por la parte demandante.

Así las cosas, y habiéndose probado la ocurrencia, descripción legal, contractual y reglamentaria, y la gravedad de la falta invocada por la sociedad IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S. para terminar unilateralmente el contrato de trabajo del señor DAVID ÁLVAREZ OSSA, como también de la verificación del cumplimiento de las garantías que le asistían al promotor del juicio, 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 DAVID ÁLVAREZ OSSA. 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

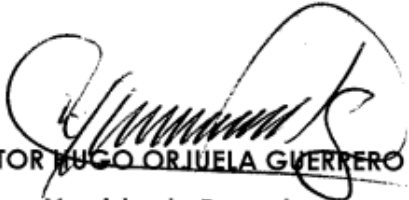
**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 09 de agosto de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por DAVID ÁLVAREZ OSSA en contra de IMBERA COLOMBIA SERVICIOS S.A.S., por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** SIN COSTAS en esta instancia.

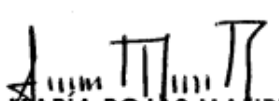
Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogíendose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

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 ORIUELA GUERRERO  
Magistrado Ponente

  
MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA  
Magistrada

  
SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE  
Magistrada

  
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