TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL

Magistrado: **JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA.**
Proceso: **FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR-**
Radicación No. 25286-31-05-001-2020-00228-01
Demandante: **PEPSICO ALIMENTOS Z.F. LTDA.**
Demandada: **JOHANNA ANDREA SALAZAR AMARILES.**
Organización Sindical: **SINTRAINAL**.

Bogotá D. C. diez (10) de marzo de dos mil veintidós (2022)

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, el 1º de febrero de 2022.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

PEPSICO ALIMENTOS ZF LTDA instauró demanda especial de fuero sindical contra **JOHANA ANDREA SALAZAR AMARILES** para que se declare que entre las partes existe un contrato de trabajo; que en la actualidad la trabajadora es miembro activo, como primer suplente de la seccional Funza del sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (Sintrainal), desempeñándose en la empresa en el cargo de auxiliar de planta, que existe una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandada; y que la justa causa está fundada en los artículos 56, 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así

como en las cláusulas de su contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo, concretamente en los numerales 1° y 5° del artículo 74, numeral 36 del artículo 75, numeral 1° del artículo 77, numerales 4° y 5° del artículo 81 y demás normas concordantes y complementarias, en consecuencia, solicita a la empresa se autorice dar por terminado el contrato de trabajo de la demandada con fundamento en una justa causa.

En apoyo de sus pretensiones expuso que la demandada suscribió contrato de trabajo con la empresa a término fijo de 4 meses del 1º de diciembre de 2011 hasta el 31 de marzo de 2012, el cual se ha prorrogado indefinidamente de manera automática conforme las disposiciones previstas en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, contrato que se encuentra vigente. De igual manera, se pone de presente que la trabajadora desempeña el cargo de auxiliar de planta y que conforme a sus funciones tiene conocimiento respecto a que su ejercicio profesional requiere cumplir sus obligaciones con rectitud y responsabilidad, precisando que el día 27 de marzo de 2020, a través de un informe remitido por la empresa de seguridad privada, la sociedad demandante tuvo conocimiento que la empleada consumió producto dentro de la planta, incurriendo en un acto grave de indisciplina que atenta contra las buenas prácticas de manufactura, conducta que de ninguna manera puede ser aceptada, toda vez, que la demandada debe obrar con absoluta honestidad y respeto, valores que se deben predicar en retribución a la confianza depositada por la empresa al momento de su contrato. Así mismo sustenta la institución demandante que la conducta atribuible a la demandada representa un acto grave de indisciplina a la luz del Código Sustantivo del Trabajo, del reglamento interno de trabajo, de las cláusulas del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes que rigen en la empresa, conducta que genera una imagen deshonesta e irresponsable de la demandada frente a los demás trabajadores que prestan sus servicios al interior de la empresa. Arguye la entidad incoante que conforme con lo descrito la empresa no puede permitir este tipo de comportamientos que representan un alto grado de indisciplina pues de manera irresponsable y sin autorización alguna, la trabajadora decidió consumir

el producto y materia prima que era propiedad exclusiva de la empresa demandante. De igual manera la institución demandante hace alusión a las cláusulas 1°, 3ª y 4ª, del contrato de trabajo suscrito entre las partes, a los numerales 1° y 5° del artículo 74, al numeral 3º del artículo 75, numeral 1º del articulo 77 y numerales 4° y 5° del artículo 81, del reglamento interno del trabajo, haciendo hincapié en que existe una clara violación y un grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y reglamentarias por parte de la trabajadora demandada. De otro lado, agrega la sociedad accionante que dio estricto cumplimiento al procedimiento disciplinario, informó al trabajador la apertura del proceso, lo citó el 30 de marzo de 2020 para que compareciera a diligencia de descargos el día 3 de abril siguiente, diligencia en la cual se sustenta que se dieron a conocer a la trabajadora las faltas imputadas, los cargos formulados y las pruebas recaudadas, y, además, se le indicó que tenía derecho a aportar pruebas y a presentarse acompañada de dos (2) miembros de la organización sindical; resaltando la entidad demandante que dicho procedimiento se ajusta a lo establecido en la ley, el laudo arbitral y el reglamento interno de trabajo de la empresa. Finalmente, dice que la demandada se encuentra afiliada al sindicato Sinaltrainal, por ser miembro de la junta directiva en calidad de primer suplente de la Seccional Funza, por lo que en ese orden goza de la garantía de fuero sindical.

La demanda se presentó el 14 de julio de 2020 ante el Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca, quien la admitió mediante auto de 3 de septiembre del mismo año, ordenó la notificación de la demandada, así como también de la organización sindical -SINALTRAINAL, al Representante Legal de la SUBDIRECTIVA FUNZA DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO -SINALTRAINAL, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA -SINALTRAINAL, conforme lo dispuesto en el artículo 118 B del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, diligencias que fueron surtidas mediante correo electrónico.

El proceso fue enviado al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza, en cumplimiento del Acuerdo CSJCUA21-13 del 10 de marzo de 2021 despacho

judicial que avocó conocimiento el 29 de junio de 2021. Luego de varias fechas para la realización de la audiencia, el 17 de enero de 2022, se indicó *"Comoquiera que la audiencia programada para el 17 de noviembre de 2021 no se llevó a cabo comoquiera que las partes en litigio se encontraban en proceso de negociación colectiva, se señala el 26 DE ENERO DE 2022 A LAS 10:00 AM con el fin de adelantar la audiencia de que trata el art. 114 del C.P.T. y de la S.S., en los términos y para los fines allí previstos…"*

En dicha audiencia, el apoderado de la demandada dio respuesta a la demanda, no se opuso a las pretensiones que buscan la declaratoria del contrato de trabajo y la garantía foral, y presentó oposición respecto a los demás pedimentos. Frente a los hechos de la demanda, aceptó los relacionados con la relación laboral, sus extremos temporales, el cargo desempeñado por la demandada, el lugar donde prestaba sus labores, la antigüedad como trabajadora, la afiliación al sindicato, el cargo de primer suplente de la junta directiva de la seccional de Funza y la calidad de aforada que ostenta.

Como argumento de su defensa sostuvo que no existe la justa causa que se le endilga para dar por terminado el contrato laboral, que para la época de los hechos la empresa no cumplió con el aislamiento ordenado por el Gobierno Nacional en atención a la pandemia generada con el Covid-19, y por ello se presentaron quejas ante las autoridades correspondientes para que se garantizaran las medidas de bioseguridad, frente a lo cual, la empresa ejerció retaliación contra los trabajadores; que se le vulneró el derecho al debido proceso ya que en la diligencia de descargos no le advirtieron a la trabajadora que no estaba obligada a declarar contra sí misma, que no le pusieron de presente las pruebas de la empresa, como tampoco pudo controvertirlas, ni le permitieron ingresar a esa diligencia en compañía de dos (2) miembros del sindicato sino de uno nada más; señala que la sanción debe ser proporcional a la falta cometida, y no puede llegar a ser arbitraria como lo pretende la demandante, que la falta invocada no es causal suficiente para dar por terminado el contrato laboral toda vez que no existió, estas conductas no están previstas en el reglamento de trabajo, y la trabajadora no ha sustraído materia prima, rechaza las pruebas aportadas como documentos, especialmente el

video por ser obtenido de manera ilegal, además de haber sido editado perdiendo eficacia probatoria, que no se puede evidenciar quienes son las personas que se encuentran en el video, y se presume que se trata de la demandada que no se observa que estén ingiriendo alimentos, ni por cuanto tiempo estuvieron comiendo, que alimentos consumieron, se observa por un instante que se lleva algo a la boca una de las personas pero luego lo bota a la basura, igual actuación la de la persona masculina. Precisa además como argumentos defensivos, que no se evidencia que lo realizado por la persona que aparece en el video ponga en riesgo la producción de la empresa o amenace con contaminar los productos de la empresa demandada, toda vez que los elementos que estaban allí tenían como cometido el ser desestimados, por lo cual no para se encontraban dirigidos a ser comercializados como producto. Sustenta el vocero judicial de la demandada que tampoco se observa una sustracción de materias primas, ya que no se aprecia que estén sustrayendo nada como lo indica la carta de terminación del contrato, además no se observa claramente quien es la persona y que se lleva a la boca, expone que la trabajadora no ha hecho sustracción de materia prima ni de productos *"como ella lo afirma sufre de ansiedad, una enfermedad que afecta la psiquis… situación que es conocida de la empresa y que además, le ha dado un amparo especial del fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo que puede mediante conductas involuntarias consumir …."*. Propuso las excepciones de mérito que denominó prescripción, inexistencia de la causa para demandar, violación al debido proceso, inexistencia de una causa objetiva que determine la existencia de la causal para dar por terminado el contrato de trabajo, abuso del derecho por parte del empleador, estabilidad laboral reforzada.

Inicialmente el Juzgado inadmitió la contestación de demanda, por lo que luego de ser subsanada, la dio por contestada. Posteriormente se procedió a efectuar la fijación del litigo conforme a los hechos de la demanda y la contestación e indicó que específicamente el debate probatorio debe centrarse en establecer si la trabajadora demandada, incurrió o no en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo y si conforme con ello, se debe conceder a la empresa demandante el permiso para despedir a la trabajadora, así como

también, en determinar si la acción especial de fuero sindical se encuentra o no afectada con el fenómeno de la prescripción y si se debe o no tener en cuenta la estabilidad laboral reforzada para conceder el levantamiento del fuero sindical.
La juez, continuó con la diligencia, y procedió al decreto de las probanzas que estimó pertinentes, conducente y útiles para el proceso, teniendo como pruebas los documentos adosados a la litis y ordenando el recaudo de los interrogatorios de ambas partes, así como los testimonios de los señores: Alejandra Ferrin, Omar Prieto, Jorge Fernando Beltrán Garay, señalándose el día 1° de febrero de 2022 como calenda para continuar las actuaciones en lo que respecto al trámite y juzgamiento del proceso.

Posteriormente en la audiencia del día 1 de febrero de 2022, se recaudaron los interrogatorios tanto del representante legal de la entidad demandante, como también de la trabajadora demandada. Así mismo, re recopilaron los testimonios de los señores: Alejandra Ferrin, Omar Prieto, Jorge Fernando Beltrán Garay. Seguidamente se recepcionaron los alegatos de conclusión expuestos por los gestores judiciales de las partes y surtidas tales actuaciones se emitió el fallo correspondiente.

II. DECISION DEL JUZGADO

El Juzgado Laboral del Circuito de Funza, en audiencia de 1º de febrero de 2022, declaró probada las excepciones denominadas: *"Inexistencia de una Causa Objetiva"*, "Abuso del Derecho por parte del Empleador", por lo cual absolvió a la parte demandada y condenó en costas a la parte demandante.

III. RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA PROPUESTO POR LA PARTE DEMANDANTE.

El gestor judicial de la sociedad demandante formuló recurso de apelación en contra de la decisión absolutoria de primera instancia, bajo los siguientes argumentos:

> *"La señora juez concluye, para el suscrito de manera equivocada, que la falta cometida por la aquí demandada no amerita la suficiente gravedad para que se*

pueda con ello llegar a una terminación del contrato de trabajo, de hecho como parte la señora juez, se acepta y se reconoce en este proceso, que hubo una falta y amerita y concluye que porque el hecho de que el producto que ella consumió era un producto de desecho y que esto no era tan relevante a los intereses o afectación a los intereses tanto de la planta como de la compañía, conclusión que la encuentro totalmente equivocada, con todo respeto señora juez, en primer lugar porque las partes si pactaron dentro del reglamento del Contrato de trabajo la gravedad de esta falta, y es que el hecho no es haberse consumido un producto en desecho, el hecho es haber dado una indebida práctica a las buenas prácticas de manufactura que llamamos nosotros PPM, buenas prácticas de manufactura, que dice la señora juez no quedaron probadas dentro del expediente, dentro del proceso, el cual me aparto, a la demandada se le indagó si conocía las buenas prácticas de manufactura, ella dijo si, se le indagó tanto en los descargos como en el día de hoy si el consumir alimentos dentro de la planta, era ir en contra de la buenas prácticas de manufactura, también lo aceptó, renuentemente pero lo aceptó, hoy en descargos lo aceptó, y es que las buenas prácticas de manufacturas como lo mencioné en los alegatos de hoy están establecidas en dos normas legales, el Decreto 3075 de 1997y el Decreto2664 de 2013 por lo tanto no podía a venirse acá buenas prácticas de manufactura cuando es una ley que se mencionaron el día de hoy es un decreto que establecen cuales son las buenas prácticas y porque hablamos de buenas prácticas de manufactura en Pepsico Alimentos ZF Ltda, porque es una planta de alimentos, y como lo dijo la testigo Alejandra Ferri el consumir alimentos está en contra de las buenas prácticas de manufactura y la señora Johana Salazar recibió capacitaciones sobre las buenas prácticas de manufacturas y resulta y pasa señora juez que en el contrato de trabajo en la cláusula 4 numeral 6 se establece como una obligación del trabajador respetar y someterse al reglamento interno de la empresa en todas sus partes, cuyo texto el trabajador manifiesta conocer en todas sus partes dice este numeral y seguidamente el reglamento interno de trabajo esa misma cláusula dice el parágrafo Cualquier violación de estas obligaciones contractuales se califica como falta grave y dará lugar a la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador del contrato de trabajo y resulta y pasa señora juez, perdone, pero entiendo que hubo una mala interpretación de todo lo que se allegó como prueba en este proceso, que el artículo 81 del reglamento interno de trabajo. dice constituyen faltas graves violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, y tenemos el articulo 75 que indica que son también obligaciones especiales del trabajador, numeral 36 Cumplir con todas las normas establecidas por el área de Aseguramiento de la Calidad, departamento al cual hacia parte la demandada porque era auxiliar calidad de las buenas Prácticas de Manufactura y todas aquellas contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad social (sic), entonces, considero equivocado la conclusión que llega la juez que diga que el incumplir con las buenas prácticas de manufacturas no estaba pactado como una falta grave y con la gravedad, si lo estaba, por lo tanto no era de la señora juez facultad para venir a decir hoy que no era suficiente la falta (perdone que lo diga así) porque si era suficiente que estaba pactado desde que ella se firmó su contrato de trabajo en el año 2011, que debía respetar el reglamento y en reglamento interno claramente aparece que eso es una falta grave que incumplir las buenas prácticas de manufactura es una falta grave, y dentro de las buenas prácticas de manufactura se encuentra que está prohibido como lo reconoció Johana al rendir descargos, como lo reconoció y aceptó el señor Jorge Beltrán al rendir su declaración hoy y así mismo lo reconoció y aceptó el testigo Omar Prieto hoy y lo ratificó la testigo Alejandra Ferri donde todos al unísono dijeron estaban prohibido al interior de la planta de producción de PESPSICO ALIMENTOS COLOMBIA ZF LTDA consumir alimentos, y el video claramente ve que se consume alimentos, 37 segundos cuánto dura uno para poderse comer una

papa frita consumió alimentos así sea para desechar, consumió alimentos, esto es fue en contra de las buenas prácticas de manufactura porque resulta que no estamos hablando de una planta cualquiera de producción donde se hacen plásticos o muñecos para juegos de niños, estamos hablando de una planta de producción donde se procesan alimentos, donde tenemos que vigilar la más alta calidad para que los alimentos que se producen allí lleguen al consumidor final en de la mejor calidad, como se señaló y quedo demostrado en este expediente, entonces está claro señora juez que la conclusión a la que usted llega de no ser tan grave la falta cometida por la parte demandada no es de recibo, no es así, y como usted también observó señora juez se cumplió el procedimiento disciplinario a cabalidad, se le citó a descargos, se le escuchó en descargos, estuvo acompañada por una persona de la organización sindical por decisión de ellos, no quedo en ningún lado demostrado que la empresa haya impidiendo el ingreso de otras personas a la diligencia por lo tanto, después de esto se le informaron los hechos de manera clara y por eso la señora juez resaltó la comunicación de terminación del contrato de trabajo a cual leyó de manera clara en esta diligencia de fallo entonces encuentro que efectivamente la señora juez atendió unos argumentos esquivos de la parte demandada pero no olvida que las buenas prácticas de manufactura se probaron que todos los testigos acá dijeron claramente dentro de la buena práctica de manufactura está prohibido comer al interior de la empresa así sea una papa, y no por el hecho de que hubiera durado 27 segundos, allí se logró demostrar que estaba consumiendo alimentos, sea para desechos o no pero no podía consumir alimentos porque está pactado como una falta grave y que constituye justa causa para dar por terminado el contrato, en este sentido dejó argumentados el recurso de apelación presentado y solicitando al Honorable Tribunal, se revoque la sentencia y en su lugar se conceda el permiso a mi representada para despedir con justa causa a la parte demandada".

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adicionado por el canon 35 de la Ley 712 de 2001, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionante mediante gestor judicial, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, pues carece de competencia para examinar otros aspectos, debiendo estar la decisión de segundo grado en consonancia con tales aspectos.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico en el presente asunto, consiste en examinar si se configura o no una justa causa imputable a la trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo, y por ende autorizarse el levantamiento del fuero sindical del cual goza la líder sindical demandada.

Debe registrarse que no es materia de discusión, la calidad de aforada de la trabajadora demandada, la relación laboral existente entre las partes desde el 1º de diciembre de 2011, el cargo desempeñado de auxiliar de planta, el proceso disciplinario adelantado a la demandante por los hechos ocurridos el 27 de marzo de 2020 cuando a través de un informe remitido por la empresa de seguridad la empresa tuvo conocimiento que la trabajadora incurrió en un presunto acto grave de indisciplina que presuntamente según el criterio de la empresa atenta contra las buenas prácticas de manufactura, sosteniendo la sociedad accionante que: *"la demandada decidió consumir producto y materia prima que era propiedad exclusiva de PEPSICO ALIMENTOS ZF LTDA",* circunstancias que no fueron objeto de controversia durante la primera instancia, y además se encuentran acreditadas documentalmente.

La juez al emitir su decisión en primera instancia, consideró después de leer la carta de terminación del contrato de trabajo, lo siguiente:

> *"(…) de la lectura de la comunicación que se le presenta a la trabajadora se extracta que la empresa ha endilgado como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, la establecida en el numeral 6º del artículo 62 del CST esto es, el grado de las obligaciones legales y reglamentarias, en todo caso las obligaciones que están contempladas legalmente o sea en el CST y las que también se contraen en el reglamento interno, el contrato de trabajo o demás manuales y reglamentos que están consagrados por el empleador para el cumplimiento de sus funciones, y se encuadra o se indica que es una falta grave según lo que señala en la comunicación además de no cumplir con las obligaciones especiales del trabajador las prohibiciones de sustraer o intentar sustraer materias primas o productos elaborados, y el incumplimiento del trabajador en las políticas o manuales o estatutos, reglamentos y demás códigos de manera particular imparta el empleador, esto digamos que es la delimitación que hace de manera genérica la empresa referente a la conducta que se le endilga como una falta grave al trabajador. Si ya lo miramos en contexto de acuerdo con lo que aquí se ha discutido lo que se planteó en la demanda y lo que se discutió al interior del proceso, encuentra el despacho que, básicamente la conducta que se le está endilgando a la trabajadora consiste en consumir alimentos al interior de la planta y consumir producto terminando dentro de la compañía, básicamente si lo miramos desde un punto de vista más pedagógico más claro, realmente el hecho puntual es que a la trabajadora de acuerdo con lo que expone el empleador se le encontró consumiendo un producto porque no se sabe específicamente que es de unas bolsas que estaban desechando en su horario de trabajo.*
>
> *Para poder determinar entonces si esa causa, ese hecho que se le está endilgando constituye o no constituye una causal para la terminación del contrato*

de trabajo, si nos remitimos a la normatividad del CST no hay ninguna disposición que impida o que limite o que prohíba al trabajador consumir alimentos; estamos que digamos frente a esa conducta especifica de consumir alimentos en horas laborales no está consagrada como una falta grave, de allí que tendríamos que remitirnos directamente a las conductas que están claramente calificadas dentro del reglamento interno de trabajo. Dentro del reglamento interno de trabajo, aportado por la compañía tampoco en ninguno de esos apartes, consagra como una prohibición o como una conducta que pueda llegar a constituir una causa de terminación el hecho de consumir alimentos dentro o al interior de la planta, digamos que aquí lo que se planteó que espera era una directriz que se le había dado a la trabajadora y que parte de unas buenas prácticas de manufactura que de acuerdo con lo que exponen las partes, está reglamentado o está prohibido el consumo de alimentos dentro de la zona de producción, para ello de acuerdo con lo que expuso la representante legal de la sociedad demandante existen unos sitios adecuados para que ella pueda consumir alimentos, podría pensarse que la conducta como tal encuadraría o podría llegar a encuadrar y es lo que plantea la parte demandante en aquella falta que señala el reglamento interno de trabajo que es sustraer o intentar sustraer materia prima, productos terminados de la compañía, sin embargo pues determinar si el hecho de que la trabajadora estuviese consumiendo este tipo de alimento que de acuerdo con las pruebas que fueron practicadas no quedó ninguna duda, que se trataba de producto terminado y que se estaba desechando porque era producto que ya por alguna circunstancia, razón sea por indebida cocción sea porque quedó con muchísima sal, por algunos aditivos que no debía llevar tenía que ser desechado y su disposición final era ser destruido y en palabras de la trabajadora a la basura o que se llevaba para comida para animales y en palabras del representante legal iba a ser entregado a otro proveedor que era el que se encargaba de su disposición final, estamos hablando de producto que estaba destinado a ser destruido o desechado, entonces basados en esas dos consideraciones calificar la conducta de la trabajadora tal como se evidenció de las pruebas que fueron recaudadas, del mismo hecho que ella admite porque en su declaración que ella realiza al momento de rendir descargos, ella si admite haber consumido parte de este alimento que estaba siendo desechado, si se analiza también el video que fue reproducido en esta audiencia y que si bien desde ya debe advertir el despacho que le asiste razón al apoderado de la parte demandada, en el sentido que debe ser analizado como una prueba documental ya que carece de aquellos presupuestos consagrados en la ley que reglamenta todo el manejo de las pruebas o de los medios tecnológicos de esta clase de pruebas, pues no hay una cadena de custodia, no se puede verificar la fecha en que fue tomado, no está certificado la autenticidad del video, pero sin embargo, la demandada si admite que al parecer si es ella y coincide ese video que se presenta con el relato que ella hace en su diligencia de descargos, por lo que aquí se logró determinar aquí que ella si tomó parte de alimentos y se los llevó a la boca estando en su actividad laboral, por lo tanto considerar que se tratara de la sustracción o de intentar sustraer alimentos porque si analizamos esa conducta tal como está tipificada hace más alusión a esa conducta de querer apropiarse de un bien para su propio beneficio, aquí el despacho lo que observa es que la trabajadora no se si de manera incluso hasta puede ser sin ningún tipo intencional, sino puede ser incluso puede ser automática que hacen las personas de manera automática se llevan una papa a la boca como cuando un trabajador esta con el esfero a la mano y se lo lleva a la boca, son conductas a veces que se dan por reflejo, o que se evidencia en este video, es que destapa un paquete de papas, se come una papa, creo que eran papas o galletas o el producto que sea y los desecha, son dos o tres movimientos que ella hace, incluso lo comparte con el compañero con el que está ahí de quien no se logró identificar, es determinar que se trata de esa

conducta de sustraer tal como está allí, lo que entiende el despacho que cuando el reglamento habla de sustraer, quiere apropiarse de un producto terminado para su beneficio y no esa conducta que pueda darse precisamente por el hecho de consumir algo que incluso está dispuesto para ser desechado.

Ahora la parte demandante, argumenta que esto más allá de ser o lo que se plantea en la demanda es que constituye una violación grave porque no está cumpliendo con las buenas prácticas de manufactura, sin embargo pues aquí no se allegaron los manuales, ni procedimientos, no se allegaron los reglamentos o las políticas, no está el manual o no se logró determinar cuál es el procedimiento exacto para la disposición final de esos productos, incluso, llama la atención que dentro del giro ordinario de esas actividades se puede presentar que deba probarse al interior de la planta ciertos alimentos precisamente para comprobar si en realidad que están por fuera de ese estándar de calidad que exige la compañía para su producción.

Lo cierto es que más allá de eso no quedó ninguna suma que ese producto que estaba allí la señora desechando que se ve claramente que lo está disponiendo en bolsas de basura eran para eso, para desecharlo ya fuera producto para animales o para destruirlo o para llevarlo a los lugares dispuestos para la basura porque no creería y aquí si acojo el sentido común que ese producto luego de ser abierto y desechado en bolsas de basura tenga el destino a ser reempacado, de hecho eso quedó clarificado que ese producto ya no es reempacado y cuando la persona lo está desechando es porque ya esa era la decisión final entonces aquí no se pidió establecer esas buenas prácticas de manufacturas, entiende el despacho que si esta conducta de haber consumido el producto dentro de las líneas de producción, es decir cuando se está empacando, cuando se está preparando el alimento allí, pues esa conducta sería reprochable en el sentido que se está atentando incluso contra la salud de los mismos consumidores finales que vendrían a ser los clientes de la compañía, pero aquí lo que se observa es que ella, es como si estuviese cogiendo las bolsas de la basura y consumiéndose lo que ya finalmente se desechó, y por lo tanto la conducta que se le está endilgando para el despacho no reviste la gravedad que se le ha querido dar, puesto lo que aquí no se observa, ni siquiera, que hubiese sido diferente, que se observara que la trabajadora en vez de disponer como lo estaba haciendo echar las papas en la bolsa, hubiese cogido esas bolsas y las hubiese llevado, porque allí estaríamos hablando de una sustracción porque no sabemos que, iba a hacer con ese producto terminado cuya disposición era la destrucción final.

Recordemos que para que una conducta que no está calificada en la ley como falta grave pueda ser enmarcada como una justa causa dentro de la violación de las obligaciones o las prohibiciones que establece la ley y los reglamentos, la jurisprudencia ha sido clara en que existen dos situaciones: una que no le compete calificarla al juez es cuando la misma compañía a través de sus reglamentos ha determinado claramente cuando una conducta en si misma constituye una falta grave, cuando está claramente determinado en el reglamento interno de trabajo que dicha conducta es una falta grave, ahí no entra el juez analizar si en realidad eso no es grave porque para la empresa, o para la compañía o para el empleador, esa conducta en si misma es grave por las razones que puedan tener y por el ejercicio de las facultades disciplinarias que tiene el empleador para guardar y conservar la disciplina al interior de su compañía y otra situación es la que se presenta cuando esa conducta en sí misma no está calificada en el reglamento, y tenemos que remitirnos a la calificación legal que hace el código de acuerdo a su numeral 6º y de acuerdo a los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se determina

cuáles son las obligaciones generales y especiales y las prohibiciones generales y especiales de los trabajadores.

Si le damos una lectura a todo el reglamento interno de trabajo, no hay una conducta, no hay una prohibición expresa de consumir alimentos al interior de la compañía ya lo dije, no está calificada como una falta grave el consumir alimentos al interior de la compañía seguramente y es una indicación es una disposición que se dio al interior de la compañía y que se venía cumpliendo pero cuando hablamos de este tipo de conductas donde lo que se le está indilgando al trabajador es que usted no ha acatado directrices o instrucciones que de manera particular imparta el empleador que es una de las obligaciones cuando acudimos al cumplimiento de esa obligación, es cuando el juez tiene que entrar a determinar si esa conductas en si misma constituye una causa grave de tal magnitud que definitivamente faculte al empleador a dar por terminado un contrato de trabajo y para ello simplemente voy a citar la línea que se ha mantenido hasta el día de hoy que es la sentencia 38855 de 2021, la 5474 de 2019 que ha sido línea que se ha mantenido hasta la fecha, hay más recientes pero no las traigo a colación pero esa es la línea que ha mantenido la Corte Suprema de Justicia y señala que el juez calificará la conducta cuando no está previamente calificada en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo, en ninguno de los dos documentos que se aportan está calificado el consumir alimentos como una falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo, y si nos remitimos a la violación a las buenas prácticas de manufacturas, pues aquí no se indicó, no se probó, no se allegó, cuáles eran esas buenas prácticas que tanta alusión se hizo y que hasta donde el hecho de estar consumiéndose un producto que ya está para disposición de desecho pueda llegar a constituir una conducta de tal magnitud que pueda ser grave.

Recordemos que la jurisprudencia también ha dicho que hay que analizar muchas situaciones, antigüedad del trabajador, el conocimiento, la labor que esté desarrollando y la conducta en sí misma, no solamente señalar que consumir alimentos al interior de la planta es una falta grave sino hasta donde este hecho es de tal magnitud que deba terminarse una relación laboral, aquí lo único que se ve es un video de cerca de 37 segundos, no alcanza a ser ni siquiera de un minuto, donde efectivamente tiene fecha hora donde la trabajadora reconoce que es ella, donde en ese preciso instante consume dos o tres de lo que al parecer son papas fritas, abre el paquete coge una papa desecha, abre otro paquete, coge otra papa, desecha, abre otro paquete y creo que si no me falla la memoria comparte al compañero este también consume y desecha, ni siquiera fue un paquete completo, ni si quiera se llevó la bolsa completa, ni siquiera observa el despacho, además que ese producto este destinado para ser comercializado al público en general sino reitero era producto para ser desechado, por lo tanto el despacho acoge también los argumentos que plantea el demandado en el sentido de que se debe analizar la gravedad de la conducta frente a la sanción que se está tomando, y en este punto de la sanción, a pesar de que digamos, de acuerdo a lo que se va plantear o se va a definir podríamos decir que si bien la jurisprudencia ha dicho que el despido no es una sanción en sí misma, si el reglamento interno de trabajo, si las partes así lo han convenido debe respetarse el debido proceso y debe garantizarse y debe acudirse al proceso disciplinario que está reglamentado por la compañía, de allí se pudo observar que hay un reglamento donde está delimitado un debido proceso un proceso disciplinario y adicionalmente a eso también en el laudo arbitral, allí también se indica, que ese procedimiento disciplinario se debe aplicar a los trabajadores sindicalizados no solamente para la imposición de sanciones sino también para la terminación del contrato de trabajo, allí lo dice claramente el laudo arbitral y eso se puede leer ahí en su cláusula, por lo tanto esa conducta es reprochable en el sentido que

incluso voy a decir algo que seguramente pueda ser discutible, inclusive esa conducta puede afectar la misma salud de la trabajadora, pues ese producto, ese alimento puede tener algunas condiciones químicas o biológicas que han llegado a que sea desechado y ella puso en riesgo su propia vida, pero más allá de eso, como eso no es lo que se está discutiendo sino la afectación que pueda llegar tener la planta de producción y el daño y una cantidad de conductas que se le despliegan a la trabajadora de deshonestidad, de grave indisciplina, de responsabilidad, realmente para el despacho no es de esa magnitud como se está queriendo hacer ver consumir 3 hojuelas de papa frita que parece ser que era lo que estaba consumiendo pues es reprochable desde ese punto de vista por lo que quedó claro, no debía hacerlo pero tanto como para dar lugar a una terminación de un contrato de trabajo para el despacho no reviste esa gravedad, debió haberse optado por otro tipo de sanción de las que ya están contempladas en el reglamento interno de trabajo para que sea una sanción que además los demás trabajadores acaten y sepan que no lo deben hacer pero de allí a que esta conducta en si misma pueda llevarse hasta el extremo de dar por terminado un contrato de trabajo, pues para el despacho no es de tal entidad, ni de tal gravedad porque además no está calificada, si dicha conducta estuviese calificada como tal en el reglamento como una falta grave pues no quedaría otro camino que acceder a las pretensiones pero en este caso no lo es así y por lo tanto valorando todo el acervo probatorio, lo que aquí se discutió es definitivamente desproporcionada la sanción frente a la conducta que se le está endilgando a la trabajadora, además no se observó que la trabajadora tuviera antecedentes que fuera una conducta reiterativa, que a ella ya se le hubiese llamado la atención por el mismo hecho o que se le hubiese encontrado de pronto producto terminado para ser comercializado por aquella o para sustraerlo así de la fábrica y sin saber quién sabe que hubiese hecho con ese producto, no, sino simplemente automáticamente consumió tres papas, por lo tanto para el despacho no quedando acreditada la justa causa que se está invocando para otorgar el levantamiento del fuero sindical en los términos que se está planteado en la demanda.

Ahora bien aunque de lo que acaba de plantearse no habría lugar analizar la excepción de prescripción yo me referiré de manera general de todas maneras porque indistintamente de eso la acción fue formulada dentro del término legal, si la conducta tuvo lugar el 27 de marzo, la demanda fue presentada en el mes de julio debe tenerse en cuenta que en virtud de la pandemia del Covid 19 hubo suspensión de términos a nivel nacional desde el 16 de marzo del año 2020 hasta el día 30 de junio del mismo año, por lo tanto, era lógico que durante de ese término no podría formularse la demanda y adicionalmente a eso de acuerdo a los decretos del gobierno nacional, durante ese lapso incluso hasta el mes de septiembre los términos quedaron suspendidos para todas las acciones.

Por lo tanto y con base en lo expuesto anteriormente para el despacho debe declararse probada la excepción de inexistencia de una causa objetiva - abuso del derecho por parte del empleador lo que conduce a la absolución de la demanda de todas y cada una de las pretensiones de la demanda,

El despacho no habrá de pronunciarse frente a los demás planteamientos de la defensa como fue el estado de debilidad laboral reforzada porque realmente estos aspectos, ya no entrarían a analizarlos porque el despacho no accederá a las pretensiones de la demanda.

Finalmente en cuanto a la tacha de sospecha que se planteó frente a los testigos de la parte demandada, debe indicar el despacho que si bien es cierto de los dos testigos, se argumentó ostentaron procesos de levantamiento de fuero sindical

que cursa en este despacho y otro de una demanda donde aquel funge como demandante en contra de la misma compañía, si bien, hay algunas situaciones que podrían restarle algo de credibilidad a sus dichos, al momento de ser interrogados se logró establecer la totalidad de la información y de la manera más espontánea frente a sus declaraciones, de allí llamó la atención del testigo Omar Prieto frente a la situación de disposición final de los productos que es el elemento que aporta dicho testigo y que guarda coherencia con lo dicho por el testigo de la parte demandante y por la misma representante legal.

Del testigo Jorge Fernando, llama la atención en su dicho del proceso que se llevaba a cabo a pesar de que él no estaba vinculado con la compañía al momento en que se presentaron los hechos que se plantean en la demanda, sin embargo para el despacho la declaración que sirve y que más dio credibilidad fue precisamente la propia declaración de la parte demandante a la funcionaria que hace alusión de cuál era la disposición final de ese producto, del desecho de la destrucción de ese producto y que coincide con lo que se plantea en la demanda y con lo dicho por las propias partes, en este proceso, por lo tanto, en esos términos para el despacho se resuelve la tacha de sospecha frente a los testigos antes indicados. Finalmente, como quiera que la acción resultó desfavorable a la parte demandante se condenará en costas y se fijarán como agencias en derecho la suma de dos (2) salarios mínimos legales".

El apoderado recurrente cuestiona la valoración probatoria que hizo el juzgado, pues según su criterio quedó demostrada la conducta endilgada a la trabajadora, la cual, al ser catalogada como falta grave, configura la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, expone que las partes si pactaron dentro del reglamento del contrato de trabajo la gravedad de esta falta, y que no es el hecho de haber consumido un producto en desecho sino haber dado una indebida práctica a las buenas prácticas, hecho que al indagársele a la demandada, si conocía esas buenas prácticas, ella dijo que si, y que si el consumir alimentos dentro de la planta era ir en contra de las buenas prácticas también fue aceptado, por lo que considera equivocada la conclusión a que llegó la juez al decir que *"el incumplir con las buenas prácticas de manufacturas no estaba pactado como una falta grave y con la gravedad, si lo estaba, por lo tanto no era de la señora juez facultad para venir a decir hoy que no era suficiente la falta, …. que estaba pactado desde que ella firmo su contrato de trabajo en el año 2011",* hecho que fue reconocido por la demandada y por los testigos.

1) Aspectos jurídicos Relevantes de la Figura denominada: Fuero Sindical.

Debe registrarse en cuanto a la figura denominada Fuero Sindical que corresponde una institución laboral que se presenta como una garantía que el Estado otorga a los dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores ante su respectivo empleador, con el fin de salvaguardar su estabilidad en el empleo, quienes amparados por esa garantía, no pueden ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo o trasladados a municipios diferentes sin justa causa previamente calificada por el Juez Laboral.

El fuero sindical, además de proteger a ciertos trabajadores sindicalizados en la permanencia de sus cargos, es un medio indispensable encaminado a garantizar la libertad sindical, base principal de la existencia del derecho de asociación profesional.

La legislación laboral establece en el artículo 405, en qué consiste la garantía foral, cuando expresa: *"Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo"*.

Seguidamente en el artículo 406 del mismo estatuto, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 del 2000, estipula quienes son los trabajadores que gozan de esa garantía, expresando, en sus literales c) y d), que entre otros, tienen fuero las siguientes personas: *"(…) c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; d) Dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos"*.

De igual manera, la doctrina se ha encargado de examinar la figura del fuero sindical, destacándose las acotaciones realizadas por Guillermo Cabanellas,

quien estima que el fuero sindical se refiere a la: *"garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa"*[1].

Es relevante registrar que la Corte Constitucional, en sistemáticas ocasiones ha definido en el desarrollo de su jurisprudencia, que debe concebirse como fuero sindical, distinguiéndose, entre otras, la sentencia C-240 de 2005, con ponencia del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, en la cual puntualizó lo siguiente respecto del tópico en comento:

> *"3.2. La actuación de los sindicatos, exige protección a los trabajadores para la efectividad del derecho de asociación sindical. Por ello, en el Derecho Colectivo del Trabajo, se prevé la existencia de distintas maneras de llevar a efecto tal protección, siempre garantizando a los trabajadores la estabilidad laboral, esto es la conservación y mantenimiento de su puesto de trabajo, sin variación de las condiciones o del sitio o lugar en que este se realiza. Así, surgieron en el Derecho Colectivo del Trabajo el fuero para los fundadores de la asociación sindical, el fuero para los directivos de la misma y para los miembros de las comisiones de reclamos, y el fuero circunstancial en los casos de conflicto colectivo del trabajo, este último a partir de la presentación del pliego de peticiones por la respectiva asociación sindical y hasta la solución de ese conflicto, ya sea por la suscripción de la convención colectiva o por el pronunciamiento del fallo arbitral en los casos previstos por el legislador.*
> *3.3. La garantía del fuero sindical, esto es el derecho del trabajador sindicalizado que realiza función directiva o que se encuentra investido de la calidad de miembro de la comisión de reclamos correspondiente, a no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni trasladado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista justa causa comprobada, se le confía por la Constitución a los jueces. Por ello a estos corresponde la calificación respecto de la existencia o inexistencia de justa causa para que pueda un trabajador amparado con el fuero sindical ser privado de este (…)".*

Debe recalcarse que esta directriz se ha desarrollado en múltiples sentencias de la Corporación en mención, destacándose, entre otras, las aseveraciones realizadas en sentencias: T-116 de 2009, T-096 de 2010 y más recientemente en sentencias T-303 de 2018 y C-033 de 2021.

Por lo anterior, siempre que se esté frente a trabajadores que posean fuero sindical acorde con lo establecido en los artículos 405, 406 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo o de la respectiva Convención Colectiva, con anterioridad a los efectos de la terminación de su relación laboral, se hace

---

[1] Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001.

imperiosamente necesario que se materialice una justa causa para la terminación de la misma, la cual debe ser previamente evaluada y calificada por el respectivo juez laboral, acorde a los parámetros del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es evidente que la empresa apoya la solicitud de autorización para levantar el fuero de la trabajadora demandada, en lo preceptuado en los artículos 56, 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, e igualmente, en lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, especialmente lo relacionado en los artículos 74, 75, 77, 81 aunque no mencionó concretamente qué causales invoca.

Ahora bien, del cotejo de los hechos expuestos en la demanda con el contenido y alcance de la carta de terminación del vínculo laboral militante como prueba documental en el expediente, se puede establecer que hace referencia a la causal de terminación del nudo de trabajo enlistada en el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, canon que dispone que son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo: *"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".* Partiendo de lo descrito, la entidad accionante considera que la trabajadora vulneró lo establecido en los artículos 74, 75, 77 y 81 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa; conforme lo indica tanto en la carta de terminación del contrato de trabajo como en la demanda.

Es de anotar que mediante oficio de fecha 17 de abril de 2020, la empresa demandante le comunicó a la trabajadora su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, por las siguientes razones:

> *"1. Dentro de sus obligaciones como trabajadora de la Empresa, se encuentran entre otras el cumplimiento de sus funciones, romper el producto, mirar las cajas que vayan completas, mirar el codificado, ponerle el sticker a las cajas mirar que no vayan trocados, adicionalmente, guardar buena conducta en todo sentido, espíritu leal de colaboración en el orden moral y con disciplina general de la empresa, así como ejecutar las labores para las cuales usted ha sido contratada con honradez.*

2.El 27 de marzo de 2020, día en el cual usted se encontraba ejecutando sus funciones como auxiliar, la empresa tuvo conocimiento que usted consumió producto dentro de la planta incurriendo en un acto grave de indisciplina en contravención de las buenas prácticas de manufactura.
3. Este comportamiento no se encontraba permitido por la Empresa, y va en contra del Reglamento de Trabajo. Usted realizó esta conducta pese a no haber contrato con ningún tipo de autorización para ello, y sin haber informado de tal situación a la empresa.
4. Su actuar, fue sumamente grave, pues usted de manera completamente irresponsable decidió consumir una materia prima que no era de su propiedad, y que se encontraba al interior de las instalaciones de la planta de producción.
5.Por los anteriores graves hechos, la compañía la citó a descargos, diligencia que se llevó a cabo el pasado 03 de abril de 2020, y durante la cual usted reconoció que dentro de la planta no se pueden consumir alimentos y adicionalmente acepto categóricamente la situación presentada, cuando usted afirmo "si consumí producto que lo estaba echando en una bolsa negra que va para la basura que es alimento para los animales;
6. Lo anterior, en lugar de disminuir su responsabilidad, agrava por competo su conducta, por cuanto aun cuando usted reconoció que no se podía consumir alimentos dentro de las instalaciones, decidió de forma unilateral y arbitraria comer producto que estaba directamente ligado a sus funciones y que en todo caso la destinación no era para su consumo, lo que implica también una falta grave tanto a su contrato de trabajo, como al Reglamento interno de Trabajo de la Empresa.

La falta antes descrita es un claro y grave incumplimiento a una de las principales obligaciones reglamentarias que le son propias como trabajadora del Empresa (sic), y que consiste en actuar con honradez en todo sentido, actuar con buena conducta en el desempeño de sus labores, cumplir las buenas prácticas de manufacturas, entre otras. Así mismo que usted consumirá un producto que no es de su propiedad, sin autorización alguna de su jefe, y además intentara engañar a la Empresa constituye una falta que se encuentra calificada como grave en el Reglamento Interno d Trabajo, razón por la cual de ninguna manera resulta de recibo las justificaciones por usted dadas en diligencia de descargos.

Así mismo, con su actuar usted afectó de manera grave e irreparable la confianza que como trabajadora le había sido depositada para la ejecución de sus funciones como auxiliar.

Para constituir todo lo anterior una violación expresa de puntuales y claras obligaciones y prohibiciones contractuales, legales y reglamentarias no queda alternativa distinta que dar por terminado dicho contrato en la forma como se le está comunicando, como quiera que las anteriores conductas se enmarcan dentro de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 56,58,60 y 62 e igualmente lo relativo a lo establecido por el Reglamento Interno de Trabajo, en especial lo relacionado en…" (artículos 74,75, 77,81).

Partiendo del contenido de dicha misiva, resulta evidente que la conducta que se le endilga a la trabajadora estriba en haber consumido alimentos dentro de la

planta, incurriendo según la empresa demandante con tal proceder en un acto de grave indisciplina en contravención de las buenas prácticas de manufacturas establecidas al interior de la empresa.

Al respecto, debe precisarse que las partes en la litis no discuten que las conductas consignadas en el oficio de fecha 17 de abril de 2020, contentivo de la misiva de despido de la señora **JOHANA ANDREA SALAZAR AMARILES**, generaron la decisión de terminar unilateralmente su vínculo de trabajo, virando el punto neurálgico frente tales motivos de culminación de la relación laboral en que para la empresa demandante, dichas circunstancias constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo, mientras que para la defensa que ejercita la trabajadora aforada dentro del juicio, las argumentaciones sostenidas por la empresa para culminar unilateralmente el lazo de trabajo no son lo suficientemente idóneas y verosímiles para generar tal consecuencia, pues la conducta de la trabajadora no puede catalogarse como una grave violación de sus obligaciones contractuales y reglamentarias.

En ese orden de ideas, con el fin de establecer si las motivaciones establecidas en la carta de despido generaban desde una óptica jurídica los efectos de culminar la relación laboral bajo el cauce de una justa causa, se allegaron al plenario, entre otros soportes documentales, el contrato de trabajo de la líder sindical demandada, el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, el laudo arbitral de fecha 29 de abril de 2019 que se encuentra vigente entre la organización sindical a la cual pertenece la trabajadora demandada y la empresa accionante, el informe de seguridad remitido el día 27 de marzo de 2020 por la empresa de seguridad privada Fortox Security Group en el cual se reseñan las anomalías tenidas en cuenta como insumo para el despido de la trabajadora, el video de la cámara de seguridad monitoreada por la empresa de seguridad privada ya mencionada, la citación a diligencia de descargos de la trabajadora demandada, el acta de dicha diligencia de descargos, la carta de terminación del contrato de trabajo, la historia clínica de la accionada, derechos

de petición y sus respuestas. Así mismo se recaudaron los interrogatorios de parte tanto de la representante legal de la empresa demandante, como también de la trabajadora demandada y los testimonios de los señores **OMAR PRIETO RODRIGUEZ**, **MARIA ALEJANDRA FERRIN** y **JORGE FERNANDO BELTRAN GARAY**.

Al respecto debe puntualizarse que del acta de descargos del 3 de abril de 2020, se aprecia que la trabajadora demandada, manifiesta que es auxiliar de planta hace 10 años en la empresa, que sus actividades consisten en romper el producto, mirar las cajas que vayan completas, mirar el codificado, ponerle de vez en cuando el sticker a las cajas, que no vayan trocados los productos. Así mismo expresa que conoce el Reglamento Interno de Trabajo, que no pueden comer dentro de las instalaciones de la planta. Seguidamente al ser interrogada respecto a si el 27 de marzo de 2020, consumió producto dentro de la planta incurriendo en acto grave de indisciplina en contravención de las buenas prácticas de manufactura indicó *"Si consumí producto que lo estaba echando en una bolsa negra que va para la basura que es alimento para los animales. Debido a mi parte médica hace 8 meses vengo con psiquiatría y psicología tratando un problema de ansiedad y depresión misma, el cual en el momento y con el procedimiento que hay ahorita de la pandemia y el alto grado de estrés me ha causado mucha ansiedad*", aportando las pruebas pertinentes respecto a sus sustentos.

En cuanto a los interrogatorios de parte recaudados tanto a la trabajadora demandada, como a la representante legal de la compañía demandante se observa lo siguiente:

La demandada **JOHANA ANDREA SALAZAR AMARILES** al absolver interrogatorio de parte indicó, que es cierto que el 27 de marzo de 2020, consumió alimentos en el área donde estaba reubicada, tratándose de productos que estaban fuera de especificación y se hacia el proceso pertinente para eso. Precisó la interrogada que cuando los productos salen de producción, se va al laboratorio de calidad y se le hacen testeos para mirar cómo va ese producto, sí está fuera de especificación se deja aparte y sí está bien se deja para el consumidor; que ese día había un producto que estaba con mucha sal, y miré que pasaba con ese producto y este era para botar a la basura, porque no es para el consumo

humano porque va fuera de especificación. Así mismo señala la interrogada que tiene entendido que ese tipo de productos que se encuentra fuera de especificación lo llevan a otra empresa y lo dejan como comida para animales. El juzgado le indica que van a reproducir el video que es aportado con la demanda y una vez reproducido el mismo y visto por la interrogada, esta indica que esa era la función que estaba desempeñando, que cree que la que está ahí es ella, y no recuerda quien estaba con ella. Seguidamente al ser interrogada respecto al porque está consumiendo ese producto que se observa en el video, manifiesta que se trataba de un producto fuera de especificación, precisando lo siguiente: *"no sé, nosotros casi siempre que hay producto así fuera de especificación y eso pues uno trata de estar seguro de que ese producto era para desechar",* afirmando que si de pronto observaba que el producto estaba mal, lo desechaba y avisaba en calidad que le tomaran otra prueba, o sea sensorialmente no le parecía que fuera para desechar, que esa era una de sus funciones, en el área de calidad, antes de estar en rayos x, pero cuando fue reubicada estaba en laboratorio, y tenía que estar pendiente de eso. Seguidamente precisa que algunas veces probaba el producto, que en esa semana hubo muchas falencias con respecto a unos tornillos de una máquina de producción que había en ese momento, dañándose el operador y al cambiarlo no sirvió; por eso fue que se desechó ese producto porque salió con mucha sal, agregando que para esa fecha la empresa sabia de sus patologías médicas. Seguidamente el apoderado judicial de la parte accionante, pregunta a la trabajadora demandada en la diligencia de interrogatorio lo siguiente: **PREGUNTADO**: Diga si es cierto o no, que usted fue capacitada en las prácticas de manufacturación, ante lo cual la interrogada **CONTESTO**: Si. **PREGUNTADO**: Diga cómo es cierto, sí o no, que dentro de las capacitaciones dadas, usted sabía que desde que se ingresa a la planta no se puede consumir alimentos, ante lo cual la interrogada **CONTESTO**: Claro en las buenas prácticas de manufacturas eso lo dice, pero ahí en algunas situaciones uno lo debe hacer porque le toca, eso es parte de las cosas que toca hacer. **PREGUNTADO**: Diga cómo es cierto, sí o no, que el consumir alimentos dentro de la planta genera un evidente riesgo de contaminizar el producto; ante lo cual la interrogada **CONTESTO**: No. **PREGUNTADO**: Diga cómo es cierto, sí o no, que

usted fue citada a descargos por la empresa y estuvo acompañada por un compañero del sindicato; ante lo cual la interrogada **CONTESTO**: Si es cierto. **PREGUNTADO**: Diga cómo es cierto, sí o no, que para el consumo del alimento que confesó haber realizado, usted no pidió ningún concepto o autorización de su jefe para ello; ante lo cual la interrogada **CONTESTO**: Si. Posteriormente retoma la vocería de la diligencia la juzgadora y procede a preguntar a la interrogada en los siguientes parámetros, **PREGUNTADO**: Quien dio la autorización, ante lo cual la interrogada **CONTESTO**: La verdad en ese departamento siempre se hace, la verdad siempre se hace. Posteriormente interroga la juzgadora en los siguientes términos: **PREGUNTADO**: Explíquele al juzgado porque razón usted fue reubicada de su puesto original en la empresa, cuál era la patología, ante lo cual la interrogada **CONTESTO**: Porque tengo aproximadamente 8 enfermedades, 2 calificadas y 6 en proceso de calificación. **PREGUNTADO**: Cuáles son esas enfermedades. **CONTESTO**: (las relaciona) ahorita estoy con lo de la ansiedad y depresión. Ulteriormente retoma el uso de la palabra el vocero judicial de la empresa demandante, preguntando a la interrogada en los siguientes términos: **PREGUNTADO**: Diga cómo es cierto, sí o no, que todos los tratamientos dados por ansiedad, fueron posteriores a la fecha en que usted consumió producto al interior de la planta, ante lo cual la interrogada **CONTESTO**: No señor ya venía con esa patología. **PREGUNTADO**: Diga cómo es cierto, sí o no, que usted no tenía ningún tipo de recomendaciones para esa enfermedad de ansiedad que manifiesta padecer para esa fecha, ante lo cual la interrogada **CONTESTO**: Si, eso fue como en el 2019. Esas recomendaciones, no recuerda si las presentó a la empresa.

Por su parte, la representante legal de la empresa accionante, doctora **LAURA MARCELA MATEUS MONTERO** manifestó, que actúa como gerente de relaciones laborales de la empresa, **PREGUNTADO**: Si es cierto que la empresa tenía conocimiento de la enfermedad de Johana Salazar, denominada ansiedad. **CONTESTO**: No es cierto el día de la diligencia de descargos Yohana lo manifestó y aportó unos documentos que están adjuntos al proceso disciplinario. **PREGUNTADO**: Sírvase informar, si es cierto o no, que dentro de las funciones

que desempeña la demandada estaba la de probar o degustar el producto para ser desechado. **CONTESTO**: No es cierto, bajo ninguna circunstancia se puede consumir alimentos en la planta, es absolutamente prohibido una vez se cruzan las esclusas consumir alimentos, nunca bajo ninguna circunstancia y es algo conocido por todos los trabajadores se puede consumir alimentos. **PREGUNTADO**: Sírvase informar si a la señora Johana se le informó que estaba prohibido el consumo de este tipo de alimentos. **CONTESTO**: Si, se le informó se hacen capacitaciones y socializaciones anuales de las buenas prácticas de manufacturas y para ellos tener el carné de manipulación de alimentos que es un requisito para poder trabajar en Pepsico le exigen conocer de estas buenas prácticas de manufactura. En ninguna planta de producción de alimentos es posible consumir alimentos. No es una política solo en Pepsico sino de ningún lugar donde se produzcan alimentos están absolutamente prohibido. **PREGUNTADO**: Sírvase informar a este despacho si ese producto que se estaba depositando en la bolsa negra que se ve, era producto para desechar o para reenvasar. **CONTESTO**: Este producto no es para reenvasar pero el producto que está por fuera de los estándares de calidad o de inocuidad tiene su propio manejo y hay un tercero un proveedor que se encarga de hacer la disposición final de ese producto pero más allá del objetivo del producto o para que iba a ser utilizado el punto es que estaban dentro de la planta entonces no se puede abrir alimentos y consumir ahí alimentos porque hay un riesgo de inocuidad alimentaria pero no es un tema de inocuidad no es un tema para que era el producto, inocuidad, dentro de las capacitaciones es un riesgo de contaminación, de los productos que se están fabricando en ese momento y ahí en el video claramente se ve que están en la línea de producción porque se ve pasar la línea entonces no se puede consumir ahí. **PREGUNTADO**: Porque causales se desecha ese producto. **CONTESTO**: Entiendo que es porque está fuera de los estándares de calidad, como por ejemplo el color de la papa no es el que está en las especificaciones del producto que certifican en Invima o porque tiene más colorantes o más sal, o está por fuera de las especificaciones de calidad, entonces el producto no puede ser llevado al consumidor final, es algo tan absolutamente conocido que la misma Yohana lo reconoció en sus

descargos, que es absolutamente prohibido consumir alimentos. **PREGUNTADO**: Sírvase indicar al despacho si es cierto que la demandada hacia parte del departamento de calidad. **CONTESTO**: Entiendo que estaba reubicada en el departamento de calidad, si es cierto. **PREGUNTADO**: Dentro de las funciones que desempeñan el personal de este departamento está probar el producto. **CONTESTO**: No, bajo ninguna circunstancia eso es absolutamente falso. Seguidamente se le concede el uso de la palabra al apoderado judicial de la parte demandada, en orden a que pregunte a la interrogada, lo cual hace en los siguientes términos: **PREGUNTADO**: Sírvase manifestar que cantidad de alimento consumió la señora Salazar. **CONTESTO**: Lo que se observa en el video es que consume papas de un paquete, no sé por cuánto tiempo, ni que cantidad, pero lo cierto es que esto puede generar un riesgo de contaminación cruzado. **PREGUNTADO**: Sírvase manifestar si las bolsas negras que se observaron en el video, esas eran para desechar alimentos. **CONTESTO**: Es cierto, los productos que están por fuera de calidad estos tienen un procedimiento y se hace un acta para darles de baja, las bolsas negras estas tienen que surtir un proceso para hacer una disposición de los productos. **PREGUNTADO**: Cual era ese proceso para desechar o reutilizar. **CONTESTO**: No se reutiliza, es producto que no es apto para el consumo y el proveedor lo que hace es molerlo y hacer un acta de baja del producto. **PREGUNTADO**: Que materia prima sustrajo la señora Johana como causal que le aplican ustedes de terminación del contrato de trabajo. **CONTESTO**: No hay un tema de sustracción, lo que hay es un consumo de alimentos dentro de la planta de producción que es un acto de gravísima indisciplina porque es una prohibición expresa dentro del reglamento contra las buenas prácticas de manufacturas, el producto que se estaba desechando no era materia prima. Se desconoce la persona que estaba acompañada a Johana, y que sabe que era Johana por el informe que le hacen al área de inocuidad de acuerdo al turno asignado, que el video no carece de fecha de elaboración. **PREGUNTADO**: El video tiene más duración o fue editado. **CONTESTO**: No fue editado, solo se graba la parte pertinente, editar implica un cambio de lo que está sucediendo es extracción de la parte pertinente, que hay un lugar en la

planta para el consumo de alimentos, pero en la planta de producción está prohibido para cualquier empleado.

De otro lado, se recepcionó el testimonio de **OMAR PRIETO RODRIGUEZ**, quien manifestó que es montacarguista para la empresa demandada, desde hace 13 años, (se presentó tacha de sospecha), sobre los hechos del proceso manifiesta que recuerda que a su compañera la citaron a descargos, porque incurrió en una falta según ellos porque estaba consumiendo alimentos en la planta de producción, que el testigo labora cerca a esa área, pero no estaba presente cuando ocurrieron los hechos, que según lo que recuerda a ella en un turno la vieron comiendo producto en la línea, ella como auxiliar de calidad en ese momento las funciones de ellos es hacer pruebas al material que salen de la línea de producción, para mirar si se encuentran para empacar su producto para su comercialización o para su destrucción, tiene entendido que los de calidad hacen pruebas sensoriales; no recuerda si es una o dos veces en el día, ellos prueban ese producto, le revisan el color, el tamaño de la papa, si está con sal o no está con sal el sabor más que todo, ellos para probar tienen que determinar si realmente esta salado, ellos en el laboratorio hacen pruebas sensoriales, donde se los echan a la boca para ver si ese producto cumple con las especificaciones para que lleguen al consumidor; que sabe esto porque él como ellos, llevan la materia prima a producción y durante los 13 años que llevan ha visto que ellos prueban los productos, pruebas sensoriales inclusive dentro de las mismas líneas de producción, se evidencia cuando pasa por ahí cuando destruyen el producto, porque ellos paran para destruir el producto para garantizar que no haya contaminación, que después de que han sido empacados tiene entendido que hay unas máquinas rayos x y ellos miran que no haya algo extraño, ellos abren esos paquetes y verifican porque rayos x está rechazando ese producto, tiene entendido que ese producto se desecha y lo llevan a un tercero para hacer comida para animales. Al ser preguntado si el personal de calidad está autorizado para que pueda consumir ese producto, **CONTESTÓ**: Si está permitido su señoría. Y a todos los de la planta hacen las prácticas de buenas prácticas de manufacturan hacen capacitaciones en

manipulación de alimentos, que el día de los descargos ella mencionó que tenía unas patologías médicas y sufría algo ahí en ese momento, que tiene entendido que ellos en el laboratorio prueban el producto cuando tienen pruebas sensoriales; que ella asumió que si consumió porque está en sus roles, el agente del producto tiene que probar porque todas las cajas por decir en un turno de trabajo salen 200 estivas y pueda ser que mirar salgan pasadas de sal entonces ellos tienen que probar, esa es la función de ellas probar si el producto está o no está especificado, que él no ha trabajado en esa área pero el entrega materia prima en el laboratorio, y a veces se le pregunta a sus compañeros de trabajo y amigos le comentan las funciones que ellos hacen, de tantos años de trabajar ahí se sabe que procesos hacen en cada área, que este proceso lo hacen al interior del laboratorio, expuso que asistió a la demandada en la diligencia de descargos donde se trató el tema relacionado con la sustracción de materia prima y consumo de alimentos. Así mismo, al preguntársele en momento de hacerle la citación a la diligencia de descargos a la demandada, que pruebas le fueron entregadas a la organización sindical. **CONTESTO**: Pruebas como tal creo que solamente unas fotos no más. **PREGUNTADO**: Sírvase manifestar si a la organización sindical le hizo entrega del video o de algún video que evidenciara alguna irregularidad de la aquí demandada señora SALAZAR, **CONTESTO**: No señor. **PREGUNTADO**: Cuantas personas deben asistir a un trabajador sindicalizado en diligencia de descargos. **CONTESTO**: Dos personas. **PREGUNTADO**: Sírvase indicar si en la diligencia de descargos la señora Salazar estuvo acompañada de 2 compañeros de la organización sindical. **CONTESTO**: No señor solamente por el suscrito, por mí. **PREGUNTADO**: Porque no estuvieron dos trabajadores dentro de esa diligencia de descargos. **CONTESTO**: Primero a la empresa se le pidió que por parte de la nacional se podía un acompañamiento y la negativa de la empresa fue que no, porque no hacían parte de la compañía, que tenían que ser trabajadores de la compañía y otro no pudo asistir. **PREGUNTADO**: En el video que recuera usted haber observado en la diligencia de descargos. **CONTESTO**: No señor yo no vi ningún video, vi una foto solo se evidencia una femenina y un hombre, con una bolsa de basura con papas al interior y alguien llevándose a la boca una papa pero no se evidencia nada más.

Seguidamente el procurador judicial de la parte accionante pregunta al declarante en los siguientes términos: **PREGUNTADO**: En la foto que usted observó era la zona de laboratorio o zona de producto no conforme. **CONTESTO**: No estoy seguro a que zona pertenece esa foto porque cuando ellos hacen sus pruebas asumo que todo eso es parte de calidad. **PREGUNTADO**: El procedimiento que establece el laudo arbitral es para sanciones o por terminación del contrato por justa causa. **CONTESTO**: Creo que es sanción.

También se recaudó la declaración juramentada de la señora **MARIA ALEJANDRA FERRIN,** quien indicó que en el mes de marzo de 2020 se desempeñaba como supervisora de inocuidad alimentaria en Pepsico alimentos y para esa fecha recibió un reporte por parte de seguridad donde le indicaban un incumplimiento a una de las normas básicas de inocuidad alimentaria que es no consumir alimentos dentro de la planta de producción, dentro del reporte estaban las fotografías donde se veía a la señora Johana consumiendo directamente unos paquetes en una de las líneas de producción, precisando la testigo que era superior jerárquico de la demandada, pero no su jefe inmediato, indicando que la jefe era Alejandra Marín. Indica la testigo que las fotografías se toman de una manera que es bastante evidente de reconocer unas personas y de acuerdo a las facciones se trataba de Johana, adicionalmente el equipo de seguridad le envió el video, donde se observaba que ella estaba con otra persona era un producto que no cumplía especificaciones de calidad, ella abre uno de esos paquetes y empieza a consumir. Sustenta la declarante que dentro de las líneas de producción no estaba permitido consumir ningún tipo de alimentos, y dentro de esos está incluido el tema de producto que se deba desechar no está permitido con las nuevas prácticas de manufacturas, que estas hace hincapié que no se puede consumir alimentos dentro de la planta y cuando entra personal nuevo a la compañía a trabajar es el primer tema que se hace como inducción y anualmente se hace el refuerzo de estas prohibiciones de inocuidad alimentaria dentro de la planta. El destino del producto que se ve, tenia que ser desechado e identificado como no conforme. Debe ser separado y eso lo debe manejar un tercero y debe coincidir todo el peso reportado de lo que se tenía que desechar,

además no se podía consumir porque alteraría las cantidades que se debían destruir. Posteriormente se le otorga intervención al apoderado judicial de la parte demandante, quien pregunta lo siguiente: **PREGUNTADO**: En algún lugar dentro del laboratorio se puede consumir alimentos para probarlo. **CONTESTO**: Hay un área designada donde se hacen pruebas de calidad de evaluación sensorial, pero es un área que queda separada de las líneas de producción el único lugar que se puede consumir producto, pero no para consumir sino simplemente para evaluación sensorial y es un área que está separada. **PREGUNTADO**: La zona donde se observó a la aquí demandada consumiendo ese producto está dentro de esa zona que usted menciona o está dentro de la línea. **CONTESTO**: No, esa zona está lejos del área para hacer evaluaciones sensoriales y donde se encontró a Johana consumiendo esta en una línea de producción que no está permitido. Seguidamente se confirió el uso de la palabra al apoderado judicial de la parte demandada, quien pregunta lo siguiente: **PREGUNTADO**: Quien es la persona que acompañaba a Johana Salazar. **CONTESTO**: No recuerdo. **PREGUNTADO**: Como determina entonces que era Johana. **CONTESTO**: Por el reconocimiento facial que se hicieron de las imágenes esto lo hizo recursos humanos, seguridad física, la gerencia de la planta y la jefa inmediata. **PREGUNTADO**: Cuantos segundos, minutos, tiene el video. **CONTESTO**: No sabe con exactitud, de 3 o 5 minutos, pero sin claridad de cuanto duró el video, que a ella le compartieron el video y ya ella estaba identificada como Johana Salazar; que la zona donde se encontraba Johana, hacia parte de las etapas de fabricación del producto que va para consumo, además que es un área que se puede utilizar para desechar productos que o esté en cumplimiento de especificaciones.

Por último, se recopiló el testimonio del señor **JORGE FERNANDO BELTRAN GARAY** (se formuló tacha), quien manifestó que laboró para la empresa demandante, siendo retirado el 1º de noviembre de 2019. Sobre los hechos materia del proceso indicó que tiene entendido que a la señora Johana Salazar, se le envió a descargos por una supuesta mala conducta, que tuvo en la empresa. En este momento la empresa esta buscando levantarle el fuero para poderla despedir. Al

ser preguntado que sabe respecto de la situación que dio lugar a la demanda, contestó que tiene entendido que hay unas fotos donde supuestamente aparece la demandada ingiriendo un producto, pero no es testigo directo porque ya había sido despedido de la compañía. Precisa que cuando laboró en Pepsico, trabajó en varias líneas. Relata lo que se hacía en el tiempo en que estuvo laborando para la empresa demandada. Al ser preguntado respecto a cuando ya se está desechando el producto, y que dice que se rompe y se deposita en las bolsas de basura en ese momento se puede consumir ese producto, a lo cual contestó, No, normalmente en ese momento no se sigue probando, pero en algunas ocasiones han probado y se ha salvado mucha producción, pero normalmente lo hacen las muchachas de calidad. Al ser interrogado por el juzgado respecto a si es cierto que dentro de la planta de producción para la época en que el testigo estaba vinculado a la empresa, estaba prohibido consumir alimentos, contestó, como tal si estaba prohibido pero dependiendo el rol si había esa autorización, recalcando que él lo hacía, porque arrancaba una línea que producía alrededor de 2.500 kilos por hora en un momento de arranque incluso los primeros 5 paquetes que salían de cada máquina, lo rompían en compañía de las muchachas de calidad en el laboratorio y los probaban. Indica que había algo que se llamaba Planta Ventura, en la cual los familiares podían ingresar a la planta y daban un paseo por toda la línea y llegaban al laboratorio y allá consumían los familiares, dentro de ese laboratorio, entonces, es algo como controvertido que sea prohibido, como tal si es prohibido pero dependiendo del rol se puede hacer internamente, incluso, había algo más que llamaban un panel de planta, en donde iban los líderes, auxiliares de calidad y probaban y calificaban, eso lo hacían en el laboratorio normalmente, pero en un tiempo lo empezaron hacer al final de cada línea de producción.

Partiendo de las anteriores probanzas y analizadas en su conjunto y de manera integral, debe acotar la Sala que prohíja la decisión de la juez de primera instancia, pues si bien, no hay discusión, en cuanto a que efectivamente la demandada consumió alimentos, sin embargo, como lo indicó el juzgado de conocimiento no se encontró claramente calificada su actuación como una falta

grave dentro del Reglamento Interno del Trabajo que exteriorice que se deba tener esa conducta como una causa de terminación del contrato de trabajo.

Es de puntualizar que si bien los numerales 4º y 5º del artículo 81 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, disponen como faltas graves, las relativas a la *"Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias"* y *"El incumplimiento por parte del trabajador de las política, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador"* debe entenderse que no cualquier suceso que ocurra dentro de la empresa implica una trasgresión de la citada prohibición; además escudriñados los soportes documentales que gravitan en el expediente digital, tales como: el contrato de trabajo suscrito entre la sociedad incoante y la trabajadora accionada (Folios 15-18 Carpeta Número 2 del Expediente Digital), el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa (Folios 24-57 Carpeta Número 2 del Expediente Digital), el laudo arbitral de fecha 29 de abril de 2019, que se encuentra vigente entre la organización sindical a la cual pertenece la trabajadora demandada y la empresa accionante (Folios 58-89 Carpeta Número 2 del Expediente Digital), el informe de seguridad remitido el día 27 de marzo de 2020 por la empresa de seguridad privada Fortox Security Group, en el cual se reseñan las anomalías tenidas en cuenta como insumo para el despido de la trabajadora (Folios 90-93 Carpeta Número 2 del Expediente Digital), el video de la cámara de seguridad monitoreada por la empresa de seguridad privada Fortox Security Group, arrimado al proceso (Carpeta Número 5 del Expediente Digital), el acta de la diligencia de descargos de la trabajadora demandada (Folios 95-97 Carpeta Número 2 del Expediente Digital), no resulta posible concluir que la falta atribuible a la trabajadora demandada, se encuentre tipificada expresamente como grave o que bajo tales parámetros se encuentre plasmada al interior del referido Reglamento Interno de Trabajo o en los instrumentos normativos que vinculan a los trabajadores con la empresa.

Debe resaltarse que aunque la sociedad accionante dentro del libelo accionador considere que la falencia predicable de la trabajadora accionada como una falta

grave, partiendo para su aseveración del contenido y alcance del Reglamento Interno de Trabajo y citando para tales efectos, especialmente el tenor del numeral 36 del artículo 75 y el artículo 81 del mismo, se evidencia de su escrutinio minucioso que la falta por la cual se gestó la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo de la señora **JOHANA ANDREA SALAZAR AMARILES**, no encuadra específicamente como grave y examinando en especial la intelección del artículo 81 del aludido Reglamento (Folios 24-57 Carpeta Número 2 del Expediente Digital), el mismo en relación con las faltas graves, instituye lo siguiente:

> *"**ARTÍCULO 81**. Constituyen faltas graves:*
> *1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.*
> *2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.*
> *3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez, o aun por primera vez cuando cause un perjuicio de consideración a la empresa.*
> *4. **Violación grave** por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. (Negrillas fuera de texto)*
> *5. El incumplimiento por parte del trabajador de las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador"*.

La empresa recurrente en su recurso de apelación, estima que el artículo 75 del Reglamento Interno de Trabajo, estipula ciertas obligaciones especiales de los trabajadores de **PEPSICO ALIMENTOS Z.F. LTDA**, de rango reglamentario, estableciendo en su numeral 36 como una de tales obligaciones especiales la relativa a *"Cumplir con todas las normas establecidas por el área de Aseguramiento de la Calidad, Buenas Prácticas de Manufactura y todas aquellas contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial"*; estimando la parte recurrente que la trabajadora demandada quebrantó las disposiciones relativas al *"Aseguramiento de la Calidad, Buenas Prácticas de Manufactura"*, situación que trae como efecto que se hubiere incurrido por la líder sindical en la **violación grave de las obligaciones contractuales o reglamentarias**.

No obstante, tal acotación, en virtud de la cual se esgrime la inconformidad del recurso de apelación, debe reiterarse que revisado el expediente no se encuentran

acreditadas dentro del mismo de forma clara, concreta y coherente, cuales son en concreto las directrices de aseguramiento de la calidad y las buenas prácticas de manufactura que vulneró la trabajadora con su proceder, cuestión puesta de presente por la juzgadora de primera instancia en la decisión de fondo que profirió.

Ahora, examinada exhaustivamente la diligencia de descargos rendida por la trabajadora accionada (Folios 95-97 Carpeta Número 2 del Expediente Digital), se aprecia en la sexta pregunta de dicha actuación que la empresa le pregunta a la líder sindical si el ***"viernes 27 de marzo de 2020, consumió producto dentro de la planta incurriendo en un acto de grave indisciplina en contravención de las buenas prácticas de manufactura"***, evidenciándose de entrada de dicha pregunta que realmente no estructura un solo interrogante, sino una pluralidad de cuestionamientos y sindicaciones, pues en el mismo interrogante no solo se le requiere a la trabajadora que exprese si consumió producto dentro de la empresa, sino que se da por cierto dentro del contexto de la pregunta que con tal situación inexorablemente acaeció un grave acto de indisciplina, contraviniéndose por la absolvente según la empresa las buenas prácticas de manufactura, situación que al rompe quebranta el derecho de contradicción y defensa de la trabajadora, debiéndose agregar que no resulta posible que el empleador evalué de forma objetiva la presunta falta cometida por el trabajador, sin el análisis en concreto de las circunstancias causales y aspectos de tiempo, modo y lugar que pudieron generar o incidir en la conducta.

Ahora bien, no obstante, el yerro puesto de presente, atribuible a la empresa demandante en la formulación de la pregunta referenciada, se observa que la trabajadora responde la pregunta reconociendo que consumió producto de la empresa que estaba depositando en una bolsa negra con destino a los desechos o a la basura, exponiendo lo siguiente: ***"Si consumí producto que lo estaba echando en una bolsa negra que va para la basura que es alimento para los animales"***. Agregando seguidamente a su sincera respuesta como precisión, justificación o aclaración, la relativa a que: ***"Debido a mi parte médica hace 8 meses vengo con psiquiatría y psicología tratando***

un problema de ansiedad y depresión misma, el cual en el momento y con el procedimiento que hay ahorita de la pandemia y el alto grado de estrés me ha causado mucha ansiedad".

Por lo anterior, del cotejo de dicha respuesta, se aprecia que la misma fue cualificada, es decir, lo que reconoció la trabajadora fue la arista relativa a consumir producto, el cual se estaba desechando, empleando para ello una bolsa negra con destino a la basura, denotándose que justificó ese comportamiento en las situaciones de estrés que en ese momento presuntamente la agobiaban y en patologías sufridas relativas a quebrantos psiquiátricos y psicológicos asociadas a ansiedad. En este orden de ideas, no resulta posible colegir las premisas sustentadas en la apelación, relativas a que la trabajadora hubiere aceptado que incurrió en un acto de grave indisciplina en contravención a las buenas prácticas de manufactura, prácticas que, dicho sea de paso, refulge por su ausencia su acreditación dentro del expediente.

En este punto es menester recordar que cuando se genera confesión de forma cualificada, es decir bajo la exposición de ciertos parámetros o circunstancias de tiempo, modo y lugar, ese acto de reconocimiento de un hecho que es adverso a quien efectúa su reconocimiento es indivisible, no pudiéndose escindir o segregar la circunstancia reconocida, en este evento el consumo del producto que se estaba depositando en una bolsa de desechos, de las situaciones y patologías médicas y psicológicas expuestas como complemento de dicho reconocimiento, aspecto que precisamente caracteriza la esencia y naturaleza de la confesión de un hecho, acto que es indivisible, diferenciándola de una declaración pura y simple la cual ostenta divisibilidad, es decir puede segregarse lo sustentado al no incorporar cuestiones adversas a quien las manifiesta.

Acorde con lo sustentado, esta Sala no evidencia que lo reconocido por la trabajadora demandada, tenga los alcances que se dimensionan en el recurso de apelación, concretizando una **Violación Grave** de las obligaciones

contractuales o reglamentarias, acorde lo estatuido en el numeral 4° del artículo 81 del Reglamento Interno de Trabajo.

No debe pasar desapercibido que el ingrediente normativo estipulado en el precepto transcrito, parte de una situación atribuible al trabajador que ostente la condición o el carácter de ***"Violación Grave"***, lo cual exterioriza que no debe tratarse de una violación cualquiera o de una violación ordinaria del trabajador respecto de las disposiciones obligaciones contractuales o reglamentarias, sino que debe tratarse de una conducta de una dimensión tal que rebase los cauces generales o cotidianos de quebrantamiento, de un comportamiento de una magnitud tal que sobresalga palmariamente de la vulneración de los deberes contractuales y reglamentarios del trabajador. Al respecto el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define la expresión grave en su segunda, sexta y séptima acepción como: "*Grande de mucha entidad o importancia (2)"*; *"Arduo, difícil (6)"*; *"Molesto, enfadoso (7)"*; por lo cual se itera no cualquier actuación del trabajador que eventualmente conculque obligaciones de raigambre contractual o reglamentario en sus relaciones laborales, puede catalogarse en tal proporción o magnitud, y en lo que concierne a la presente litis lo único que se encuentra acreditado por haberlo reconocido desde la diligencia de descargos por parte de la trabajadora es la situación relativa a haber consumido ***"producto que lo estaba echando en una bolsa negra que va para la basura que es alimento para animales"***, aflorando en el plenario la ausencia probatoria relativa a que con ese proceder se hubiere lesionado **de forma grave** los deberes que conforme con las cláusulas del contrato de trabajo y con el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa se predicaban de la trabajadora.

Se insiste entonces en que lo probado en el proceso y se recalca por iniciativa de la misma trabajadora demandada se contrae al consumo de un producto, que se encontraba destinado a ser desechado y valorando tales circunstancias, si bien no podía ser consumido por la trabajadora en el lugar en el cual ejercitó dicho comportamiento, no es menos cierto, que evaluadas las circunstancias de tiempo,

modo y lugar en las cuales aconteció la situación demandada y cotejadas las mismas con la prueba documental que se encuentra en el proceso, así como con lo sustentado por los testigos y por lo afirmado por la representante legal de la sociedad demandante en su interrogatorio de parte, se infiere que si bien el comportamiento de la aforada reviste censura, la misma no se contrae a la sobredimensión que se le dio por la empresa demandante, resultando desproporcionada la decisión de terminar con justa causa el vínculo de trabajo a la trabajadora, frente a la conducta por ella desplegada, atendiendo a las circunstancias concretas en las cuales acaeció tal suceso, máxime cuando no se evidencian de las probanzas recolectadas que existan antecedentes sobre este particular en la trabajadora demandada, no pudiéndose identificar tal situación como generadora de una falta grave que afrente la relación de trabajo.

Concatenado con lo descrito, no puede pasar por desapercibido que precisamente la misma empresa dentro del contenido del informe de seguridad con el cual endilga la falta grave a la trabajadora demandada, el cual puede revisarse a folios 90 a 93 de la carpeta número 2 del expediente digital que determinada e individualizada la conducta de la trabajadora, señora **JOHANA ANDREA SALAZAR AMARILES**, se estipula como recomendación ante dicha conducta la referente a: ***"Retroalimentar al personal sobre la medida de no consumir producto al interior de la planta de producción"***, por lo cual resulta desmesurado que las consecuencias conferidas por la empresa a esta conducta hubiere sido de forma inmediata y sin ambages la de terminar de forma unilateral y con justa causa la relación laboral de la trabajadora, desatendiendo e infringiendo sus propias recomendaciones internas.

Por otra parte, examinadas las disposiciones que integran el Decreto 3075 de 1997 *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 09 de 1979 y se dictan otras disposiciones"*[2] y las preceptivas que enmarcan la Resolución 2674 de 2013[3] *"Por la*

---

[2] Debe anotarse que la ley 09 de 1979 – *"Por la cual se dictan Medidas Sanitarias",* ha sufrido sistemáticas modificaciones que a su vez inciden también en el análisis del Decreto 3075 de 1995. Dentro de las modificaciones más relevantes se encuentran las siguientes: Decreto 3466 de 1982, Decreto 3466 de 1982, Ley 73 de 1988, Decreto 919 de 1989, Ley 100 de 1993, Decreto 126 de 2010, Ley 1805 de 2016 y Ley 2106 de 2019.

cual se reglamenta el artículo 126 del Decreto Ley 019 de 2012 y se dictan otras disposiciones", si bien estipulan directrices referentes a las actividades relacionadas con los procesos de manipulación de alimentos, no resulta posible colegir que las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la conducta que concretamente ejercitó la trabajadora demandada se enmarquen concretamente en tales estipulaciones, aunado a que dentro del plenario la parte accionante no acreditó que el contenido establecido en tales preceptivas hubiere sido socializado con la trabajadora accionada.

Así las cosas, como bien lo pregonó la juez de primera instancia, no resulta procedente en la situación en concreto el levantamiento del fuero sindical del cual es titular la demandada y en ese sentido se confirma la decisión previamente adoptada por la juzgadora A Quo.

Costas en esta instancia a cargo de la empresa demandante por ser desfavorable a sus intereses procesales la decisión del recurso de alzada. Como agencias en derecho se fija el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 1º de febrero de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca, dentro del proceso

---

[3] Debe apuntarse que si bien en la sustentación de la apelación el gestor judicial de la parte accionante referencia como "Decreto 2664 de 2013" la fuente normativa invocada corresponde a la Resolución 2674 de 2013, emitida por el Ministerio de Salud y de Protección Social y la misma está dirigida a *"reglamentar el artículo 126 del Decreto Ley 019 de 2012"*, canon *que* establece que los alimentos que se fabriquen, envasen o importen para su comercialización en el territorio nacional, requerirán de notificación sanitaria, permiso sanitario o registro sanitario, según el riesgo de estos productos en salud pública, de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social, delimitando que en ese sentido se hace necesario establecer los requisitos y condiciones bajo las cuales el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA, como autoridad sanitaria del orden nacional, deberá expedir los registros, permisos o notificaciones sanitarias, dirigiéndose a establecer en sus disposiciones los requisitos sanitarios que deben cumplir las personas naturales y jurídicas que ejercen actividades de fabricación, procesamiento, preparación, envase, almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de alimentos y materias primas de alimentos y los requisitos para la notificación, permiso o registro sanitario de los alimentos, según el riesgo en salud pública, con el fin de proteger la vida y la salud de las personas.

ordinario laboral promovido por **PEPSICO ALIMENTOS Z.F. LTDA** contra **JOHANA ANDREA SALAZAR AMARILES**, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la empresa demandante. Como agencias en derecho se fija el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,

JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA
Magistrado

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA