



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2022 00281 01

Cesar Augusto Soler Morales vs Cerámica San Lorenzo Industrial de Colombia S.A.S.

Bogotá D. C., veintisiete (27) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala **el recurso de apelación** del extremo activo contra la sentencia absolutoria proferida el 21 de junio de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Prevía deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Cesar Augusto Soler Morales, mediante apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra Cerámica San Lorenzo Industrial de Colombia S.A.S. con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 1º de febrero de 2012 al 20 de junio de 2018, que terminó por causa imputable al empleador, en consecuencia, solicita el pago la indemnización indexada del art. 64, costas, y lo *extra y ultra petita*.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que le fue asignada la labor de cargador frontal con una asignación mensual de \$1.774.200, que dentro de sus funciones le correspondía alimentar las tolvas en la planta; que el 25 de mayo de 2018 le notificaron que debía presentarse a descargos y el 20 de junio le terminan el contrato de trabajo, que contra esa decisión interpuso recurso de apelación, y la finalización del contrato fue confirmada, sin que él hubiese incurrido en la conducta que se le imputó.

La demanda fue admitida mediante auto del 15 de julio de 2021.



2. Contestación de la demanda. la entidad demandada se opuso a las pretensiones del libelo, pero aceptó la existencia del contrato de trabajo en los extremos indicados señalados por el demandante, respecto a la justa causa para terminar el contrato de trabajo, mencionó: *“(...) luego de realizar una investigación exhaustiva y el proceso disciplinario al demandante le fue terminado su contrato de trabajo con justa causa con fundamento en lo dispuesto en los numerales 4° y 6° del literal a) del artículo 62, este último en concordancia con los numerales 1°, 5° y 7° del artículo 58, todas estas normas del Código Sustantivo del Trabajo, pues el demandante realizó actos inseguros. En este sentido, como parte del procedimiento seguro para el manejo del cargador frontal la pala de la maquina debe estar en una posición estable y sin que supere una cierta altura sobre el piso, esto fue comunicado al demandante en capacitaciones que se llevaron a cabo. Por lo tanto, el demandante realizó un acto inseguro como se evidenció en videos y fotografías que fueron trasladadas en el proceso disciplinario y que se aportan con la presente contestación, pues mientras transportaba materia prima realizaba movimientos constantes de arriba abajo con la pala, siendo claro que superaba la altura sobre el piso. Lo anterior puso en riesgo al demandante y sus compañeros de trabajo...”*

Propuso las excepciones de mérito de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, observancia del debido proceso del demandante, improcedencia del pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, compensación, buena fe, pago, prescripción y genérica.

3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 21 de junio de 2023, resolvió absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra y condenó en costas al demandante.

4. Recurso de apelación parte demandante: Inconforme con la decisión, la parte demandante presentó recurso de apelación, manifestado que la justeza del despido no se puede acreditar con el solo hecho del video proyectado en la sentencia oral de 5 segundos, donde el demandante transita en el montacarga y efectivamente se observa que baja y sube la pala, que del video no se puede determinar que el gestor no veía cuando conducía el montacargas, por ende no se puede arribar a esa conclusión equivocada; sumado a ello, no se trata de una máquina que transite a altas velocidades, y solo lo hace entre el patio donde se encuentra el material hasta el lugar donde lo van a utilizar; además, esa maniobra se hace en un sitio donde no puede ingresar nadie, ya que está delimitada y para el ingreso había que comunicársele al demandante; por lo tanto se desvirtúa lo dicho en la carta de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

despido. Agrega que el proceso disciplinario se adelantó sin garantías; e insiste en que el accionar del demandante en el manejo del equipo, que es en lo que se centra la sentencia, no constituye un acto de tal naturaleza y gravedad que viole el numeral 4º del art. 62 del CST.

5. Alegatos de conclusión. Dentro del término de traslado ambas partes presentaron alegaciones de segunda instancia así:

5.1. La parte demandante presentó los alegatos considerando: *“No habiendo incurrido mi poderdante en ninguna causal de despido, desde que se vinculó a la empresa el 1º de febrero de 2012 y el 20 de junio de 2018, la terminación del contrato de manera unilateral por parte de la empresa constituye un despido injusto, por lo que la empresa debe ser condenada a pagar la indemnización por despido sin justa causa, tanto porque no existió falta alguna en la conducta laboral del demandante, como porque el proceso disciplinario que se llevó a cabo en su contra, estuvo plagado de arbitrariedades, que convierten la terminación en injusta, por lo que solicito que en segunda instancia sea revocada la sentencia de primera instancia, condenando a la empresa demandada...”*

5.2. La pasiva solicitó se confirme la decisión de primer grado.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A del CPT y de la S.S., corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico: ¿La jueza a quo incurrió en un dislate valorativo cuando encontró probada la justa causa para la terminación de la relación laboral?

7. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 64 CST, 61 del CPTSS; CSJ SL3821-2020, CSJ SL5288-2021, entre otras.

Consideraciones.

En este asunto no se discute la existencia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes, con vigencia desde el 1º de febrero de 2012 al 20 de junio de 2018, en virtud de la cual la demandante prestó sus servicios personales en el cargo de operario cargador frontal, y que el último salario fue la suma de \$1.774.200; así fue aceptado por la demandada.



A continuación, procede la Sala a dar solución al problema planteado así:

Como ya se mencionó en los antecedentes de esta sentencia, la Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Motivó lo decidido en que, realmente el actor efectuó una maniobra inadecuada, toda vez que sube y baja la pala del cargador frontal, obstruyendo su visibilidad y esto constituye un acto inseguro; descartó lo relacionado con las diferencias del pesaje, ya que en la misma operación de cargue y descargue puede generar disimilitudes en el mentado pesajes; y en esa medida lo único que se pudo acreditar, insiste, es efectivamente el hecho inseguro en el proceso, sin que sea necesario que se genere un hecho dañino; por lo que en esa medida incurrió en una justa causa para establecer la terminación del contrato de trabajo.

La parte demandante apeló, argumentando que no es posible acreditar la justa causa del despido con un video de 5 segundos, descontextualizado, menos cuando no se puso en peligro la vida del demandante ni de otra persona, restándole gravedad a la conducta imputada y por lo tanto se desvirtúa los motivos del despido y por ende la justa causa invocada, además que su parecer existió irregularidad en el proceso disciplinario.

A propósito, tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, que en tratándose del finiquito de una relación laboral con “justa causa,” al trabajador le basta con acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; para este último aspecto no es suficiente la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que se demuestre que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le endilgan; y es que no puede perderse de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).

De otra parte, nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de



orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: “i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...” (SL496-2021 Rad. 76197).

Precisado lo anterior, se verifica que al proceso se allegaron y practicaron las siguientes pruebas:

Obra en el PDF 03 de la carpeta de anexos contestación, la misiva de terminación del contrato de trabajo de fecha 20 de junio de 2018, que en su literalidad, y lo que nos interesa, dice: *“para el presente caso es evidente que usted incumplió con sus obligaciones, específicamente en lo que concierne a las normas, reglas y procedimientos de seguridad industrial y seguridad y salud en el trabajo. Tal y como usted lo manifiesta en la diligencia de descargos, existe el interior de la empresa un procedimiento específico para el manejo del cargador frontal el cual se debe cumplir en todo momento y sin excepción alguna. Como parte del procedimiento seguro, la pala de la máquina debe estar en una posición estable y sin que supere una cierta altura sobre el piso. Usted incumplió con ese procedimiento, ya que tal y como se observa en los videos y fotografías a usted trasladadas, mientras usted transportaba la materia prima realizaba movimientos constantes de arriba abajo con la pala, siendo claro que superaba la altura sobre el piso que debe tener la pala. En este punto se le pone presente que no sólo es este un incumplimiento del procedimiento para operar la máquina, sino que se constituye en un acto inseguro que lo pone en peligro no sólo a usted sino a sus demás compañeros, el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo son de estricto cumplimiento, y la empresa no tolera ni pretende tolerar cualquier acto inseguro al interior de la planta. Las maniobras por ustedes realizadas no son aceptables bajo ninguna circunstancia y es por esto que su incumplimiento reviste mayor gravedad... Por lo anterior, consideramos que la terminación del contrato con justa causa es una medida proporcional teniendo en cuenta la gravedad de los hechos, y se fundamenta en las previsiones del artículo 62, literal a, numerales 4 y 6 del CST, y lo contenido en los artículos 65, 70 y 72 del reglamento interno del trabajo. (2, 7 y 14 de mayo del 2018)”*

Obra en el PDF 02 la diligencia de descargos, en donde el actor reconoce el cargo ejercido –operador de cargador frontal-, que trabaja hace 6 años y 4 meses, que dentro de sus funciones se encuentra alimentar las tolvas, que tiene claro el reglamento interno de trabajo; que no puede andar a más de 10 km/h, y debe llevar la pala en una posición que no le cubra la visibilidad, que debe cumplir todas las precauciones en la entrada de la bodega con las volquetas y con todo lo que se mueva en las vías; que él no considera que subir y bajar la pala mientras trasporta la



materia prima necesariamente se constituya como inseguro ya que eso se realiza con la finalidad de acomodar el material para que no se caiga en la vía.

Obra en el PDF 03 – pruebas disciplinarios- ib. unos videos en donde se observa al demandante conduciendo el montacargas.

Obra en el PDF 15 ib. el reglamento interno de trabajo de la demandada.

También se escucharon las pruebas personales contenidas en el interrogatorio de parte de la demandante y los testimonios.

El demandante señaló que en ningún momento le informaron la forma como debía manipular el cargador frontal, que todo fue empírico; que no manipuló mal el cargador; luego se contradice y acepta que si recibió capacitación sobre el operador de carga frontal, que fue cuando traen los cargadores nuevos; dijo que la pala frontal debe llevarse a un altura que no afecte la visibilidad y no debía exceder la velocidad. Que no recordaba que en mayo de 2018, en la vía mientras se desplazaba, iba subiendo y bajando la pala frontal, pero después nuevamente se contradice y dice que si lo hizo en el patio, no se acuerda exactamente cuantas veces, pero como 10 o 15. Que su jefe inmediato no le indicó que estaba haciendo las cosas mal.

El representante legal de la demandada, dijo que no tiene claro hasta que altura se puede alzar la pala; que la vía donde transita el montacargas se encuentra demarcada, que no puede ocurrir que se eleve la pala al tiempo que el cargador este en movimiento, porque con la pala arriba pierde total visibilidad frente al traslado que se vaya a realizar; que los trabajadores no deben ingresar en la vía.

El declarante Carlos Alberto Nieto Rangel, quien trabaja para la demandada desde el año 2008, tachado por sospecha, mencionó que el demandante en la operación de la máquina se desplazaba haciendo movimientos del balde a medida que iba avanzando (hacía arriba y abajo), condición que generaba un acto inseguro, que eso es una operación de alto riesgo, porque normalmente un cargador frontal cuando va a empezar su proceso de desplazamiento debe buscar que el balde quede en la posición más baja posible para generar el desplazamiento, que cuando él va haciendo avances, accensos y descensos del balde pierde visibilidad durante la trayectoria del movimiento, y al ser máquinas de alta potencia pueden genera algún accidente, sin que en el momento en que el actor hizo esa maniobra no había



personal en la zona; que al demandante se le hizo prueba de operación antes de vincularlo a la compañía. Que en la vía donde se transporta el material hay señalización de velocidad y de tránsito, que los trabajadores no pueden pasar por ahí, solo con ingreso autorizado, y antes de ingresar debe buscar contacto directo con el operador de la máquina.

La testigo Lizeth Viviana Gil Lara, quien trabaja para la demandada desde 2017, tachada por sospecha; y quien adelantó el proceso disciplinario manifestó que el actor infringió las normas de seguridad al conducir el cargador frontal haciendo unos movimientos que ponían en riesgo su integridad (ascenso y descenso mientras se desplazaba) y de las personas que pudieran estar cerca del lugar; que esas maniobras limitaban su visibilidad; que el actor se encontraba capacitado para desarrollar la labor a él encargada; que se garantizó el debido proceso a la hora de finalizar el contrato.

A pesar que los anteriores testigos fueron tachados por sospecha no se nota que hayan sido imparciales con el ánimo de favorecer a la demandada, por lo que se le da pleno valor probatorio a sus testimonios, además que quien mejor que ellos, trabajadores de la pasiva, para informar lo sucedido con el demandante.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que el juzgador de instancia no desacertó al establecer que se logró demostrar objetivamente la justa causa del despido, tal como pasa a verse.

Como se sabe, la jurisprudencia laboral ha sido enfática en ilustrar que, basta con que se acredite por lo menos una de las conductas que se le endilgan al trabajador, para eventualmente avalar la decisión del despido, si encuadra en una justa causa para la finalización del contrato de trabajo, siendo que al juez laboral también le corresponde adecuar las conductas enrostradas conforme lo establece la norma laboral y cuando se invoca el numeral 6 del art. 62 del CST, y si previamente no se encuentra calificada la conducta como grave para la terminación del contrato, también le corresponde evaluar la gravedad de la misma.

En el presente asunto se aportó el reglamento interno de trabajo en el cual se estableció un proceso para la terminación de la relación laboral (art. 76 RIT), pero en



el mismo no se estipuló que la conducta desplegada por el demandante, puntualmente, se consideraba como grave para la terminación de la relación laboral, si existe un listado extenso de conductas graves para el finiquito de contrato, pero ninguna encaja en la situación particular del demandante.

En cuanto al procedimiento para la terminación de la relación laboral, el RIT establece: *“Cuando un trabajador incurra en una conducta que pueda constituirse en una falta disciplinaria, o dar lugar a la terminación del contrato con justa causa, la Empresa le garantizará el debido proceso, aplicando el siguiente procedimiento: A. La Empresa notificará al trabajador por escrito informándole las faltas que se le imputan, así como la fecha, hora y lugar en que debe rendir descargos ante la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias. El sindicato será notificado cuando se trate de uno de sus afiliados. La diligencia de descargos se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la falta. Cuando la Empresa considere que es necesario tener elementos de juicio adicionales a los arrojados en la diligencia de descargos, este plazo se ampliará hasta por diez (10) días hábiles más. B. La Empresa notificará al trabajador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la conclusión de la etapa de descargos, la decisión de sancionar o terminar el contrato de trabajo con justa causa. El trabajador puede apelar por escrito la decisión ante la Dirección Administrativa y Financiera, para que se revoque o reforme la misma durante los cinco (5) días siguientes a la fecha de la notificación. La decisión de apelación se tomará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de presentación del recurso. Las sanciones que impliquen suspensión en el trabajo no se harán efectivas hasta tanto haya sido resuelto el recurso de apelación. En caso que la decisión de la Compañía sea la terminación del contrato con justa causa, el trabajador no prestará sus servicios a la Empresa durante el término de apelación. En caso que se decida no dar por terminado el contrato de trabajo, la EMPRESA reconocerá los salarios correspondientes a los días de la apelación....”*

En esta causa se acreditó que antes de la decisión de terminación del contrato de trabajo se le informó al actor la conducta endilgada (25 de mayo del 2018), él tuvo la oportunidad de rendir su versión de los hechos (28 de mayo del 2018); siendo que el gestor en la diligencia de descargos no negó haber subido y bajado la pala del montacargas mientras transporta la materia prima, pero consideró que no necesariamente eso constituía un acto inseguro; la terminación del contrato de trabajo se produjo el 20 de junio de 2018 y el demandante la apeló y la pasiva confirmó su decisión; cumpliéndose así con el procedimiento enunciado.

En cuanto a la inmediatez, la conducta que se le imputa al actor ocurrió en mayo del 2018, y la terminación del contrato se produjo en junio siguiente, sin que la decisión del finiquito de la relación laboral luzca alejada del rango razonable para su

culminación, como para establecer que no hubo inmediatez en el mismo, por lo tanto este requisito también se cumple.

Continuando con el análisis, es claro que el demandante a pesar de que en un principio manifestó que no recordaba que en mayo de 2018, en la vía mientras se desplazaba, iba subiendo y bajando la pala frontal, pero después se contradice y dice que si lo hizo en el patio, por lo tanto es más que obvio que la conducta si se cometió, y esto es reforzado con las versiones del representante legal de la demandada y los testigos Carlos Nieto y Lizeth Gil, quienes al unísono manifestaron que el demandante en la operación de la máquina se desplazaba haciendo movimientos del balde a medida que iba avanzando (hacia arriba y abajo), condición que generaba un acto inseguro porque pierde visibilidad.

Es más si se observa el material videográfico, surge evidente que mientras el actor conducía el montacargas subía y bajaba la pala durante la mayoría del trayecto, en reiteradas ocasiones (2, 7, 14 de mayo), así:





Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia



Ahora la tipicidad de esas conductas encaja en el numeral 6° del art. 62 del CST, esto es, el grave incumplimiento a las obligaciones que como trabajador tenía el demandante, por un lado porque en un asunto tan delicado como lo es la transporte de esos materiales en un vehículo en movimiento, realizó maniobras, que a diferencia de lo manifestado por el apelante si le hizo perder visibilidad, en el video es claro lo sucedido, siendo que el actor tenía más de 6 años de antigüedad en el cargo y lo habían capacitado, y reconoce en su interrogatorio que la pala frontal debe llevarse a un altura que no afecte la visibilidad, y él incumplió eso de lo cual se encontraba enterado, lo que sin duda alguna pudo provocar un accidente o un insuceso que afectara su integridad o de otra persona, eventualmente; sin que en estos casos sea necesario la ocurrencia de un perjuicio para que el juez laboral le asigne gravedad a la conducta.

Conforme con lo dicho, no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada, como quiera que se demostró la justeza del despido, en particular se verificó *“Como parte del procedimiento seguro, la pala de la máquina debe estar en una posición estable y sin que supere una cierta altura sobre el piso. Usted incumplió con ese procedimiento, ya que tal y como se observa en los videos y fotografías a usted trasladadas, mientras usted transportaba la materia prima realizaba movimientos constantes de arriba abajo con la pala, siendo claro que superaba la altura sobre el piso que debe tener la pala...”* se cumplieron los requisitos mínimos procedimentales para la terminación del contrato de trabajo conforme lo establecido en el RIT, esto es la comunicación del despido, inmediatez, la configuración de la conducta, y se escuchó la versión de la demandante previo al despido.

Costas a cargo de la parte demandante por perder su recurso, como agencias en derecho inclúyase la suma de 1 SMLMV.

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



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Costas a cargo del demandante, como agencias en derecho inclúyase la suma de 1 SMLMV.

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado