



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente No. 25286 31 05 001 2020 00375 01**

Fredy Montero Moyano vs Productos Alimenticios Doria S.A.S.

Bogotá D. C., ocho (08) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala **los recursos de apelación** interpuestos por las partes contra la sentencia condenatoria proferida el 12 de diciembre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

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

### **Sentencia**

#### **Antecedentes**

**1. Demanda. Fredy Montero Moyano**, mediante apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra **Productos Alimenticios Doria S.A.S.**, con el fin de que se declare que su contrato de trabajo finalizó sin agotarse el procedimiento legal, reglamentario y convencional; en consecuencia, debe ser reintegrado a un cargo igual o en mejores condiciones al que venía desempeñando, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, aportes a seguridad social integral; perjuicios morales, indexación, lo *extra* y *ultra petita* y costas.

De manera subsidiaria solicita el pago de la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada el 23 de mayo de 2011, para desempeñar el cargo de mecánico de empaque II en la sede de Mosquera – Cundinamarca; con un salario estipulado en la suma de \$1.966.350.



Señala que el 17 de septiembre de 2018 la entidad demandada inició en su contra un proceso disciplinario, fue citado a descargos el 20 del mismo mes y año; el motivo de los descargos obedeció a una queja presentada por la psicóloga especialista en STT el 6 de septiembre de esa anualidad; que solicitó a través de derecho de petición ante la pasiva los documentos, audios y demás pruebas para la defensa de su buen nombre y debido proceso; que a pesar de señalar sus razones la pasiva no las tuvo en cuenta y el 2 de octubre de 2018 le terminó de manera unilateral su contrato de trabajo; que las causas imputadas en la carta de despido no existieron, y en gracia de la discusión, no tuvieron la entidad suficiente para sustentar el despido.

Expresó que la empleadora no le respetó el debido proceso al momento de despedirlo, que con esa determinación se vio afectado en su honor, honra, y buen nombre; además le ocasionó gran congoja y aflicción.

La demanda fue admitida mediante auto del 30 de octubre de 2020.

**2. Contestación de la demanda.** la entidad demandada contestó con oposición a las pretensiones del libelo, pero aceptó la existencia del contrato de trabajo, el salario y el cargo ejercido por el demandante, respecto a la justa causa para terminar el vínculo laboral mencionó: *“(...) la terminación del contrato de trabajo entre el demandante y mi representada obedeció a la configuración de una justa causa imputable al actor, conforme a los fundamentos de hecho y de derecho que fueron explicados y detallados de forma completa y oportuna, a través de la comunicación del 2 de octubre de 2018, con la cual mi representada dio cumplimiento a lo previsto en el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, garantizando al actor los derechos de defensa y contradicción frente a los hechos que motivaron el rompimiento contractual. Pues bien, en relación con los hechos que llevaron a mi representada a terminar el contrato de trabajo del demandante por justa causa a él imputable, situación que fue corroborada por mi representada y en diligencia ... el 20 de septiembre de 2020, se le permitió al actor responder respecto de las dos situaciones que fueron señaladas como incumplimientos por parte de mi representada, sin que se presentara una justificación válida de su actuar. Conforme a los hechos anteriores, resulta clara la pérdida de confianza por parte de mi representada frente al demandante, quien, con las acciones y omisiones referidas en precedencia, desconoció el reglamento interno de Trabajo, las medidas implementadas para prevenir enfermedades laborales, llevando a la Compañía a la necesidad de terminar su contrato de trabajo con el demandante...”*

En ejercicio de su derecho de defensa, propuso las excepciones de mérito denominadas justa causa para la terminación del contrato de trabajo, calificación de falta grave por los contratantes, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, prescripción, pago, compensación, y la genérica.



### 3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera laboral del Circuito de Funza, mediante la sentencia proferida el 12 de diciembre de 2023, resolvió: *“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor FREDY MONTERO MOYANO y la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS DORIA, existió una relación Laboral regida por un contrato de trabajo vigente desde el día 23 de mayo del año 2011 hasta el día 2 de octubre del año 2018 conforme a lo expuesto en la parte motiva la presente decisión. SEGUNDO: CONDENAR a la sociedad demandada Productos alimenticios Doria a pagar a favor del trabajador demandante la suma de \$10 305.130,56 por concepto de indemnización por despido sin justa causa conforme a lo expuesto en la parte motiva la presente decisión, suma que deberá ser pagada debidamente indexada conforme al IPC que certifique el DANE para cada anualidad liquidados desde la fecha de su causación, esto es, desde el 2 de octubre 2018 hasta la fecha en que se efectúe el pago de la misma. TERCERO: DECLARAR probada las excepciones de mérito denominadas inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido respecto a las pretensiones principales y no probadas las demás excepciones respecto de las pretensiones subsidiarias conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión. CUARTO: CONDENAR en costas y agencias en derecho a la parte demandada, pero únicamente en un 50%, se fijan como agencias en derecho el equivalente 1 smmlv. QUINTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.”*

**4. Recursos de apelación:** Inconformes con la decisión, ambas partes presentaron recurso de apelación, que sustentaron de la siguiente manera:

**4.1.- Demandante:** *“(..)* me permito interponer el recurso de apelación de manera parcial frente a la sentencia que se me acaba de notificar en estrados y procedo a sustentar el recurso. Lo interpongo frente al resuelve tercero, en tanto, dio por probadas las excepciones de mérito frente a las pretensiones principales, siendo esta el reintegro y sustento el recurso en lo siguiente. El juzgado, pues considera que el proceso de terminación del contrato de trabajo no fue violatorio del debido proceso, que por lo tanto este fue legal y para ello entonces se fundamenta en que la terminación del contrato de trabajo es una facultad aparte o independiente de la facultad sancionatoria y que para el caso concreto lo que aplicó fue una terminación de contrato y no se aplicó el procedimiento disciplinario, por lo tanto, no se tuvo que haber agotado el paso a paso dispuesto en el reglamento interno de trabajo, sin embargo, pues considera esta apoderada que esa conclusión no es correcta, dado que la empresa, a pesar de ejercer esta facultad, pero la empresa decide hacerlo a través de la aplicación del procedimiento disciplinario contemplado en el reglamento interno de trabajo, y cuando el empleador toma esa decisión de aplicar el procedimiento disciplinario, pues tiene que hacerlo de manera, rigurosa, porque, pues de lo contrario se estaría afectando la seguridad jurídica y la confianza legítima, porque si no el trabajador no sabe cuál es el procedimiento que se le va a aplicar. Entonces, cuando la empresa decide aplicar el procedimiento disciplinario, como en el caso concreto ocurrió, pues tuvo que hacerlo de manera rigurosa y atendiendo todo el paso a paso dispuesto en el reglamento, pero si se pensara que no es así, que en todo caso no estaba obligado, en todo caso, sí estaba obligado a respetar unas mínimas derechos del debido proceso que están, pues en nuestra carta política, pero además que la sentencia SU 449 del 2020 sentencia de unificación de la Corte Constitucional, ha dicho que deben ser los



*mínimos en el procedimiento para la terminación del contrato de trabajo, y eso es el derecho que tiene el trabajador a ser escuchado y a controvertir, y ser escuchado y controvertir, no se refiere a una mera ritualidad de invitarlo a una diligencia de descargos, dejar que hable y ni siquiera tomar nota de lo que está diciendo, sino es genuinamente escuchar al trabajador, escuchar sus argumentos, pero más allá de eso, es permitir que el trabajador se defienda. En el caso concreto del trabajador, hizo la solicitud de unas pruebas que eran fundamentales para su defensa, estas pruebas le fueron negadas por la empresa a pesar de tenerlas, y eso impidió que el trabajador se pudiera defender en realidad, o sea, el trabajador no lo pudo hacer porque no tenía las pruebas, él tuvo que ir hasta el juez constitucional para que el juez constitucional ordenara que le entregaran las pruebas y cuando ello ocurrió, entonces la empresa dijo, ya no las tenemos porque había pasado mucho tiempo; esto qué fue lo que hizo que pues obligó al trabajador acudir a un proceso ordinario laboral a ponerlo en conocimiento de un juez de la República para poder demostrar que el despido fue injusto, cosa que no hubiera ocurrido si se hubiera garantizado el derecho a la defensa y a la contradicción. El segundo, la segunda violación al debido proceso que insistimos, ocurrió y que por lo tanto la terminación está revestida de ilegalidad fue que efectivamente la organización sindical si interpuso el recurso de reposición y apelación, pero este recurso, el derecho al alzada y a la segunda instancia no fue materializado, y no fue materializado porque la empresa contesta esta recurso diciendo que es improcedente y pues sí estudia los argumentos, pero de entrada dice, el recurso es improcedente y por lo tanto, en la lectura del primer párrafo era claro que no iban a reponer la decisión, que esa decisión no se iba a componer en sede administrativa, entonces es por estas dos violaciones concretas que el despido se debe declarar ilegal y por lo tanto, se debe acceder a la pretensión principal, que es el reintegro...”*

**4.2.- Demandada:** *“Presento recurso de apelación en contra de la sentencia inmediatamente proferida por su despacho en lo que tiene que ver con la imposición de la indemnización por despido sin justa causa, la indexación y las costas a cargo de mi representada. Manifiesta la juez de primera instancia, que en el presente proceso no se encuentran acreditados, no se probó la conducta que se le endilgó por parte de mi representada al demandante en la carta de terminación del contrato de trabajo. Lo primero que hay que manifestar es que de conformidad con la carta de terminación del contrato de trabajo, mi representada manifestó, su actuar claro da cuenta de un claro desconocimiento injustificado de las obligaciones y prohibiciones laborales relacionadas, se encuentra además un desconocimiento de su parte de las obligaciones propias de los trabajadores relacionadas con el buen trato a las personas, lo mismo que facilitar las acciones tendientes a preservar la salud y seguridad al negarse de forma irrespetuosa en un primer momento a realizar la encuesta y dispuesta para el análisis del puesto de trabajo, lo cual no busca otra cosa que identificar las condiciones seguras para ejecutar la tarea, en relación con su negativa a cumplir con un programa de vigilancia para la prevención de lesiones osteomusculares, señaló que la practicante se acercó a usted a realizar la observación del comportamiento según la ejecución de la tarea, pero negó que haya querido llenar la autopercepción y que fue la practicante quien se fue molesta, llenando ella el formato. Sin embargo, sus justificaciones no resultan válidas, pues usted tuvo la oportunidad de llenar el formato y no lo hizo, hecho que se evidencia en las observaciones escritas por la practicante; así las cosas, con su negativo al realizar la autopercepción, no se evidencia más que el incumplimiento grave a su obligación de observar las medidas implementadas por la empresa para prevenir las enfermedades laborales, pues con el mismo se buscaba que usted identificara y se comprometiera con la mejora en el modo de ejecutar sus labores, las cuales no estaba efectuando. Tengamos que hago esta lectura de ese acápite de la carta de*



*terminación del contrato de trabajo, porque de acuerdo a las consideraciones del fallo de primera instancia, lo que se puede evidenciar es que la juez de primera instancia desconoce cuáles fueron las conductas endilgadas por parte de mi representada al demandante, entonces, la juez de primera instancia indica únicamente que se endilgó el actuar grosero, el actual y respetuoso del demandante hacia la psicóloga y hacia las practicantes de la Universidad Manuela Beltrán, no obstante, remitámonos a la literalidad, ese de esa carta de terminación del contrato de trabajo, donde de manera expresa no solamente señala un actuar y respetuoso del demandante que vulneran los principios y valores establecidos en la compañía, sino que adicionalmente a ellos se le imputa el incumplimiento grave de sus obligaciones de observar las medidas implementadas por la empresa para prevenir las enfermedades laborales, ello también guarda relevancia porque el juez de primera instancia leyó de manera, y citó, de manera muy expresa y contundente las obligaciones generales y particulares o especiales que tienen cada uno de los trabajadores en el reglamento interno de trabajo vigente para el año 2016 y en el reglamento interno de trabajo vigente para el 2017. Entonces se recibe con total sorpresa las manifestaciones que realiza la juez de primera instancia, porque siempre en las consideraciones del fallo y en los argumentos del fallo manifiesta sí se pueden endilgar esas conductas como incumplimiento de las obligaciones a cargo de la parte demandante, cierto, pero concluye de manera desacertada que sencillamente no se acreditaron dichas conductas, y dichas conductas si se acreditaron, valga la pena manifestar que precisamente, si se acreditaron, porque si nos remitimos, no solamente, digamos que si hacemos una un análisis general de la totalidad de las pruebas recaudadas en el debate, prueba, es evidente que la juez omitió la juez de primera instancia con total respeto, omitió hacer un análisis detallado de la totalidad de las pruebas documentales y testimoniales practicadas en el trámite del proceso, de la diligencia de descargos, no analizó absolutamente nada, así como tampoco analizó absolutamente nada el interrogatorio de parte realizado al demandante; y para esto, pues me permito destacar esas respuestas efectuadas por el demandante en la diligencia de descargos, dice a la respuesta número, a la pregunta número 7 responde cuando se le pregunta al incidente que tuvo con la psicóloga, dice: Inicialmente no hubo una actitud agresiva o negativa con la psicóloga, se me citó para un estudio psicosocial del puesto de trabajo, ella me hizo unas preguntas y yo se la respondí de una forma muy respetuosa, como prueba de ello existe un audio que yo autoricé grabar a la psicóloga donde se demuestra cómo fue la fluidez verbal expresiva para con ella, todo bajo el marco del respeto como prueba soporte de lo anteriormente dicho, solicité el audio mediante derecho de petición el día de hoy 20 de septiembre de 2018, para controvertir la carta entregada por la psicóloga Marcela. Ramírez; entonces él dice, inicialmente no hubo una actitud agresiva, como así que inicialmente, o sea, si la hubo, pero respecto a esta situación, respecto a esta manifestación que hace el demandante en la diligencia de descargos, absolutamente nada se analizó por parte del juez de primera instancia y lo mismo pasa en relación con la situación que pasó con las practicantes de la Universidad Manuela Beltrán, en la respuesta a la pregunta número 13 dice, explique lo ocurrido el 5 de septiembre durante el seguimiento realizado por la pasante de la Universidad Manuela Beltrán, el demandante responde a esa pregunta: En el turno de 6 a dos me acerqué a la máquina 14 para pedir un rollo de cinta, en ese momento llegó la pasante de la Universidad Manuela Beltrán nos aborda a William Bohórquez y a mí, no se presenta, dice, vengo a hacerles esta ficha de cambio de rollo empieza a leer los ítems de la ficha; nosotros al ver unas preguntas incoherentes con los lineamientos de la compañía en cuanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo que aquí se anuncia como ese gesto previo a solicitar de manera respetuosa la aclaración de los ítems, le pregunté a pasante que en la fecha que la ficha que correspondía y ella argumenta que es para un trabajo de la Universidad en el encabezado de la tarjeta guía, tiene el enunciado de Doria, evidenciamos que partió de una mala fe y debió ser transparente y*



honestamente, argumentando que es un tema para la compañía, ya que desde hace 7 años he recibido capacitaciones periódicas sobre el autocuidado y manejo de pasturas de postura siguiendo los lineamientos del SGSST, esto se puede corroborar con los exámenes médicos que realiza la compañía y los formatos de capacitación; de ahí toma la palabra al compañero William Bohórquez argumentándole lo siguiente: Ella dice que esto era para un trabajo de la Universidad y no para Doria y yo me doy cuenta de eso, lo recalco que aquí no se da el tiempo para las pausas activas y que hay un tema legal ante el Ministerio de trabajo, que es sobre el artículo 21 de la ley 50, sobre las 2 horas de recreación, Cultura y Deporte que debe de dar la empresa y que al día de hoy no cubre a todas las personas, ella se molesta, se incomoda y se fue. Entonces lo que aquí se puede evidenciar es que efectivamente, la juez de primera instancia no analiza esta prueba documental que obran en el expediente las diligencias, la diligencia de descargos y naturalmente las quejas que presentó no solamente las psicólogas, sino también las practicantes de la Universidad Manuela Beltrán, y frente a esas preguntas, a esas respuestas que realiza el demandante a esas preguntas que se le formularon la diligencia de descargos, es claro que el demandante sabía y conocía que esa entrevista que le estaba realizando la psicóloga que conforme a su respuesta en la diligencia de descargos, manifiesta, inicialmente no hubo agresión, inicialmente no hubo falta de respeto, él sabía que frente a esa que esa entrevista y sabía que esa dinámica que estaban haciendo las practicantes de la Universidad Manuela Beltrán correspondían a una campaña, y al sistema de seguridad y salud en el trabajo para efectos de evidenciar esos riesgos a los cuales se podría estar, podía estar expuesto el demandante, no obstante, su actuar es que no colabora y se rehúsa precisamente conforme a esa respuesta del número 13 a realizar este acompañamiento precisamente con las practicantes de la Universidad Manuela Beltrán. Entonces el hecho de que la juez de primera instancia no haya analizado la totalidad de las pruebas documentales que obran en el expediente y no haya analizado tampoco el interrogatorio de parte del demandante, en el cual al preguntársele cosas que tampoco se analizó y es deber de los jueces naturalmente para efectos de sustentar el fallo, analizar la totalidad de las pruebas practicadas en el proceso, no significa que no se haya acreditado en la justa causa invocada por mi representada, porque tampoco significa que el hecho de que la juez de primera instancia haya dado una percepción alejada de la realidad de lo que efectivamente se encuentra sustentado en esa carta de terminación del contrato de trabajo significa que no se haya acreditado la justa causa, debemos remitirnos a la literalidad de la carta de terminación del contrato de trabajo, donde se establecen cuáles son las causales de terminación del contrato de trabajo entre ellas es el incumplimiento no solamente a sus obligaciones especiales y generales que leyó la juez de primera instancia, sino también a las obligaciones establecidas en el artículo 58 del código sustantivo del trabajo, y recordemos que entre ellas se encuentran realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes según el orden general; observar con suma diligencia y cuidado de las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales y ello guarda relevancia precisamente con la declaración que tampoco analizó la juez de primera instancia, las declaraciones traídas al proceso de la señora Leticia y la que se practicó el día de hoy de la médico Johanna Gómez, quien se encontraba a cargo del área de seguridad y salud en el trabajo y que quien de quien solamente se dijo que la testigo no había tenido conocimiento directo del momento en el cual se hizo la entrevista y se hizo la dinámica con las practicantes de la Universidad Manuela Beltrán, pero omitió, la juez de primera instancia, analizar que esta persona era la encargada del sistema de seguridad y salud en el trabajo y de esa área que realizaba ese proyecto, y que esta persona manifestó que como encargada del tema se pudo evidenciar y ella se percató de manera directa porque es la



*encargada del área, que el demandante se negó y obstruyó toda esa dinámica del ejercicio de ese sistema de ese correcto ejercicio del sistema de seguridad y salud en el trabajo, que e se vio obstruido precisamente por las actuaciones del demandante, que guardan total coherencia y total armonía precisamente con las denuncias presentadas por la psicóloga, quien claramente y reiteró lo que se manifestó en los alegatos de conclusión, no es casualidad que dos personas que estén realizando la ejecución del sistema de Seguridad Social presenten una queja de un trabajador que se niega y que es grosero, que se niega a colaborar a desarrollar esas actividades y que es grosero con esas personas, no es casualidad, no es casualidad que esas dos personas hayan presentado quejas respecto a las actitudes y conductas desplegadas por el demandante; entonces acá hay que analizar precisamente la conducta desplegada por el demandante, los principios que rigen la relación laboral, como lo explicó la juez de primera instancia al inicio de su fallo. Entonces es claro que en el presente proceso sí se acreditó precisamente que las conductas endilgadas por mi representada y se tratan de conductas de faltas graves establecidas en el contrato de trabajo en el reglamento interno de trabajo, para efectos de por terminado el contrato de trabajo y no le es dable al juez que este, pues conociendo el proceso, volver a calificar las conductas, entonces, sencillamente yo solicito al Honorable Tribunal Superior De Cundinamarca se sirva analizar todas y cada una de las pruebas que obran en el expediente no solamente las documentales, sino también las testimoniales a efectos de concluir que efectivamente aquí sí se acreditó la justa causa invocada por mi representada hacia el demandante. Finalmente, en lo que tiene que ver con las costas del proceso, se impuso en un 50% a cargo de mi representada, sin embargo, la parte demandante no hay que desconocer que la parte demandante, también fórmula pretensiones principales y subsidiarias respecto de las cuales, pues no se accedió a las principales y es por ello que la parte la apoderada de la parte demandante presentó un recurso de apelación en contra de la negativa de acceder a esas pretensiones por parte de la juez de primera instancia; en ese orden de ideas, atendiendo a lo que regulan la imposición de costas en el trámite del proceso, es claro que a la parte demandante también se debió imponer la condena en costas...”*

**5. Alegatos de conclusión.** Dentro del término de traslado solo la parte demandada presentó alegaciones de segunda instancia, reiterando los argumentos expuestos en su recurso de apelación, para que se revoque en su integridad la sentencia apelada.

**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 no encontró probada la justa causa para la terminación de la relación laboral? ¿Existió alguna vulneración al debido proceso en el marco del proceso disciplinario laboral; hay lugar al reintegro del demandante? ¿Debe condenarse al demandante a las costas procesales?

**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 99 Ley 50 de 1990; CSJ SL3821-2020, CSJ SL5288-2021, entre otras.



### **Consideraciones.**

En este asunto no se discute la existencia del contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre las partes, vigente desde el 23 de mayo de 2011 al 2 de octubre de 2018, y el salario devengado por el demandante en \$1.9666.350, siendo aspectos aceptados por las partes y cuentan con prueba documental que los respaldan.

A continuación, procede la Sala a dar solución a los problemas jurídicos planteados así:

Como ya se mencionó en los antecedentes de esta sentencia, la Jueza Primera Laboral del Circuito de Funza, declaró la existencia del contrato de trabajo en el interregno señalado, seguidamente condenó a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Motivó lo decidido en que el demandante asegura que *“no se le permitió presentar pruebas y eso constituye una vulneración al debido proceso, realmente analizando la acta de descargos y todo el procedimiento que se adelanta frente a la decisión del despido, encuentra el despacho que, en primer lugar al trabajador se le comunicó la citación a la diligencia se le comunicaron claramente cuáles eran las conductas por las cuales se le estaba citando a esa diligencia de descargos, la cual tenía por finalidad realmente aclarar lo sucedido de acuerdo a los hechos allí invocados. También se le escuchó al trabajador en compañía de miembros de la organización sindical, como consta en el acta de descargos, y referente al aporte de pruebas, pues él se sustenta que no se le permitió aportar pruebas porque solicitó unos videos con los cuales pretendía justificar o probar que no incurrió en esa conducta., sin embargo, la empresa manifiesta no contar con esas pruebas que estaban en su poder, igualmente, en ningún momento la empresa observa el despacho, le ha negado la posibilidad de presentar esas pruebas que están aduciendo, tampoco las presentan en el trámite posterior y adicionalmente a eso, pues él sí tuvo la oportunidad a través de la organización sindical de atacar la decisión del despido, tal como se puede observar en el comunicado de fecha 5 de octubre de 2018, en donde a través de la organización sindical se presenta un recurso en contra de la decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo. En esa medida, considera el despacho que aquí en ningún momento se le ha vulnerado el debido proceso al trabajador en cuanto a que la empresa no estaba obligada a adelantar ese procedimiento disciplinario, le dio la oportunidad al trabajador de escucharlo en descargos para poder tomar una determinación, ello no significa, que es más adelante lo que analizaremos que haya un se haya probado o no se haya probado el despido o la justa causa que se invoca por parte de la de la compañía... No se encuentra en síntesis cuáles son las conductas o las omisiones en que él incurrió, la conducta de agresividad o de falta de respeto que se le endilgó como justificante del despido, ni tampoco la omisión o el no acatamiento de las órdenes o instrucciones, todo se hace efectivamente dentro de un programa de vigilancia epidemiológica, pero no hay ... prueba concluyente que permita determinar que en realidad el trabajador ha incumplido con esas obligaciones que se le están*



*endilgando. El trabajador, por lo tanto, para este despacho es claro que el despido o los hechos que motivan el despido no están justificados, no constituyen una justa causa y, por lo tanto, el despido deviene en injusto y en esa medida que se abre paso a la pretensión subsidiaria relacionada con el reconocimiento y pago de la indemnización por el despido sin justa causa...”*

El demandante en su apelación dice que sí hubo una vulneración al debido proceso, al terminar el contrato de trabajo y que debe procederse a su reintegro.

Por su parte, la demandada considera que sí se configuraron las conductas que generaron la terminación del contrato de trabajo con justa causa, y que, en gracia de la discusión, el demandante también debe condenarse por concepto de las costas.

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).

En cuanto a la gravedad de las faltas cometidas por los trabajadores, nuestra corporación de cierre ha indicado lo siguiente: “Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de



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

*la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso...”*  
(SL2857-2023 Rad. 94307)

Precisado lo anterior, se verifican las pruebas decretadas en el proceso:

Obra en el fls. 14 a 16 del PDF 05 la citación a la diligencia de descargos de fecha 17 de septiembre de 2018, en la cual se le informa al demandante lo sucedido con la psicóloga y la fisioterapeuta en formación; y se le pone en conocimiento las pruebas de las conductas endilgadas.

Obra a fl. 17 ib. la “queja” presentada por la psicóloga Marcela Ramírez, así:

Bogotá 24 de septiembre de 2018

Señores:  
PRODUCTOS ALIMENTICIOS DORIAS SAS  
Ciudad

Dando alcance a la comunicación enviada a ustedes de fecha 6 de septiembre de 2018 donde quiero aclarar que la actitud invasiva demandante del señor Fredy Montero Moyano se dio durante la entrevista previa a la grabación de la encuesta psicosocial; de manera que el no quiso autorizar inicialmente la grabación y posteriormente decide autorizar la grabación de la encuesta debido a su afán de salir del turno.

Cordialmente.

  
MARCELA RAMIREZ  
Psicóloga especialista SST  
CC 39.760.617

Obra a fl. 18 ib., lo siguiente:

Bogotá 6 de septiembre de 2018

Señores:  
PRODUCTOS ALIMENTICIOS DORIAS SAS  
Ciudad

Con la presente manifiesto mi deseo de informar la situación presentada el día mates 4 de septiembre del año en curso, durante mi visita para la realización del estudio psicosocial de puesto de trabajo; el señor Fredy Montero Moyano cargo Mecánico de empaque, el cual presenta una actitud invasiva demandante al cuestionar mi capacidad profesional e intelectual para realizar dicho procedimiento, se le explica amablemente que el estudio hace parte de un proceso rutinario dentro de la empresa, sin embargo el colaborador continua con actitud pasivo agresiva por lo cual considero que el señor no participe teniendo en cuenta su negativa, la ruptura de la relación psicólogo-paciente.

Cordialmente.

  
MARCELA RAMIREZ  
Psicóloga especialista SST  
CC 39.760.617





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

Obra a fl. 19 ib. un formato denominado tarjeta guía para la observación del comportamiento seguro, en el cual se anota lo siguiente:

<p><b>AUTOPERCEPCION:</b></p> <p>Colaborador quien se reusa a firmar ya que no quiere tener ningun tipo de inconveniente. "No firmo este documento ya que esto sera como aceptar la falta de compromiso de la empresa frente a las capacitaciones, las pausas activas y otras actividades que podrian evitar que el día de mañana mi salud como trabajador se vean afectada. creo que hago bien mi trabajo y mantengo una buena postura aun que a veces se me dificulta por la velocidad de la maquina."</p>
<p><b>OBSERVACIONES</b></p> <p>Durante la observación del colaborador se evidencia durante el ajustamiento de la bobina y el rollo. realiza poca flexión de las rodillas y espalda no hay una correcta alineación por lo cual realiza una leve rotación de esta. Se recomienda al Colaborador mejorar su postura ya que a largo plazo esto podría generarle alteraciones tanto bio-mecánicas como enfermedades fisiológicas en formación de la vertebra. Rosa Hanu Ardina</p>

Obra a fls. 20 a 24 la diligencia de descargos de fecha 20 de septiembre de 2018, en la cual el demandante menciona:

R/: Después de los 5 min de tiempo otorgado Inicialmente, no hubo una actitud agresiva o negativa con la psicóloga, se me cito para un estudio psicosocial de puesto de trabajo, ella me hizo una preguntas y yo se las respondí de una forma muy respetuosa, como prueba de ello, existe un audio que yo autorice grabar a la psicóloga donde se demuestra como fue la fluidez verbal y expresiva para con ella, todo bajo el marco del respeto, como prueba soporte de lo anteriormente dicho solicité el audio mediante derecho de petición el día de hoy 20 de septiembre de 2018, para controvertir la carta entregada por la psicóloga Marcela Ramirez.

13. Explique lo ocurrido el 5 de septiembre durante el seguimiento realizado por la Pasante de UMB.  
R/: En el turno de 6 a 2pm me acerque a la máquina 14 para pedir un rollo de cinta, en ese momento llego la pasante de UMB, nos aborda a William Bohorquez y a mí, no se presenta, dice: vengo a hacerles esta ficha de cambio de rollo, empieza a leer los items de la ficha, nosotros al ver unas preguntas incoherentes con los lineamientos de la compañía en cuanto al SG-SST, previo a solicitar de manera respetuosa la aclaración de los ítems, le pregunté a la pasante que la ficha a qué correspondía y ella argumenta que es para un trabajo de la universidad, en el encabezado de la tarjeta guía tiene el enunciado de "Doria Pastificio", evidenciamos que ella partió de una mala fe y debió ser transparente y honesta argumentando que es un tema para la Compañía, ya que desde hace 7 años he recibido capacitaciones periódicas sobre el autocuidado y manejo de posturas, siguiendo los lineamientos del SG-SST, eso se puede corroborar con los exámenes médicos que realiza la compañía y los formatos de capacitación y LUP's.  
De ahí toma la palabra el compañero William Bohorquez argumentándole lo siguiente: ella dice que esto era para un trabajo de la universidad, y no para Doria, y Yo me doy cuenta de eso, le recalco que aquí no se nos da el tiempo para las pausas activas y que hay un tema legal ante el ministerio de trabajo que es sobre el artículo 21 de la ley 50, sobre las 2 horas de recreación, cultura y deporte que debe dar la empresa y que al día de hoy no cubre a todas las personas, ella se molesta, se incomodó y se fue.

Obra a fls. 27 a 31 ib. la carta de terminación del contrato de trabajo en donde básicamente finalizó la relación laboral por lo siguiente:

- Se reitera entonces, que las faltas disciplinarias en las que Usted incurriera, no cuentan con una justificación valida alguna, pues las razones que fueran por Usted esgrimidas resultan desproporcionadas; y tienen la connotación de graves, dado que afectan los procesos propios de control desde el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, y van en contravía el actuar respetuoso que se espera y exige de los trabajadores. La empresa no puede permitir ni tolerar malos tratamientos dirigidos contra el personal externo. Con su conducta se evidencia que usted no conservó el respeto hacia terceros que nos prestan servicios especializados, resquebrajando las relaciones cordiales y armónicas en sus relaciones personales con los mismos incurriendo en malos tratamientos.
- Luego, sus actos reflejan una conducta indisciplinada y omisiva, lo que resulta inaceptable; razón por la cual ha decidido terminar su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa de conformidad con lo dispuesto en los numerales 2º, 4º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto ley 2351 de 1965, norma que subrogó al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 1º y 5º del artículo 58. **ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.**



También se recibieron las pruebas personales contenidas en los interrogatorios de las partes y los testimonios.

El demandante en su interrogatorio señaló que: *“Respecto a la psicóloga Marcela era bueno, no recuerdo bien, el día, si fue el lunes martes, pero estaban haciendo una evaluación psicosocial y fui llamado a presentarlo o a rendir esta evaluación a la 1 de la tarde. En el momento ingresé, yo tenía entendido que estaba demorando alrededor de 1 hora y media esta evaluación, yo al ingresar, pues me presenté con la psicóloga, le di mi nombre mis datos, le comenté, le dije “pues doctora, que pena, antes de iniciar la reunión, pues me gustaría comentarle que ahorita sobre las 2:30 tengo una cita”, pues con mi esposa teníamos que acudir a una cita urgente, un compromiso personal de los dos, pues le recomendaba que ojalá no nos fuéramos a matar, o sea que cumpliéramos como a las 2 de la tarde la cita. Entonces, pues bueno, seguimos a eso, ella me preguntó si podía autorizar la grabación de un audio, yo autoricé la grabación de audio, inmediatamente empezó a grabar. Me hizo unas preguntas y las respondí de forma, pues muy decente, muy educado, todo el tema, nunca hubo, pues de mi parte como una agresión, como lo afirma ella, si fui demandante, ofensivo, bueno, temas relacionados con esas conductas, simplemente, pues respondí a las preguntas que ella hace. Terminó la reunión sobre las 2:10 de la tarde más o menos, y pues salí y me despedí de ella. Quise tener se hecho un trato ameno con ella, en donde en donde yo le preguntaba, ven y de dónde, como que chévere la profesión, todo el tema bueno demás. Sin embargo, terminó una reunión y ya después fue cuando me enteré que llegó esa carta y yo pero extraño, porque pues nunca hubo esa conducta de mi parte, más sin embargo, en el momento de los descargos, yo hice solicitud de 3 testigos, de 3 personas que ellos son testigos que el audio siempre se empezó a grabar desde el inicio de la reunión y fue una solicitud que hice para que se me tuviera en cuenta que durante el audio, pues yo nunca fui grosero, nunca tuve aptitudes, pues ofensivas ni demás, es más de pronto, si hubiese sido así, yo pienso desde lo personal y que de pronto me puedo equivocar, si yo estoy siendo agresivo u ofensivo con una persona, pues yo o una persona está siendo agresivo conmigo, yo me paro inmediatamente y pues alzo la mano y digo no, o sea, permítame y discúlpeme, pero yo puedo continuar así; más sin embargo, toda la diligencia, toda la entrevista se hizo basado en el marco del respeto, sin ninguna novedad. Eso fue, pues como grosso modo el tema con la psicóloga Marcela... No, señora, no, nunca me negué doctora, nunca. Siempre pues estuve acorde, y, de hecho, pues estudié ahí, como le comento, autoricé la grabación y demás del vídeo. Yo respondí a cada una de las preguntas que ella me hacía... No doctora, de mi parte, siempre ha habido la posición de firmar este tipo de análisis o de seguimientos que hace la compañía. De hecho, en una plataforma que tiene la compañía se muestran donde yo asisto a capacitaciones y formaciones de seguridad en el trabajo, en donde aparecen firmadas, donde aparezco en la base de datos de la compañía que yo asisto a estas capacitaciones y pues yo en su momento muy alineado con los seguimientos que hacía la compañía respecto a temas de seguridad en el trabajo, entonces no entiendo por qué ella hace, como le comento, ella se ofuscó un poco con la conversación que tuvo con el otro compañero y salió y se fue, pero de mi parte nunca, nunca hubo como esa actitud de “no yo no le quiero firmar” porque pues es que ella se fue, ella se fue. Entonces, no supe más de la muchacha...”*

En el interrogatorio el representante legal de la demandada dijo que: *“¿Qué elementos probatorios verificó o tuvo la empresa para constatar esas conductas agresivas que mencionan las quejas y que con lo cual pues se dio por finalizado el contrato del trabajo? Su señoría, puntualmente, las quejas presentadas por estas profesionales, por la profesional en psicología, la doctora Marcela y*



*por las practicantes de la Manuela Beltrán, que entregaron una queja o quejas por aparte, donde detallaban y escribían en qué consistió los hechos que ocurrieron en esa época. También, pues el formato de acto seguro, de comportamiento seguro que contaba la empresa. Básicamente son las pruebas que claramente tiqueadas con el sustantivo del reglamento interno de que tenía la empresa vigente en su un momento, que tiene la empresa vigente, pues se dio por establecido, o se pudo concluir el comportamiento o la falta disciplinaria grave en la que habría incurrido al señor... Agresiones físicas no, la agresión fue verbal y la agresión se tradujo en la renuencia, digámoslo como lo calificaron, incluso lo recuerdo alguna de ellas como pasivo, agresivo, de no someterse a la actividad que se estaba realizando desde seguridad y salud en el trabajo. Insisto, su señoría, más allá de exponer, no sé, utilizar expresiones que puedan calificarse como falta del respeto fue ante la negativa y el desconocimiento de la calidad con la que actúan estas personas para poder realizar esas actividades de seguridad y salud en el trabajo, descalificar puede ser el término adecuado, su señoría, descalificar su rol dentro de la empresa para poder llevar a cabo actividades absolutamente relevantes de cara al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo...”.*

La declarante Leticia Echeverri, quien trabaja para la entidad demandada y adelantó el proceso disciplinario, manifestó que el demandante estuvo acompañado por el personal del sindicato, que realizó una solicitud de pruebas, pero fue imposible allegarlas por la demandada; agrega que no estuvo presente cuando ocurrieron los hechos.

La testigo Johana Paola Gómez Álvarez, quien también trabaja para la demandada, dijo que: *“Como hacía parte de equipo de seguridad y salió en el trabajo como médico, tenía a mi cargo la programación de actividades dentro de los programas de vigilancia epidemiológica. En este caso se contrató una abogada para hacer un análisis de puesto de trabajo o riesgo psicosocial del cargo que desempeñaba el trabajador Fredy Montero. El trabajador hizo parte de ese análisis de puesto de trabajo, a lo cual en su momento actuó de manera agresiva y de manera cuestionadora ante la profesionalidad de la psicóloga que realizaba la actividad y por lo anterior, la actividad no se pudo realizar por la interferencia o por la no aceptación de las preguntas por parte del trabajador, lo que limitó o lo que retrasó el informe de ese análisis de puesto de trabajo. También tengo conocimiento de que la psicóloga emitió una queja formal a la empresa por la manera en que se vio agredida por el trabajador o se sintió agredida por parte del trabajador; lo que va en contra de todos los principios y valores de la organización, como son el respeto, y el trabajo en equipo con esos prestadores externos o terceros con los cuales tenemos relación... Las estudiantes lo hacían al azar, o sea, identificaban al azar el trabajador o escogían al azar al trabajador, no se acercaban al trabajador para decirle “venga, yo lo voy a observar”, porque precisamente lo que queríamos era verificar que el trabajador hiciera de manera correcta la actividad sin que tuviera la presión de que alguien lo estuviera observando o que lo fuera a observar porque obviamente cambian inmediatamente, pues la postura o la manera como hacen la tarea, entonces ellos lo escogían al azar, validaban la tarjeta de observación y luego, si había alguna retroalimentación, se acercaban al trabajador para informar de qué manera debían hacer la actividad correctamente y se les hacía firmar esa tarjeta de observación para que quedara la constancia de que se había hecho esa retroalimentación. Un día estas chicas se acercan a él para hacer esa debida retroalimentación y no tienen una respuesta por parte del señor Fredy, una respuesta adecuada, el*



*señor también fue grosero, faltándoles el respeto, diciendo que no iba a firmar, es decir, se negaba a firmar el documento de tarjeta de observación que hace parte de los soportes de nuestro sistema de vigilancia, o del sistema de vigilancia en la de la compañía, y para lo cual se hacen unas verificaciones, una validaciones para posteriores decisiones dentro de la compañía y dentro de los sistemas de vigilancia. Entonces de esta manera el trabajador es grosero, no se niega a firmar e incumple el reglamento interno de trabajo y además emite una queja temeraria a la Universidad, lo que hace que la Universidad les cancele la práctica a las estudiantes sin nosotros tener conocimiento, o sea casi que él actúa en representación de la compañía, sin nosotros tener el conocimiento. Hasta que el día que les cancelan la práctica a las estudiantes, pues decimos, “¿pero por qué se las van a llevar?” Y es cuando nos damos cuenta de que el actuó en representación de la empresa, poniendo esa queja a la Universidad...” No estuvo presente cuando ocurrieron los hechos.*

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 la juzgadora de instancia no desacertó al establecer que no se logró demostrar objetivamente la justa causa del despido, tal como pasa a verse.

En este asunto la parte demandada no demostró de manera contundente que las conductas imputadas al actor en la misiva del finiquito contractual ocurrieron, solo se tienen unas quejas de una psicóloga, y las anotaciones de una practicante, como lo menciona la jueza a quo en su sentencia, tales circunstancias no son suficientes, ya que los contextos en que sucedieron los hechos no fueron claros.

En cuanto al tema de los supuestos actos groseros del demandante con la psicóloga, hay que decir que en la queja solo se menciona que el gestor fue invasivo y pasivo agresivo, sin especificar puntualmente cuales fueron los actos que integraron esa conducta, y en el hipotético caso en que haya cuestionado el profesionalismo de la psicóloga, ello no es suficiente para establecer que existió una agresión, menos si se tiene en cuenta que finalmente el accionante si accedió a que se le practicara la encuesta, según lo informa la misma profesional, luego se coloca en entredicho cuál fue la mala conducta que se castiga, se insiste, no se cuenta con claridad.

Se recuerda que el legislador laboral, en estos casos, reprocha todos los comportamientos violentos, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, y sí se aterriza la queja de la psicóloga, a los supuestos normativos, no encaja en la tipicidad de la conducta que establece la norma laboral, de manera que tiene que descartarse esta conducta como causal de la justa causa a voces del numeral 2º del art. 62 del CST.



Ahora, en cuanto a las anotaciones de la tarjeta guía para la observación del comportamiento seguro, en donde se ve inmiscuida la practicante universitaria, la interpretación que se le da a lo ocurrido, no puede entenderse en los términos establecidos por la pasiva, ello en razón a que si bien el demandante no quiso firmar el formato, se evidencia que no quedaron expuestas las razones de la negativa, y es el hecho de que él no se encontraba conforme con las precisiones realizadas por la practicante, y en esa medida nadie se encuentra obligado a suscribir documentos que comprometan su integridad personal o que le endilguen algún tipo de malas conductas, menos si la persona afectada no considera que este incurriendo en una violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En los anteriores escenarios, es claro que en ningún momento el demandante incumplió las órdenes expedidas por la entidad demandada en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, ya que la entrevista con la psicóloga se llevó a cabo, y la renuencia a firmar el formato señalado en precedencia, tenía una justificación razonable, sin que esto se convierta en un comportamiento rebelde o insubordinado por parte del gestor, tal como ya se explicó; de manera que tampoco se encuentra acreditado la configuración del numeral 1º del art. 62 ib.

De manera que, al no demostrarse la justeza del despido, el camino a seguir era condenar al pago de la indemnización del artículo 64 del CST, como lo hizo la juzgadora de instancia, en esa medida se confirmará la sentencia apelada en este punto.

Superado lo anterior, aborda la Sala el estudio del recurso de apelación del demandante, sobre el particular debe decirse que, no se observa alguna conculcación al debido proceso del gestor, ya que si bien es cierto que, en principio la terminación del contrato no es una sanción, en el asunto el empleador decidió ceñirse al procedimiento establecido para proceder con las sanciones a los empleados, conforme lo establece el art. 71 del RIT - 2016 (fl. 143 PDF 02), se escuchó al trabajador, estuvo acompañado por compañeros de trabajo, se dejó constancia de la diligencia y de la decisión, finalmente se le comunicó al actor la decisión de su empleador.

Interesa decir que a pesar de que existe una versión del reglamento interno de trabajo 2017 en la cual, si existe un proceso para la finalización de la relación laboral, este fue objetado por la organización sindical SINTRAIMAGRA, y en esa medida sigue vigente



el del año 2016, porque aún el Ministerio de Trabajo no ha resuelto la mentada solicitud.

Y es que aun en gracia de la discusión, si eventualmente se hubiese configurado la conculcación al debido proceso, los resultados del proceso serían las mismas, dado que en la sentencia apelada se declaró que el contrato de trabajo del demandante terminó sin justa causa, condenándose a la pasiva al pago de la indemnización por despido injustificado contemplada en el artículo 64 del CST., y no más; y así lo ha ordenado la Sala en otras oportunidades, sin que sea procedente el reintegro del trabajador, como lo pide el gestor, como quiera que no se encuentra beneficiado por ninguna garantía foral, que es la única circunstancia que habilitaría su reincorporación.

No hay lugar a la condena en costas a cargo del demandante, ya que la parte vencida en juicio fue la demandada, al margen de que hayan o no prosperado las pretensiones principales, de manera que, según el art. 365 del CGP solo debe asumirlas Productos Alimenticios Doria S.A.S., sin que se necesiten mayores argumentaciones, y así se confirmará la sentencia.

Sin costas en esta instancia por no haber prosperado los recursos formulados por las partes.

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,

#### **Resuelve:**

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

**Segundo:** Sin costas en esta instancia.

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

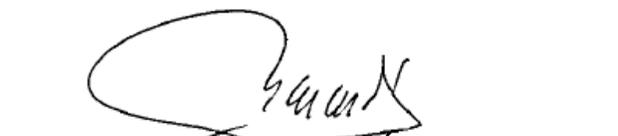


Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

**Notifíquese y cúmplase,**

  
**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada

  
**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado

  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado