

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL**

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JHON HARVEY RODRÍGUEZ PRIETO CONTRA PRODUCTOS FAMILIA CAJICÁ S.A.S. Radicación No. 25899-31-05-001-**2021-00134**-01.

Bogotá D. C. veinticinco (25) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante contra la sentencia proferida el 31 de julio de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

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

SENTENCIA

- 1.** El demandante Jhon Harvey Rodríguez Prieto instauró demanda ordinaria laboral contra Productos Familia Cajicá S.A.S. con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 18 de agosto de 2015 al 17 de marzo de 2020, y que fue despedido sin justa causa; como consecuencia, solicita se condene a la empresa al pago de la indemnización por despido sin justa causa, junto con su indexación, horas extras, sanción moratoria, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que laboró para la entidad demandada en las fechas antes aludidas, que el último cargo ejercido era el de auxiliar de proyectos, que la entidad lo afilió al sistema de riesgos laborales en el nivel 2, que corresponde al personal administrativo, sin embargo, sus funciones eran operativas pues debía realizar trabajo en alturas y mantenimiento de maquinarias, lo que implica un riesgo entre nivel 3 y 4; explica que el 27 de enero de 2020, las máquinas semiautomáticas del pasillo 2 de la bodega automática presentaban inconvenientes, por lo que solicitó el 25 de febrero del mismo año, al área de postventa de la empresa fabricante de la maquinaria “*el soporte respecto de los fallos mencionados, dentro de los que se encontraba el transelevador número 2, adjuntando constancias de los fallos*”

evidenciados"; agrega que ese correo lo envió con copia al jefe de logística de la compañía, señor Libardo Guzmán Mora; asevera que un asesor de posventa dio respuesta pero no brindó ninguna solución, por tanto, y como quiera que los citados problemas estaban afectando la cadena de producción, acudió *"al lugar con el objetivo de arreglar la avería"*, pues él era el más calificado y capacitado para esta tarea por cuanto recibió capacitaciones por parte del fabricante de las máquinas que presentaban los fallos, además de ser *"el líder y encargado de las actividades de mantenimiento, justamente por su grado de capacitación"*; menciona que las actividades realizadas se documentaban; que los inconvenientes en el transelevador continuaron *"ya que la horquilla estaba teniendo un roce contra la viga de la estantería que podría ocasionar daños en la estructura y un inadecuado proceso de producción"*, por lo que acudió junto con su compañero Andrés Fabián Posada para solucionarlo, sin embargo, narra que ese día *"tuvieron que ingresar de una forma diferente a la que el procedimiento indica, pues se debía realizar una solución de paso para acceder al transelevador"*; afirma que la *"solicitud de paso no se realizó, pues al realizarla la máquina no validaba la acción y por ende no realizaba el desplazamiento necesario para hacer de manera normal a la zona"* pues, si lo hubiesen hecho conforme el procedimiento, *"hubieran tenido que pasar por un espacio de aproximadamente 50 cm de longitud, debajo de la máquina, cuestión que aumenta el riesgo de la labor"*; señala que este riesgo se puso en conocimiento del proveedor; que no se implementaron los procesos de seguridad adecuados y debidos, y por ese motivo él *"de la mano con el SST implementaron plataformas de acceso laterales, como forma de minimizar el riesgo"*, e ingresó junto con su compañero *"a la zona por un costado de la misma, un lugar con riesgo, pero con un riesgo menor"*, y una vez allí siguieron el procedimiento establecido por el fabricante, *"se mantuvo la llave o selector de la puerta principal, con el fin de que se permitiera realizar movimientos semiautomáticos, tal como la había realizado el proveedor en su momento y conforme a las capacitaciones brindadas"*, y aun así, *"a la hora de realizar la respectiva calibración del equipo en el eje "Y", es decir, para calibrar su altura y que este no golpeará con la estantería, se presenta un aumento súbito y repentino de su altura"*, cuando su compañero se encontraba encima para tomar las medidas, lo que provocó que su compañero quedará atrapado *"contra las estanterías del recinto, quedando inconsciente y con algunas heridas"*, lo que *"fue producto de un error de la máquina que se encontraba en mantenimiento, que no pudo ser controlado de ningún modo"*; menciona que solicitó ayuda a los brigadistas, al coordinador y al jefe de distribución, sin obtener respuesta, que la única área que acudió a su llamado fue la de portería, y *"Ante la tardanza que desmesurada de los rescatistas"* *"procedió a actuar conforme a su experiencia y pericia, accediendo al freno del motor de elevación, con lo que el elevador descendió y liberó al señor ANDRÉS FABIÁN POSADA"*; narra que se le inició un proceso disciplinario debido a tales hechos *"aduciendo supuestos errores a la hora de la realización del mantenimiento de la máquina respectiva"*, que la empresa cuestionó su actuar *"respecto de la permanencia de la llave o selector en la puerta principal"*, a

pesar de que la misma víctima acepta que el accidente ocurrió por un fallo inesperado de la máquina, a lo que se suma que la máquina presentó inconvenientes con anterioridad; agrega que en la diligencia de los cargos, de fecha 21 de febrero de 2020, se vulneró su debido proceso, pues le realizaron preguntas que lo inculpaban, y que con base en esa actuación se le impuso como sanción disciplinaria la de dar por terminado su contrato de trabajo con base en una justa causa, el 6 de marzo de 2020.

3. La demanda se presentó el 9 de marzo de 2021 (PDF 04), siendo admitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante auto de fecha 13 de mayo de ese año (PDF 05).
4. La diligencia de notificación personal se realizó al correo electrónico de la demandada el 18 de mayo de 2021 (PDF 06).
5. La demandada Productos Familia Cajicá S.A.S. contestó la demanda con oposición a las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, sus extremos temporales y el cargo ejercido por el demandante; respecto a los demás hechos manifestó que el perfil del cargo de auxiliar de proyectos logísticos se encuentra enmarcado dentro del rol *"Administrativo sin personal a cargo"*, y que desde el momento en que el actor se vinculó como trabajador se afilió al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensión y riesgos, aportes que se pagaron de manera completa y oportuna; agrega que con la documental fotográfica aportada *"no es posible determinar que 'las máquinas semiautomáticas' estuvieran presentando inconvenientes"*; que el 27 de enero de 2020, el actor ejecutaba actividades en el pasillo 2 de la bodega automática con un compañero de labores, y en las mismas el señor Andrés Fabián Posada sufrió un accidente de trabajo grave; agrega que una vez analizado y evaluado el accidente ocurrido, se determinó que en el desarrollo de la actividad el actor incumplió los protocolos definidos pues *"no solicitó el paso para acceder a los 'Conveyor' la zona anterior a los transelevadores"*, *"operó el equipo sin retirar la llave de la cabina para inhibir funciones remotas"*, *"no ejecutó el protocolo definido por el fabricante en el manual de la instalación"*, y que *"A lo anterior se suma el riesgo al que se expuso el actor y a su compañero de trabajo, dado que el accidente ocurrido pudo tener consecuencias mortales"*; por lo que en ese sentido, aunque la máquina *"estuviera presentando averías"*, lo cierto era que el actor incumplió los procedimientos establecidos por la compañía para intervenir la máquina, lo que permite colegir que su actuación *"fue negligente y a todas luces reprochable, más aun teniendo en cuenta que el mismo conocía los lineamientos definidos para ejecutar este tipo de mantenimientos y recibió la capacitación necesaria y suficiente para desarrollar dicha actividad con las condiciones y medidas de seguridad necesarias, circunstancia que hace más gravosa su mala praxis al realizar el mantenimiento en modo semiautomático para ejecutar la actividad en un menor tiempo, tal como*

fuera expresado en diligencia de descargos por el propio demandante, esto, a pesar de que dicha actividad no le fue requerida por parte de la Compañía y conociendo que, al ejecutarlo de esta manera se estaba pasando por alto los protocolos de seguridad previamente definidos”; añade que en el perfil del cargo auxiliar de proyectos no se establece “que el colaborador debe a como dé lugar reparar las máquinas que se encuentren “averiadas” y mucho menos proceder de manera inoportuna e inadecuada a la verificación y arreglo del daño, sometiendo a un alto riesgo de accidente su propia integridad y la de sus compañeros de trabajo”; que con el actuar del actor “violó las normas de seguridad previamente establecidas y dadas a conocer por la Compañía”; que en el proceso disciplinario se pudo comprobar que “aun cuando el actor estaba altamente capacitado e instruido para efectuar de manera adecuada el mantenimiento de la máquina, decidió, por cuenta propia, acceder a la misma de manera inadecuada, exponiendo a un riesgo sumamente elevado su integridad y la de su compañero”; finalmente, refiere que, contrario a lo aducido por el demandante, en el proceso disciplinario se garantizó su debido proceso. Propuso en su defensa las excepciones denominadas inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa del demandante, pago, compensación, prescripción y buena fe (PDF 07).

6. Con auto del 8 de julio de 2021 se inadmitió el escrito de respuesta (PDF 10), subsanada en tiempo, con auto del 12 de agosto del mismo año se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 18 de noviembre siguiente (PDF 13); fecha en la que se realizó y en la misma se dispuso vincular a la sociedad Productos Familia S.A., y como la representante de esta empresa se encontraba presente por ser igualmente la representante legal de Productos Familia Cajicá S.A.S., se tuvo por notificada y se corrió traslado para contestar la demanda (PDF 17).
7. Productos Familia S.A. dio contestación el 1º de diciembre de 2021, se opuso a todas y cada una de las pretensiones, y contestó los hechos en idéntico sentido que la demandada Productos Familia Cajicá S.A.S., aceptando igualmente su condición de empleadora del actor, y aclaró que “el actor JAMÁS sostuvo ningún tipo de relación o vínculo laboral con la sociedad distinta a mi representada denominada **PRODUCTOS FAMILIA CAJICÁ S.A.S.**”; de igual forma propuso las mismas excepciones de su codemandada (PDF 18).
8. Mediante proveído del 7 de abril de 2022 se inadmitió la anterior contestación de demanda (PDF 20), y una vez se subsanó (PDF 21), con auto del 9 de junio siguiente se dio por contestada y se fijó el 2 de noviembre de 2022 para audiencia del artículo 77 del CPTSS (PDF 23), audiencia que se realizó ese día y, seguidamente, se citó para audiencia de trámite y juzgamiento para el 26 de junio de 2023 (PDF 27); la que se

reprogramó para el 24 de julio siguiente (PDF 31), y una vez más para el 31 de este mes y año (PDF 33), fecha en la que se efectuó.

9. La Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca en sentencia proferida el 31 de julio de 2023, absolvió a la parte demandada de las súplicas de la demanda y condenó en costas al actor, tasándose las agencias en derecho en la suma de \$200.000 (PDF 38).

10. Contra la anterior decisión la apoderada del demandante interpuso recurso de apelación para que se revocara la sentencia de la juez; con tal fin manifestó que *“no se está de acuerdo con las consideraciones esgrimidas por la falladora de primera instancia conforme a los siguientes argumentos: en primera medida en cuanto a la tacha de los testigos, reprocha esta apoderada judicial en que se le dé la credibilidad al señor Nicolás, que fue allegado como testigo de la parte demandada, Nicolás Muñoz, en el sentido de que la juez aduce en que fueron compañeros de trabajo, tal y como lo informó el testigo al iniciar su dicho, ello no es cierto, porque el mismo testigo aclara que no conoció ni nunca compartió con el señor John Harvey Rodríguez, ello en el entendido de que no eran compañeros de trabajo y a dicha data no estaba vinculado con la compañía como bien lo adujo ese testigo al momento de rendir su testimonio. También es importante honorables magistrados informar y referir que la tacha contra este testigo procede, ello en el entendido que no es un testigo conducente, pertinente ni útil, en razón de que el mismo no le consta de hecho ninguna de las circunstancias acaecidas por las cuales se dio origen o se terminó el contrato de trabajo al señor John Harvey Rodríguez, ello en el entendido de que su conocimiento solamente se basa en un informe realizado por la misma demandada, en donde aducen ciertas circunstancias en las cuales supuestamente el señor John Harvey incumplió sus obligaciones como trabajador, pero eso es bajo algo hipotético, ello en el entendido de que solamente se basan en el dicho de la parte demandada para realizar ese informe y no se tuvieron en cuenta las razones esgrimidas por el señor John Harvey Rodríguez para realizar dicho informe. Entonces en ese orden de ideas, es claro que ese testigo no es conducente, útil y pertinente, es un testigo que solamente se basa en un documento realizado por la misma parte demandada, y en este sentido es claro y se debe precisar que a ninguna de las partes le es permitido fabricar su propia prueba en beneficio propio y ello ha sido ampliamente estipulado y tratado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en el entendido de que efectivamente, acá el testigo no le consta cómo el señor John Harvey Rodríguez operó la máquina, ni tampoco le consta las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la cual reaccionó la máquina. De la misma manera, el testigo Libardo Guzmán, efectivamente es un testigo que tampoco es útil ni pertinente para el proceso, ello en el entendido que es un testigo que claramente refirió que no conocía de manera detallada cómo era el proceso, pero sorprendentemente, sí conocía cómo era el proceso de seguridad según su dicho, cómo es posible que una persona se atreva a decir el proceso de seguridad si no conoce en efecto el proceso o el manejo de una máquina en la bodega automatizada; es claro que es un testigo que está pendiente simplemente a favorecer el dicho de la parte demandada, con las cuales cabe resaltar, tiene un vínculo laboral y en efecto, no se estudió en detalle la tacha solicitada por la parte demandante. Ahora bien, en cuanto lo que aduce la señora juez para dar*

fundamentación de que en efecto la parte demandada cumplió con la carga probatoria para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, quiero referir específicamente honorables magistrados que en el presente caso no está demostrado, ello en el entendido de que si aunque son tachados y tenemos en cuenta, y si comparamos los dos testigos, los testimonios realizados, ninguno es preciso al determinar cómo se debía operar la máquina y más aun teniendo en cuenta que como se adujo en el folio 45 de la demanda principal, se establece un instructivo para trabajos en la bodega automática y en ese instructivo se ordena la operatividad de dicha máquina en modo semiautomatizado; es decir que ahí no se imponía ni siquiera la parte demandada, es decir, la empresa Productos Familia S.A., tenía la claridad de cuál era el protocolo o cuál era el procedimiento preestablecido para realizar dichas acciones, y aquí cabe la pena resaltar algo, y es que el testigo Libardo Guzmán aduce, afirma y enfatiza que como ocurrió el accidente es directamente porque el señor Andrés quedó atrapado en las horquillas y eso no es cierto, eso no sucedió. Ahora bien, si evidenciamos el informe realizado por la empresa Mecalux, tenemos también que existe una prohibición de manejar o de operar la máquina, pero cuando se va a rearmar, es allí única y exclusivamente cuando la empresa dice que la máquina se debe operar de manera manual, en dicho informe no dice la empresa Mecalux que la máquina para realizar los ajustes o las mediciones de las horquillas deba realizarse de manera manual, también lo permite de manera semiautomatizada, pero sin embargo, si tenemos en cuenta también el instructivo para el trabajo en la bodega, nótese cómo honorables magistrados en comparativo el documento que le fue entregado al señor John Harvey Rodríguez dentro de la contestación de la demanda realizada por Productos Familia S.A., sorpresivamente existen documentos u hojas adicionales en dicho informe y sorpresivamente, también tiene último cambio del 4 de marzo del año 2020, documento que íntegramente no le fue entregado al señor John Harvey Rodríguez, pues dentro de la contestación de la demanda o dentro de las pruebas anexadas con la contestación de la demanda, solamente se anexa un nuevo documento donde se incorporan nuevas actividades, donde se incorporan ilustraciones gráficas en donde se trata de determinar cómo debe ser de manera efectiva el proceso para poder realizar la operatividad de dicha máquina y ello no fue entregado, reiteró, al señor John Harvey Rodríguez, específicamente hablo del folio 285 de la contestación de la demanda presentada por Productos Familia S.A., ese documento de manera íntegra no fue entregado a la parte demandante cuando lo solicitó; nótese como en el mismo formato instructivo para trabajos de la bodega automática, donde referencian que el último cambio fue el 4 de marzo del 2020, se afirma que el documento tiene 5 páginas, pero sorpresivamente cuando se constata o cuando se compara con el documento presentado por la empresa Productos Familia SA, aducen que el documento tiene 11 páginas en donde se refiere o en donde se toman los pantallazos pertinentes, en cómo se debe manejar en modo manual, en cómo se debe manejar en modo semiautomático, y ahí también se atreven a afirmar que el último cambio realizado fue el 4 de marzo del año 2020, demostrando ello que hubo una temeridad, se violentó el principio de transparencia con el cual deben obrar las partes; ello en el entendido que las documentales anexadas no son las mismas entregadas a la parte demandante, si hubiese tenido tan claro la parte demandada, cómo era el proceso para la operatividad y para los ajustes de las horquillas, simplemente hubiesen entregado el mismo instructivo a la parte demandante cuando solicitó la entrega de ese instructivo, por qué existen dos instructivos, uno entregado efectivamente al demandante cuando lo solicitó y otro anexado

de manera sorpresiva con posterioridad, dentro de la contestación de la demanda. Ahora bien, el hecho de que dentro de la diligencia de descargos el señor John Harvey Rodríguez haya dicho que el señor Andrés le pidió que fuera más despacio y él contestó que no era posible porque la máquina estaba en semiautomático, ello erróneamente considera, y respetuosamente lo manifiesta esta apoderada judicial, que es una interpretación indebida que hace la falladora de primera instancia, ello en el entendido que bajo ninguna circunstancia esa manifestación puede entenderse como que el trabajador, es decir, el señor Andrés le solicitó de manera tácita y específica al señor John Harvey que manipulara la máquina en el modo manual, ello en el entendido de que si manifestó que fuera más despacio, ello es en el entendido de que la máquina ejecutó una acción que no estaba contemplada, que fue de manera abrupta e intempestiva, tal y como lo dijo mi poderdante en su diligencia de descargos. Ahora bien, es importante también tomar en cuenta y no valorar de manera parcial la diligencia de descargos rendida por mi poderdante, ello en el entendido que la misma parte demandada acepta dentro de la misma diligencia de descargos que en efecto existe una condición insegura y riesgosa para ingresar al transelevador número dos, donde fue el accidente de trabajo y no le transelevador número 3, donde erróneamente dicen los testigos y ello denota aún más el desconocimiento que tienen sobre las circunstancias y los hechos, donde efectivamente al ingresar por la puerta genera una condición más insegura y ello es aceptado porque en el folio 34, la misma demandada pregunta, esta alerta la generó usted hace 3 años al ver que no se solucionaba qué medidas ha tomado para resolver este riesgo dentro de la bodega automática, entonces imponen al trabajador generar una medición o una prevención del riesgo de manera inmediata para tratar de desligar un poco la responsabilidad que tenía el empleador en ese momento, siendo claro que el señor John Harvey Rodríguez, en efecto había presentado la queja, había informado a sus superiores y era tan pleno el conocimiento de la sociedad demandada que existía un riesgo de ingreso por la puerta principal, que en efecto pregunta, si usted reportó hace 3 años qué fue lo que hizo usted para mitigar el riesgo? ¿Qué es lo que ha estado implementando usted para mitigar el riesgo? y recordemos en este punto que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha dicho que es el empleador quien tiene la obligación por medio de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y en los protocolos preestablecidos, de mitigar efectivamente los riesgos existentes para disminuir la exposición al factor de riesgo que es generador del accidente de trabajo, para evitar, valga la redundancia, la generación de un accidente de trabajo, pero en este punto y bajo la diligencia de descargos, el empleador de manera negligente trata de trasladar su culpa de inobservancia al trabajador; dentro de este punto es claro que si bien existió una objeción sobre unos documentos que contienen los correos electrónicos enviados por el señor John Harvey Rodríguez a la sociedad Mecalux que es el fabricante de las máquinas, la objeción sobre dichos documentos también ha dicho la Corte Suprema de Justicia no descalifican en su totalidad el contenido de los documentos, pues conforme las reglas del Código General del Proceso, esos documentos deben ser tenidos en cuenta como meramente representativos y efectivamente su contenido debe ser valorado de manera íntegra con las demás pruebas anexadas dentro del proceso; ahora bien, en dichos documentos o en dichos pantallazos que se anexaron de los correos electrónicos a folio 49 y siguientes del escrito de la demanda o de los anexos de la demanda, se logra evidenciar cómo el señor John Harvey Rodríguez Prieto, en efecto, envía un correo electrónico a Mecalux, directamente a funcionarios de Mecalux al correo institucional de Mecalux, con copia al señor

Libardo Guzmán, con copia al señor Juan Sebastián Sánchez Valdés, y en donde informa las novedades del equipo transelevador número dos, y en efecto, pone en conocimiento qué fue lo que sucedió directamente en la manipulación de ese transelevador número dos y la respuesta que da el señor Francisco Javier Moreno, que es el funcionario de Mecalux, aduce que en efecto hay varias operaciones que se tienen que verificar una a una las operaciones y que no hay un procedimiento preestablecido específicamente para cada una de las operaciones. Ahora bien, ello se debe de analizar de manera consonante y paralela a la respuesta realizada o en el informe realizado por Mecalux, ello en el entendido de que la obligación de realizar la manipulación de manera manual del transelevador propiamente lo obliga cuando se va a rearmar la máquina, no cuando se van a realizar los ajustes, y en este punto soy muy enfática honorables magistrados porque existe una indebida interpretación, porque es claro que acá inclusive el mismo apoderado de la parte demandada lo aducía en sus alegatos, decía, es que hay una diferencia en la operación habitual en los arreglos propiamente que se deben hacer de la máquina o los ajustes, y es que también existe una diferencia propiamente hablando en los ajustes y en el rearme que se debe hacer de la máquina, acá bajo ninguna circunstancia se ha hablado que el señor John Harvey Rodríguez realizó la orden de rearme de la máquina estando el señor Andrés en el elevador, acá lo que se ha dicho es que se estaba realizando el ajuste directamente de las piezas que requerían por medio de la orden dada por los superiores a las horquillas, y al realizar ese ajuste de las horquillas fue que el transelevador operó de manera inusual. Ahora bien, qué es lo que dice, qué está prohibido; los transelevadores no son aptos para la elevación de las personas y era una actividad y es una actividad que es permitida por Productos Familia S.S., si tenemos en cuenta el testimonio rendido por el señor Nicolás Muñoz, en donde aduce, en efecto, se hacen con dos personas, una opera desde la cabina y otra está desde el transelevador; entonces, en efecto, aquí la parte demandada puso en riesgo a sus mismos trabajadores porque es la primera que tiene la obligación de la implementación de los manuales, al obligar a los trabajadores a estar en el transelevador para realizar las modificaciones pertinentes; y es una circunstancia que es prohibida, pero solamente es conocida y solamente se tiene conocimiento de ella hasta la presentación de esta demanda o hasta la contestación de esta demanda, en donde anexan el informe realizado por MecaLux; ahora bien, si es una circunstancia permitida porque el mismo supervisor así lo aduce, entonces por qué se realiza o por qué se permite, por qué se obliga al trabajador a realizarla en el transelevador, cuando el mismo fabricante dice que eso no es permitido. Adicionalmente, establece que el mismo fabricante Mecalux aduce que, en efecto, la máquina no se debe operar de manera remota, sino de la cabina; entonces tengamos claro que también el señor Nicolás Muñoz dice que actualmente no es permitido eso en consideración o a partir del informe realizado por Mecalux, pero nótese cómo de manera previa sí era permitida, cómo de manera previa sí se permitía en la operación de la máquina de manera remota, entonces ni siquiera el mismo empleador tenía el conocimiento del operatividad de la máquina; una cosa es que el señor John Harvey haya estado presente en la instalación y en la implementación de las máquinas, y otra cosa es que haya recibido una capacitación específica; nótese cómo se han anexado y cómo ha sido enfático el requerimiento realizado por el mismo señor John Harvey Rodríguez en varias oportunidades al mismo fabricante de la operatividad inusual de la máquina, y es que recordemos honorables magistrados que para que una máquina automática o automatizada reaccione de manera no prevista, no se requiere que hayan (sic) presentado fallas

el equipo y ello es claro, porque, como su nombre lo indica, es una maquinaria que puede generar una avería que puede generar un movimiento no previsto dentro de la misma en su operatividad y acá es claro que el señor John Harvey no tenía ningún medio de control o no estaba dentro de su órbita de manejo prever que la máquina realizara esos movimientos tan abruptos y es claro que acá ni siquiera la parte demandada, es decir, la sociedad Productos Familia S.A. tenía la claridad de cómo había ejecutado ese movimiento anormal, pues es inclusive una de las supuestas personas que estaba dentro de la investigación del informe del accidente de trabajo; aduce que el trabajador accidentado, es decir, el señor Andrés, fue aplastado o fue tumbado del transelevador y luego fue aprisionado contra las horquillas, circunstancia que nunca ocurrió así, acá es claro que el transelevador subió de manera abrupta y que estando entre el transelevador lo que hizo fue una comprensión o generar una presión del señor Andrés contra la estantería. Conforme a lo anteriormente expuesto honorables magistrados, no se puede tratar de desligar la responsabilidad que tiene el empleador propiamente de aplicar, entender y capacitar debidamente los protocolos establecidos, y no por la experiencia que haya tenido el aquí demandante, en realizar esas actividades, donde soy enfática en su misma diligencia de descargos, adujo que siempre las manejaba de la misma manera y en donde la misma empresa no realizó los movimientos ni las acciones pertinentes para poder garantizar el ingreso al transelevador de manera segura, y sin generar un factor de riesgo para el trabajador, entonces en este punto no puede desligarse o trasladarse la prueba, porque quien tiene la obligación principal de mitigar los riesgos es el mismo empleador, quien tiene la obligación de aplicar y de crear los protocolos para el manejo de las máquinas es el mismo empleador, protocolos que eran inexistentes a la fecha, si bien existían unos protocolos de seguridad, no eran imposibles (si) el manejo de los mismos, y lo mismo es aceptado, tácita y expresamente dentro de la diligencia de descargos por la aquí demandada Productos Familia SA, reitero en el momento en donde dice que si se notificó hace 3 años, qué ha hecho el trabajador para mitigar el riesgo para modificar el riesgo, en vez de decir se han creado desde hace 3 años estas opciones para que usted haga esa actividad en condiciones seguras y no generadoras de un factor de riesgo. En razón de ello, es claro que aquí quien emitía la orden y acá no se puede tratar de desligar porque tiene que verificarse la calidad y el cargo que estaba ejecutando el señor John Harvey Rodríguez, y es auxiliar, acá el señor John Harvey Rodríguez no tenía la calidad de supervisor, de líder, de team líder ni nada por el estilo, y la calidad del cargo que tenía el señor Andrés, que también era auxiliar, eran dos personas que no tenían dentro de su capacidad realizar las órdenes o determinaciones o tomar las decisiones a tal nivel; existía una orden de Mecalux en donde está claro que no había una especificidad por parte del contratista o por parte del proveedor de la máquina que instaló, es decir, Mecalux, donde estuviera la claridad de que la operatividad de la misma, de los errores que podía generar, y solo hasta que ocurrió el incidente se comenzó a capacitar a los trabajadores y se comenzó a prohibir actividades que la misma empresa ordenaba hacer, incluso ahorita la empresa permite actividades que incluso el mismo proveedor dice que están totalmente prohibidas y siendo ello, tener personal en el transelevador, siendo una actividad totalmente prohibida por el proveedor; conforme a lo anteriormente expuesto, es claro que en primera medida mi poderdante no tenía la capacidad de decisión para poder tratar en este momento de decirle o atribuirle la total de la responsabilidad, quien debía estar en ese momento y quien debía dar las determinaciones correspondientes era el supervisor o jefe de área.

Adicionalmente, como se estableció por el señor Nicolás Muñoz o como se adujo, dentro del proceso debe estar un vigía, dónde estaba el vigía, simplemente se inobservó por parte del empleador también el cumplimiento del vigía, y en este punto, es sumamente importante establecer a estos honorables magistrados que si bien se ha establecido que existió un ingreso al transelevador no por la puerta principal, ello tiene una justificación, y ello debe valorarse, por qué debe valorarse de manera detallada, porque es claro que había una razón que justificaba el ingreso por el área lateral y ese ingreso por el área lateral no solamente lo realizó mi poderdante, sino a su vez también lo realizó el señor Andrés. Ahora bien, hay que hablar del principio de igualdad y del trato justo de manera equitativa para los trabajadores, ello en el entendido de que el mismo empleador evidenció que tanto el señor John Harvey como el señor Andrés, porque pues si no existe ninguna manipulación de la máquina, se logra determinar que tanto el señor John Harvey como el señor Andrés ingresaron de manera simultánea o uno después del otro, pero los dos realizaron el ingreso por el costado, por el lateral del transelevador; en este punto es claro que conforme al proceso que cursó ante este mismo despacho bajo radicado 2018-391, donde el magistrado ponente fue el José Alejandro Torres García, existe una aplicación desproporcional de la sanción hacia el trabajador, ello en el entendido de que si se está sancionando por ingresar por el lado lateral del transelevador, también se debió haber sancionado en equidad de armas al señor Andrés, y ello no fue realizado y no fue aplicado en este proceso, y ha sido enfático este mismo tribunal, honorables magistrados, en determinar que debe haber igualdad, que debe haber igualdad de armas para sancionar dentro de un proceso disciplinario internamente dentro de la compañía y eso no fue aplicado dentro del presente proceso y se atribuyó en su totalidad la falta a mi poderdante sin que este, en efecto, haya tenido la capacidad de manejo dentro de su órbita y en reacción de la máquina. Conforme a lo anteriormente expuesto, reitero, no existían protocolos preestablecidos; el instructivo fue generado con posterioridad a la generación del accidente y fue modificado de manera temeraria por la aquí demandada; compárese el instructivo anexado por la parte demandante que fue suministrado en ese momento por la parte demandada, y compárese, reitero con el documento anexado por la parte demandada en la contestación de la demanda, quien tenía la directriz era el señor Libardo Guzmán y en este momento no se sancionó al realmente responsable, no existía el vigía, y eso es deber de verificación del líder o del supervisor del área, no del auxiliar, y en ese momento el líder o el supervisor del área tampoco verificó la existencia o no del vigía y aún peor, y teniendo en cuenta, y eso demuestra aún más el incumplimiento de las obligaciones como empleador de la aquí demandada, cómo es posible que realice o que mande a hacer a un trabajador, valga la redundancia, un trabajo en alturas, cuando la cobertura del riesgo es un riesgo dos, riesgo que es meramente administrativo y que no cubre, o que no trata de cubrir la generación del riesgo en un trabajo en alturas, como en efecto sucedió con el señor John Harvey Rodríguez; teniendo en cuenta lo estipulado con anterioridad, es claro que la ocurrencia del incidente, enero del año 2020, no obedeció a la órbita de manejo o a la culpa suficientemente comprobada del trabajador, sino que obedeció a una reacción anormal de una máquina automatizada que la misma empresa no tenía conocimiento del manejo. Por lo anteriormente expuesto, solicito se revoque en su totalidad la sentencia proferida en esta instancia por la Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá y en su lugar, se condene la indemnización por despido injustificado junto con la

indexación de la misma y las costas de primera instancia ahora sean a cargo de las partes demandadas”.

11. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 14 de agosto de 2023; luego, con auto del 22 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual únicamente la demandada los allegó.

Para tal efecto, el apoderado de la **demandada Productos Familia Cajicá S.A.S.** manifestó que *“la parte actora en su recurso de apelación NO realizó ninguna manifestación o reproche respecto de la absolución de mi representada, guardando silencio respecto de quien fue el empleador”*, por lo que en ese sentido, y de conformidad con el artículo 66 del CPTSS, *“al no haberse apelado ningún aspecto relacionado con la absolución a mi representada, no es posible que el Tribunal estudie dichos aspectos, por ende, en este sentido, es necesario confirmar la absolución a mi representada”*, a lo que se suma que en este caso existe una falta de legitimación de la parte demandada por cuanto esta nunca ha sido la empleadora del actor.

Por su parte, la **demandada Productos Familia S.A.** reiteró que en este asunto quedó demostrada la justa causa para terminar el contrato de trabajo del demandante por cuanto *“omitió varios procedimientos establecidos por la compañía para realizar el mantenimiento de máquinas, lo que ocasionó que el día 27 de enero de 2022, el señor ANDRÉS FABIÁN POSADA sufriera un grave accidente de trabajo”*, que el mismo actor en la diligencia de descargos confiesa que el señor Andrés Fabián Posada el día del accidente le solicitó que realizara el mantenimiento de manera manual como lo indica el procedimiento, sin que así lo hiciera y decidió hacerlo de manera automática, a pesar de la experiencia que tenía para esa labor; indica que si bien el testigo Nicolás Muñoz no estuvo presente en el accidente, *“su conocimiento y declaración se acredita sobre la investigación realizada y allegada al plenario”* e *“ilustró el manejo de la operación de la máquina, la forma manual semiautomática y automática del transelevador, manejo que fue omitido por el trabajador demandante que trajo como consecuencia el accidente ocasionado por el actor”*; y frente al testimonio del señor Libardo Guzmán Mora, la juez aclaró que era *“la persona que expuso que el equipo manipulado por el actor, esto es, el Transelevador tiene unas guardas de seguridad, dejando claro que el señor JHON HARVEY RODRÍGUEZ al realizar el mantenimiento debió ingresar por la puerta principal y retirar la llave tal como lo explica el procedimiento ya que, al retirar la llave se impide la energía del pasillo, lo que evitaba cualquier tipo de accidente con el Transelevador”*; por tanto, no le asiste razón a la recurrente en cuanto a la indebida valoración de la prueba testimonial; y en cuanto al informe emitido por Mecalux, no deja duda alguna que *“el transelevador se estaba operando de manera insegura por parte de JHON HARVEY RODRÍGUEZ, lo anterior como consecuencia de la omisión en el procedimiento*

establecido y que era ampliamente conocido por el trabajador, como bien lo dijo la falladora de instancia ya que la maquina se operó de manera incorrecta lo que ocasionó el accidente en el que se vio involucrado el señor ANDRÉS FABIÁN POSADA”; siendo estas razones suficientes para confirmar la decisión de la juez, “sin que pueda ahora, alegar que no se le corrió traslados de las pruebas respectivas en la diligencia de descargos, máxime si tenemos en cuenta que en ningún momento dentro de la mencionada diligencia se mencionó algo al respecto”.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

En este punto, conviene precisar que, contrario a lo señalado por el apoderado de la demandada **Productos Familia Cajicá S.A.S.**, la abogada del demandante sustentó debidamente el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, aunque lo hizo de manera innecesariamente extensa, mostró inconformidad con la valoración probatoria que hizo la juez a quo; expuso los hechos con los cuales considera que el demandante actuó de manera debida y permitida por el empleador en el ejercicio de sus funciones; y finalmente, solicitó se revocara en su totalidad la sentencia proferida por la juez de primera instancia y se accediera al pago de la indemnización por despido injustificado junto con su indexación. Por tanto, resulta procedente el recurso interpuesto y en ese sentido se resolverá.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver es determinar si quedó acreditada la justa causa invocada por la demandada para despedir al trabajador conforme al material probatorio analizado por la a quo, o si, por el contrario, con tales pruebas no es posible llegar a esa conclusión como lo entiende la parte demandante, y en esa orden verificar si podían tenerse en cuenta los testimonios rendidos por los señores Nicolas Muñoz y Libardo Guzmán y el instructivo para trabajos en la bodega automática allegado junto con la contestación de demanda.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia del contrato de trabajo entre las partes intervinientes, sus extremos temporales del 18 de agosto de 2015 al 17 de marzo de 2020, el cargo ejercido

por el demandante de auxiliar de proyectos, y que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo se dio por iniciativa de la parte demandada.

La a quo al proferir su decisión consideró que en este caso la demandada probó que el contrato terminó con base en una justa causa. De un lado, la juez consideró que no prosperaba la tachación por sospecha propuesta contra los testimonios de los señores Nicolás Muñoz y Libardo Guzmán, pues todos eran compañeros del actor, a lo que se suma que cada uno dio la versión de lo que les consta; frente al primero aclaró que si bien este testigo conoce los hechos en virtud de la investigación que se realizó, sí ilustró sobre la forma como se debe operar la máquina transelevador, que tiene 3 formas de operarse, una manual, una semiautomática y una automática; que existen unos protocolos que son conocidos dentro de la compañía; y en cuanto al segundo testigo aclaró que el transelevador hace parte de lo que se considera como bodega automática, señala que esa máquina tiene una puerta de seguridad que tiene una llave, la cual es la herramienta de seguridad para su operación; explica lo que sucede cuando se retira la llave, y narra lo acaecido el día de los hechos frente a la falta de cumplimiento del procedimiento establecido que dio origen al accidente.

En cuanto a la justa causa, señala que el mismo actor acepta que para cuando ocurrió el siniestro era el encargado del mantenimiento de la máquina junto con el otro trabajador que resultó ser víctima en el accidente de trabajo y que *"para ese momento del accidente no se evidenció falla alguna en la máquina, de carácter mecánico"*, además, en la diligencia de descargos quedó acreditada la experiencia y capacitación del actor en el cargo ejercido, y conocía las obligaciones y responsabilidades que tenía el día de los hechos; agrega que de la diligencia de descargos puede evidenciarse que *"Andrés, es decir, la víctima, le requiere que se haga el trabajo manual, para precisamente hacer la labor, pero el trabajador acá demandante toma la decisión de no hacerlo de esa manera, hecho que explicaría por qué ocurrió el accidente"*, pues luego aclara que si bien la labor podía hacerse de manera manual, no se hizo de esa manera sino en semiautomático, según adujo, porque *"el movimiento en X tarda demasiado tiempo, se puede demorar aproximadamente 20 minutos para hacer el desplazamiento en X desde el inicio al final de la bodega, y teníamos que revisar 10 niveles, y el proveedor así lo realizaba cuando en su momento lo ejecutó hace como 4 años que fue Mecalux México"*; por tanto, es evidente que dicho procedimiento no fue acorde con sus obligaciones laborales, explicó la jueza, pues con su *"operación de manera no adecuada en la máquina se originó una situación que llevó a que uno de los compañeros, en este caso Andrés, tuviese lesiones en esa oportunidad"*; a lo que se suma que el informe de análisis realizado por Mecalux robótica concluyó que *"fue un error del trabajador demandante lo que ocasionó el accidente"*, pues no solo se operó la máquina en semiautomático al momento del accidente sino también en

automático; y que “no se estaba realizando con la seguridad que recomienda Mecalux”. Concluye el juzgado que no se operó la máquina de manera correcta, ni se probó la energía de la máquina para poder operar y hacer las reparaciones pertinentes e incluso los trabajadores, “ingresaron por el lado y no por la puerta donde tenían que ingresar y efectivamente esto hacía que se burlara uno de los controles de seguridad de la máquina”, “la llave no estaba en la posición donde tenía que estar para que se operara de manera manual”, y además, en “el año anterior se había socializado el instructivo para el ingreso a pasillos de la bodega automática”; en ese sentido, dicha falla del trabajador configuró la justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Cabe señalar que de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba establecidos en el artículo 167 del CGP al trabajador le corresponde acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a la demandada le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la terminación del contrato se dio por una justa causa, para lo cual debe demostrar la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato y que los mismos son justa causa para ello.

Para calificar la ruptura del vínculo se debe tener en cuenta lo previsto en el párrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, en cuanto consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión, y esta previsión legal tiene razón de ser en cuanto posteriormente no podrá alegar válidamente otra causal o motivo distinto.

Las razones para la terminación del contrato del trabajo del demandante aparecen expuestas en la carta de fecha 6 de marzo de 2021 (pág. 108-110 PDF 18), en la que se invocan los siguientes hechos:

1. El día 27 de enero de 2020, siendo las 10:30 am aproximadamente, Usted se encontraba ejecutando actividades de mantenimiento dentro del pasillo N° 2 de la bodega automática, con un compañero de labor, actividad durante la cual su compañero Andrés Fabián Posada sufrió un accidente de trabajo grave, esto producto de una elevación súbita de las horquillas del transelevador.
2. Una vez realizado el análisis y evaluación del accidente, se logró determinar que en el desarrollo de la mencionada actividad Usted incumplió los siguientes protocolos definidos para el desarrollo de la misma:
 - a. Se logró evidenciar que Usted no solicitó el paso para acceder a los Conveyor en la zona anterior a los transelevadores.
 - b. Usted operó el equipo sin retirar la llave de la cabina para inhibir funciones remotas.
 - c. Además, Usted no ejecutó el protocolo definido por el fabricante en el manual de la instalación.
3. Su actuación gravemente irregular resulta reprochable desde todo punto de vista, más aún cuando conoce los lineamientos definidos para ejecutar este tipo de mantenimientos y recibió la capacitación necesaria y suficiente para desarrollar dicha actividad con todas las condiciones y medidas de seguridad necesarias.
4. A lo anterior se suma el riesgo al que se expuso Usted y a su compañero de trabajo, dado que el accidente ocurrido pudo tener consecuencias mortales.
5. Así las cosas, su irregular proceder constituye un claro desconocimiento de las normas contenidas en el Reglamento Interno, siendo su actuación reprochable desde todo punto de vista.

(...)

Así mismo, con la actuación previamente descrita se violaron las normas de seguridad previamente establecidas por el empleador y ampliamente conocidas por Usted, las que se enlistan a continuación:

Reglas de Oro:

- **Numeral 1:** Observo y cuido la seguridad mía, la de quien me rodea y la de mi entorno.
- **Numeral 2:** Sigo y respeto todas las normas, procedimientos y señales de seguridad.
- **Numeral 6:** Antes de trabajar, reviso y mantengo siempre activados los sistemas de seguridad de las máquinas y equipos que opero e intervengo.

De manera que el motivo aducido por la empresa para la terminación del contrato del aquí demandante es haber incumplido los protocolos establecidos para el desarrollo de las actividades propias de sus funciones, tales como: 1. No solicitar el paso para acceder al Conveyor en la zona anterior al transelevador; 2. Operar el equipo sin retirar la llave de la cabina que inhibe funciones remotas; y, 3. No ejecutar el protocolo definido por el fabricante en el manual de instalación de la máquina. Actividades para las cuales estaba debidamente capacitado y tenía la experiencia necesaria.

Al respecto, debe precisarse que las partes no discuten que las anteriores fueron las conductas que generaron la decisión del despido, ni que las mismas ocurrieron el 27 de enero de 2020, y la inconformidad radica en que para la empresa dichas circunstancias constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato, mientras que el trabajador insiste que no lo son, pues de un lado, existía una justificación para no haber ingresado por la puerta principal del transelevador 2, como lo era el fallo que tenía la máquina para no elevarse lo suficiente de tal forma que permitiera su ingreso caminando; y de otra parte, porque su actuar de operar la máquina en semiautomático es ajustado al procedimiento de ajuste de cotas que iba a realizar.

Analizadas las pruebas en su conjunto y de manera integral como lo señala el artículo 61 del CPTSS, debe decir la Sala que la entidad demandada logró demostrar la ocurrencia de los hechos que invoca como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del señor John Harvey Rodríguez Prieto, como enseguida se explicará.

De manera inicial, y conforme al material probatorio analizado, debe aclararse que la actividad de mantenimiento que realizaba el demandante y su compañero Andrés Posada el día de los hechos, 27 de enero de 2020, consistía en el ajuste de cotas, o, dicho de otra manera, calibración de medidas que deben existir entre las horquillas y la estantería, del transelevador No. 2, esto por cuanto tales horquillas, que es donde se sostiene la carga, estaba teniendo un roce contra la viga de la estantería.

Al respecto, es de mencionar que el trabajador acepta que en el ejercicio de la anterior actividad no realizó la solicitud de paso previo a ingresar al transelevador, como tampoco retiró la llave que le permitía operar la máquina en forma manual, y así lo señala expresamente tanto en los hechos de la demanda como en la diligencia de descargos que rindió ante la empresa el 21 de febrero de 2020.

Además, conforme lo descrito por el mismo demandante en la diligencia de descargos, el procedimiento que se tenía establecido para el ingreso a la zona de conveyors y pasillos de la bodega automática, era el siguiente: al ingreso hay unos botones, se oprime el botón verde para hacer una solicitud de paso, se espera que el palet pase y se detenga, luego se hace el ascenso por la escalera y se pasa sobre el conveyor, se sube por otra escalera de acceso al transelevador, donde se encuentran otros botones similares, se debe oprimir nuevamente el verde para hacer la debida solicitud de paso e ingresar por la puerta principal; procedimiento que es igualmente descrito y detallado por los testigos que declararon en juicio, e incluso, el testigo Nicolás Muñoz explicó que esa petición de paso se realiza para que la máquina sepa que se va a ingresar al transelevador y así este quede ubicado de tal forma que permita el ingreso; y que en la puerta principal hay una llave que debe girarse de modo automático que es en el que normalmente se encuentra la máquina, a modo manual, luego se retira la llave y se lleva consigo, se abre la puerta y se ingresa caminando por el pasillo, y que en tratándose de ajuste de cotas, una persona ingresa a la cabina del transelevador donde inserta la llave *"para darle el permiso a la persona que haga los movimientos desde la cabecera para que el transelevador se pueda mover"*, por lo que una persona está en la cabina y otra en la cabecera, además, los testigos aclaran que la otra razón de retirar la llave de la puerta principal es para desenergizar el pasillo y así la persona pueda ingresar de una manera segura. No obstante, esto no implica que deba apagarse la máquina pues como lo aclara el testigo Nicolás, para esta labor de ajuste de cotas se requiere que esté encendida ya que primero se debe llevar el transelevador en semiautomático hasta el punto donde se detectó el desajuste de cotas, luego las personas encargadas de la labor ingresan como antes se mencionó, la *"persona que va dentro de la cabina del transelevador"*, *"cuando el operador está dentro de la cabina, abre y revisa el ajuste, le indica a la persona que está en la cabecera qué distancia se debe subir o bajar la cota y la persona que está en el tablero de la cabecera hace el ajuste y vuelven y reinician el ciclo automático; entonces, para todo este proceso el transelevador siempre está encendido."*

Igualmente, tanto los testigos como el actor señalan que en la referida puerta principal hay una etiqueta o calcomanía que contiene el procedimiento que debe seguirse para ingresar a cada uno de los transelevadores; y el mismo demandante admite, tanto en la demanda, en la diligencia de descargos e,

incluso, en el interrogatorio de parte que rindió en este proceso, que no siguió ese procedimiento pues no realizó la solicitud de paso (oprimir el botón verde), como tampoco ingresó por la puerta principal sino que lo hizo por un costado del transelevador, y que tampoco giró la llave para ponerla en modo manual ni la llevó a la cabina para la operación de la máquina. En ese sentido, igualmente se demuestra la tercera conducta atribuida por la empresa al trabajador demandante. Incluso, aunque la abogada del recurrente señala que el actor no había sido capacitado ni ejercía como líder para la realización de la tarea el día de los hechos endilgados al trabajador, contrario a ello, la Sala advierte que es el mismo demandante quien en el escrito de demanda confiesa de manera clara e inequívoca que él es el más calificado y capacitado para esa tarea por cuanto recibió capacitaciones por parte del fabricante de las máquinas, y que es el *"el líder y encargado de las actividades de mantenimiento, justamente por su grado de capacitación"*; es más, en la diligencia de descargos agregó que él realizó el acompañamiento para el montaje y puesta en marcha de esa bodega automática, refiere *"tuve la oportunidad de capacitarme con una de las personas con mayor conocimiento por parte del fabricante Mecalux, pues he estado acompañando el mantenimiento de la bodega durante todo ese tiempo, tanto con Mecalux México y España, y bajo ese transcurrir he adquirido una buena experiencia y más mi experiencia que he tenido por fuera..."*, y agrega que él es quien lidera los mantenimientos, procedimientos e intervenciones que se hacen en la bodega automática; por lo que era consciente de que no acató el procedimiento previamente establecido por el fabricante para el ingreso al transelevador el día de los hechos.

En este punto, conviene precisar que si bien los testigos que declararon en juicio fueron tachados por sospecha por la parte demandante, no hay lugar a desestimar sus dichos como lo pretende la recurrente pues, aunque es cierto que el testigo Nicolás Muñoz no fue compañero de trabajo del demandante, como equívocamente lo señaló la juez de primera instancia, es la persona que lo reemplazó después de que aquel fue despedido, y por esa razón tiene pleno conocimiento de qué es una bodega automática, qué es un transelevador, cómo opera esta máquina, qué debe hacerse para ingresar a ellas en caso de un ajuste de cotas, que era la labor que realizaba el demandante el día de los hechos objeto de análisis y, además, conoció la investigación que se realizó en su momento, pues la empresa empleadora la socializó con los trabajadores, y a esos hechos se limitó su intervención; y, frente al testigo Libardo Guzmán, es el mismo demandante quien señala que no solo era compañero de trabajo sino que además era el encargado del mantenimiento de la bodega automática, por lo que en realidad es una persona que conoce el manejo de ese lugar y de la maquinaria que allí se encuentra, como claramente lo expuso en su declaración. Por tanto, esta Sala no observa que se traten de testigos parcializados; por el contrario, se muestran firmes y dan razón del conocimiento de los hechos que

relatan, amén de que varias de sus manifestaciones coinciden con otras pruebas del proceso, e, incluso, con los mismos dichos del demandante como ya se mencionó. El simple hecho de ser subordinados de una de la parte demandada no puede llevar de manera automática a sospechar de su veracidad, y vistas sus narraciones no considera la Sala que sean fantasiosas o mendaces; razones suficientes para concluir que los testigos no dieron una versión distorsionada de los hechos, ni trataron de beneficiar los intereses de la empresa, pues esa actitud no es clara ni palmaria, amén de que el señalamiento de tacha no impide el examen de la declaración, solo que la misma se analiza con mayor rigor.

Así las cosas, no queda duda que la empresa demostró la ocurrencia de las conductas que le endilga al trabajador en su carta de despido, pues, como antes quedó acreditado, el demandante el 27 de enero de 2020, al momento de realizar el ajuste de cotas del transelevador 2, no solicitó el paso para ingresar posteriormente al transelevador; no retiró la llave de la puerta principal del transelevador con el fin de desenergizar el pasillo, y no desarrolló la labor conforme al protocolo definido por el fabricante.

En este orden de ideas, acreditada la ocurrencia de las conductas que la empresa le endilga al trabajador, debe establecerse si tales conductas constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del aquí demandado.

La empresa describió detalladamente los hechos y sustentó jurídicamente el despido en lo establecido en el artículo 62 numerales 4º y 6º literal a) del CST, en los que se indica que son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador *“Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas”* y *“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”*; en concordancia con lo previsto en el artículo 58 numerales 1º y 7º del CST, en tanto son obligaciones especiales del trabajador: *“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 la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”,* y *“Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales”*.

Igualmente, cita el Reglamento Interno de Trabajo, y si bien no menciona los artículos pertinentes, advierte la Sala que en los numerales 1º y 9º del artículo 56 de este instrumento se incluyen las mismas obligaciones especiales del

trabajador dispuestas en el artículo 58 numerales 1º y 7º del CST, antes aludidas; y además, la de *“Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, etc., para evitar su pérdida, deterioro, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o cualquiera otro riesgo”* (numeral 14); igualmente, en el artículo 58, se determina como prohibición de los trabajadores *“Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo”* (numeral 11); en el artículo 59 se establecer como falta grave que da lugar a la terminación del contrato por justa causa, la *“Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”*, y en el artículo 66 califica como faltas graves *“Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene (...)”, “La violación por parte del trabajador, aun por la primera vez, de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias”, “Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, de las máquinas, equipos, mercancías, elementos o instalaciones, aún por la primera vez.”* (numerales 1, 10 y 24) (pág. 253-328 PDF 18).

Finalmente, hace alusión al contrato de trabajo, en el que se observa que en la cláusula 6ª el trabajador se comprometió a cumplir el reglamento interno de trabajo y en la cláusula 9ª se establecieron como justas causas para dar por terminado el contrato, las faltas graves allí enunciadas, dentro de ellas *“La violación por parte del trabajador, aun por la primera vez, de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias”* (pág. 50-54 PDF 18).

Así las cosas, con base en las anteriores normas y analizadas de manera integral las pruebas allegadas al expediente, concluye la Sala que la empresa demandada sí demostró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, pues como ya se mencionó, quedó acreditado que sí estaba debidamente establecido el procedimiento para ingresar a los transelevadores de la bodega automática, que el actor tenía pleno conocimiento de ese procedimiento, y que el día de los hechos analizados no acató de manera íntegra ese protocolo, situación que incidió en el accidente de trabajo que ocurrió ese día y en el que resultó gravemente lesionado su compañero de trabajo Andrés Fabián Posada, quien ese día estaba bajo su responsabilidad.

Frente al procedimiento, como ya se mencionó, contrario a lo aducido por la recurrente, tanto la empresa como los trabajadores, dentro de ellos el demandante, tenían claro cuál era ese protocolo, y así lo manifestaron tanto los testigos como el actor en sus declaraciones, y refieren que el mismo estaba publicado en la puerta principal de ingreso de cada uno de los transelevadores que hacen parte de la bodega automática; y explican que allí se indicaba que

para ingresar al transelevador se debía realizar de manera inicial, una solicitud de paso o de acceso, que consistía en oprimir el botón verde para que la máquina supiera que se va a ingresar al transelevador, así esta máquina se ubica e indica que puede accederse (*"lo indica porque el botón verde queda intermitente"* según refiere el testigo Nicolás Muñoz); seguidamente se debe girar la llave que está ubicada en la puerta principal del transelevador, de automático a manual, y posteriormente se extrae la llave, se abre la puerta y se ingresa por el pasillo con dirección a la cabina del transelevador, y aclaran que esta operación se hace de esta manera de un lado, para que el pasillo quede desenergizado y pueda transitarse de manera segura, como lo refieren ambos testigos, y, de otra parte, para que tal equipo no pueda *"ser manipulado aun teniendo personas dentro de la operación, lo que es totalmente riesgoso, precisamente porque este tipo de seguridades lo que implica es que haya una limitación a cualquier error humano que pueda generarse, a cualquier error que se puede cometer dentro de la operación"*, como lo menciona el testigo Libardo Guzmán.

En cuanto al incumplimiento del anterior procedimiento, como ya se mencionó, el mismo demandante ha confesado que no realizó la solicitud de paso, y la explicación que dio en la diligencia de descargos frente a esta omisión es porque *"llevaba las manos ocupadas con el computador y una silla"*, *"no tenía flujo de estibas"* y porque *"no iba a ingresar al transelevador por la puerta principal sino por un costado"*; explicaciones que para la Sala no son de recibo, máxime cuando en esa misma diligencia acepta que para ingresar al transelevador debe hacerse por la puerta principal, por tanto, era conocedor de la responsabilidad que tenía, es más, en la parte final de su declaración admite que cometió una falta *"a su responsabilidad del rol que tiene dentro de la compañía"* conforme lo establecido en el reglamento interno de trabajo, como lo era el tema de *"el paso por el conveyor porque no activé la petición de paso para el ingreso al transelevador # 2"*.

Ahora, es cierto que el actor explicó que no lo hizo de esa manera porque *"el equipo no tiene configurado el ascenso para el ingreso a pasillo, entonces genera más riesgo porque hay que pasar por un espacio como de 50 centímetros"*; no obstante, no demostró tal circunstancia, sin que se pueda tener su dicho como prueba en su propio beneficio pues sabido es que a las partes no les es dable fabricar sus pruebas. Dice la apoderada recurrente que con el correo electrónico que envió el demandante en ese momento se acredita dicha situación, no obstante, una vez verificado tal documento, visible en las páginas 49 y siguientes del archivo PDF 01, se observa que esa situación entre otras, se pone en conocimiento del fabricante y de la empresa tan solo el 25 de febrero de 2020, esto es, casi un mes con posterioridad al accidente; por tanto, no es posible concluir que ese error de la máquina se hubiese presentado por anterioridad como lo asegura. Tampoco se advierte que la empresa demandante, en la diligencia de

descargos, aceptara que tenía conocimiento de esa situación de la máquina desde 3 años antes, pues al analizar tal documento, de manera integral, se evidencia que la empresa ante la información que acababa de suministrar el demandante, frente al riesgo que generaba el acceso por la puerta principal, le pregunta *“Siendo usted el responsable de mantenimiento miembro del equipo de logística y conocedor de la bodega automática ¿Elevó, mencionó o generó alguna alerta ante este riesgo, al ingresar por la puerta principal para acceder al transelevador?”* y es el demandante el quien indica que sí lo hizo, que se lo mencionó al proveedor *“Hace aproximadamente 3 años”* y que también se lo notificó a su jefe anterior, y es por esta razón que la empresa le indaga que si *“Esta alerta la generó Usted, hace tres años, al ver que no se solucionaba, qué medidas ha tomado para resolver este riesgo dentro de la bodega automática?”*, y el actor responde que implementó plataformas de acceso por los laterales. En consecuencia, no se desprende que la empresa admita que tenía conocimiento del presunto error que había para el ingreso por la puerta principal del transelevador 2, como tampoco hay alguna prueba que permita colegir que la empresa hubiese sido informada antes de esa diligencia sobre el riesgo que representaba ingresar por la puerta principal del referido transelevador. Y, en gracia de discusión, la empresa no le endilga en la carta de despido como conducta omisiva, la de no haber ingresado por esa puerta principal sino no haber realizado la solicitud de paso o acceso al transelevador y no haber retirado la llave para ser utilizada en la cabina del transelevador, obligaciones estas que para la Sala resultan relevantes pues según lo explicaron los testigos, la petición de paso se hace para que la máquina sepa que alguien va a ingresar al transelevador, y la función de la llave de girarla de modo automático a manual es para que el pasillo quede sin energía y pueda operarse la máquina de manera manual al ser utilizada dicha llave en la cabina del transelevador, sin que se corra el riesgo de que la máquina sea manipulada desde su exterior con personal dentro de ella.

Además, dentro del expediente también se acreditó que el *“instructivo para el ingreso a los pasillos de la Bodega Automática”* para *“dar a conocer la forma adecuada de acceder a los pasillos”*, fue socializado a los trabajadores, dentro de ellos al demandante, el 11 de enero de 2019 (pág. 96 PDF 18); por lo que no puede aducir el actor en el recurso contra la sentencia que desconocía el procedimiento que debía seguir para ingresar al pasillo del transelevador. Es cierto que las partes allegan un instructivo actualizado al 4 de marzo de 2020, al que hace referencia la abogada en su recurso, sin embargo, el mismo no puede tenerse en cuenta pues su fecha de actualización se hizo con posterioridad a los hechos objeto de estudio, en ese orden, resulta innecesario analizar si el aportado por la demandada carece de validez.

Ahora bien, siguiendo con el estudio del caso, aunque el demandante afirme que no retiró la llave de la puerta principal para poder operar la máquina de manera semiautomática, como se requería para hacer el ajuste de cotas, situación esta última que también es aceptada por el testigo Nicolás Muñoz, pues indica que en estos casos de ajuste de cotas se hace en forma semiautomática, lo cierto es que el equipo siempre estuvo el modo automático pues, se reitera, nunca se cambió la posición de la llave y esta se mantuvo en aquel estado, por lo que no resulta de recibo la explicación que brinda el actor, a lo que se suma que dicho testigo señala que para operar la máquina de manera semiautomática debe seguirse el procedimiento antes aludido frente al giro de la llave de automático a manual y su traslado a la utilización en la cabina de la máquina, y que la operación semiautomática se realiza *"desde el computador de la máquina"*, vale decir, desde el tablero del transelevador y *"se indica que se va a mover semiautomático y se le indica unas coordenadas hacia donde se quiere mover, entonces, yo le indico al transelevador que necesito que se mueva a X 3 Y 16 y él va hasta esas ubicaciones y se mueve hasta ese punto en semiautomático y ahí queda esperando la siguiente acción"*.

Es que incluso, el demandante en la diligencia de descargos señala que él y su compañero Andrés tomaron esa decisión de no colocar la máquina en modo manual, a pesar de no habersele requerido por ninguno de sus jefes, según justificó, porque así lo hacía siempre, de esa forma lo había hecho el proveedor hace 4 años, circunstancia esta que tampoco demostró; y agregó que no operó la máquina de manera manual, para *"hacer la labor un poco más rápido"*, y cuando se le pregunta si la forma más segura de realizar ese mantenimiento y movimientos de la máquina era en modo manual, contestó: *"Creería que sí, pero de las dos formas me parecían seguras"*; manifestaciones estas con las que denota la falta de cuidado del demandante en el ejercicio de su labor, y deja relucir su falta de diligencia en resguardar su integridad física y la de su compañero Andrés Fabián Posada, quien resultó lesionado al no acatarse el procedimiento establecido para la operación de la máquina.

En este punto, dice la abogada del demandante que según el fabricante está prohibido la elevación de personas en el transelevador, y que aun así la empresa obligaba *"a los trabajadores a estar en el transelevador para realizar las modificaciones pertinentes"*; al verificar el informe rendido por el fabricante Mecalux, se advierte que existe la siguiente prohibición: *"los transelevadores NO SON APTOS PARA LA ELEVACIÓN DE PERSONAS"*; no obstante, conforme lo analizado, la empresa en ningún momento obligó o permitió que los trabajadores se elevarán o transportaran en los transelevadores, como equívocamente lo entiende la recurrente, pues solo ingresan a tales máquinas a realizar la labor requerida, que en el caso lo era, el ajuste de cotas del

transelevador # 2, situación que no está prohibida y que era necesaria para el buen funcionamiento de la bodega automática.

Finalmente, la conclusión a la que llegó el fabricante Mecalux en el informe que realizó al investigar lo sucedido, es que *“no se estaban realizando con la seguridad que recomienda Mecalux en el manual del usuario, la revisión de las cotas. Operando la máquina desde el exterior, habiendo 2 operarios en el interior con el pasillo en modo conexión”* *“siempre que se trabaja en el interior del transelevador, la máquina se tendrá que operar desde su mando físico en la cabina de la propia máquina”* (pág. 87-93 PDF 08). En consecuencia, resulta evidente que la omisión del trabajador en cumplir el procedimiento antes aludido fue la razón principal que generó el accidente en el que resultó gravemente lesionado su compañero Andrés, pues de haber operado la máquina de manera manual hubiese podido prever y controlar los movimientos del transelevador, y no hubiese desencadenado en el referido insuceso.

Aunado a lo anterior, en el informe rendido por el fabricante, se menciona que en caso de acceder más de una persona al pasillo el responsable será aquel que disponga de la llave; además, en el escrito de demanda el actor admite que era el líder y encargado de las actividades de mantenimiento justamente por la capacitación que tenía, y en la diligencia de descargos, agrega que él lideraba los mantenimientos, procedimientos e intervenciones de la bodega automática; de manera que no puede obviar la responsabilidad que tenía en salvaguardar la salud e integridad física de su compañero de trabajo Andrés Fabián Posada; máxime cuando en los descargos acepta que recibió capacitación para el ingreso a los pasillos de la bodega automática y que conoce el manual para el manejo de usuario emitido por el fabricante para la operación de dicha bodega.

En conclusión, las anteriores situaciones fácticas contrarían las obligaciones especiales del trabajador previstas en la ley a que antes se hizo alusión y que además fueron pactadas, algunas de ellas, en el contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo, pues el trabajador se obligó a manipular las máquinas cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas para evitar accidentes de trabajo o cualquier otro riesgo, y a no ejecutar cualquier acto que pudiera poner en peligro su seguridad o la de sus compañeros de trabajo; cuyo incumplimiento constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa como se menciona en el reglamento interno de trabajo; obligaciones que no cumplió el demandante como se expuso anteriormente y cuya gravedad aflora del solo hecho del riesgo en que resultó involucrado y afectado su compañero de labores.

Por lo dicho, fácil resulta concluir que el trabajador demandante faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en los numerales 1º y 7º del artículo 58 del CST que lo obligaba a observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de su empleador, y comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios y a observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes laborales; en tanto sus conductas constituyen faltas calificadas como graves en el reglamento interno de trabajo y en el contrato de trabajo, configurándose así la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa como lo autoriza el artículo 62 del CST en su literal a) numeral 6º.

Conviene precisar también que el incumplimiento grave que configura la justa causa de despido contenida en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del CST, está sustentada en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador, por tal razón, las obligaciones a que hace referencia dicha norma guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 *ibídem*, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo (CSJ SL2351-2020, radicación 53676).

No obstante, bueno es aclarar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia recogió cualquier criterio en contrario donde haya indicado que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, ya sea en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, y señaló que 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 (sentencia SL2857-2023). Sin embargo, una vez analizadas todas las pruebas recaudadas en este proceso, de cara a la falta concreta que le fue endilgada al trabajador, la Sala no observa que la inclusión de las faltas graves relativas a las obligaciones de manipular las máquinas cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas para evitar accidentes de trabajo, y, a no ejecutar cualquier acto que pudiera poner en peligro su seguridad o la de sus compañeros de trabajo, afecte los derechos

mínimos del trabajador demandante, y por el contrario, este Tribunal considera que tales estipulaciones resultan acordes, proporcionales y necesarias en atención a la actividad desarrollada por el demandante, por tanto, para esta Sala la calificación efectuada por la empresa resulta plausible, y da lugar a la terminación de contrato de trabajo como bien se estableció.

Ahora, en cuanto a las violaciones del debido proceso que señala la abogada del demandante, debe decirse que este Tribunal no las encuentra demostradas; y por el contrario, se observa que la demandada garantizó el derecho de defensa del trabajador pues, antes de tomar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, lo citó a diligencia de descargos, mediante comunicación de fecha 14 de febrero de 2020, y en esa citación le indicó clara y expresamente los hechos y conductas endilgadas, así como también el fundamento jurídico de esa comunicación, le allegó las pruebas que la empresa tenía en su poder, y le informó que podía ir acompañado por dos testigos que considerara necesarios (pág. 71 PDF 18); la diligencia de descargos se realizó el 21 de ese mes y año, y a la misma asistió de manera presencial el trabajador; se le dio la oportunidad para que de manera libre expusiera la versión de sus hechos, seguidamente se le realizaron preguntas con base en las respuestas que brindaba el trabajador, sin que se evidencie preguntas que lo inculpen como lo menciona equívocamente su abogada (pág. 73-81 PDF 18). En ese orden, es evidente que la empresa no solo le dio la oportunidad al demandado de exponer la versión de sus hechos, sino que, además, le informó previamente las conductas que se le estaban endilgando, le corrió traslado de las pruebas recaudadas por la empresa y le dio la oportunidad para aportar pruebas en su defensa. Además, mediante comunicación del 6 de marzo de 2020, la entidad le notificó la carta de terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa, y en ese documento le dio la posibilidad de interponer recurso de apelación contra esa determinación, dentro los 5 días siguientes (pág. 108-110 PDF 18); por lo que en ese sentido, no hay duda que la empresa dio la oportunidad al trabajador de oírlo antes de finalizarle el vínculo laboral, garantizándole su derecho a la defensa y al debido proceso.

Ahora, debe señalarse que del material probatorio obrante en el expediente digital, fácil resulta concluir que la decisión de la empresa no desencadenó en la imposición de una sanción disciplinaria, como lo entiende la recurrente, sino en la terminación del contrato de trabajo con justa causa, con fundamento, entre otros, en la causal consagrada en el numeral 6º del literal A) del citado artículo 62 del CST, el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo, sin que tampoco en tales documentos se consagre que la decisión de despido pudiera ser considerada como sanción disciplinaria. A lo que se suma que tampoco encuentra la Sala justificación ni atenuantes en la conducta del demandante, ni tampoco

que la decisión de terminar su contrato resulte ilegítima o desproporcionada.

En lo que tiene que ver con la aplicación del derecho a la igualdad, basta con decir que ello no fue planteado en la demandada como tampoco hizo parte del debate probatorio y, en todo caso, dentro del expediente no obra prueba alguna que permita verificar si la demandada dio o no el mismo tratamiento al compañero de trabajo del demandante, señor Andrés Fabián Posada. Por tanto, no hay lugar a analizar dicho punto objeto de apelación.

En consecuencia, al demostrarse la justa causa invocada por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, las anteriores resultan ser razones suficientes para confirmar la decisión de primera instancia.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma de \$1.300.000.

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:

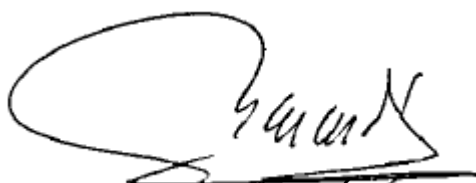
PRIMERO: CONFIRMAR sentencia proferida el 31 de julio de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de JHON HARVEY RODRÍGUEZ PRIETO CONTRA PRODUCTOS FAMILIA CAJICÁ S.A.S., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de del demandante, como agencias en derecho se fija la suma de \$1.300.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria