

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

Magistrado           **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso:               Ordinario  
Radicación No.       25754-31-03-001-2018-00066-01  
Demandante:         **DAVID ALONSO MEJORANO SUÁREZ**  
Demandado:           **VIDRIERIA FENICIA S.A.S.**

A las once (11) de la mañana del día veinte (20) de agosto de dos mil veinte (2020) hora y fecha programada, se profiere la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el actor, contra la sentencia de 22 de octubre de 2019, proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha. Se autoriza la grabación de esta audiencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del CPL y SS modificado por el artículo 37 de la Ley 712 de 2001.

Se reconoce y tiene como apoderado sustituto a Juan Guillermo González Gallo, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 1.110.397.908 de Ibagué y Tarjeta Profesional No. 249.270 del Consejo Superior de la Judicatura, en los términos y para los efectos a él conferidos, conforme memorial que allega el Dr. GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ.

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES**

**DAVID ALONSO MEJORANO SUÁREZ** demandó a **VIDRIERIA FENICIA S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio sin agotarse el procedimiento legal y reglamentario y sin que mediara justa causa para ello; y que la bonificación cancelada para compensar la obligación del artículo 21 de la Ley 50 de 1990 constituye factor salarial; en consecuencia se le condenara a pagarle la indemnización convencional correspondiente; así como los reajuste de las prestaciones sociales como primas, cesantías e intereses sobre éstas

de todo el tiempo laborado; la indemnización moratoria (arts. 99 ley 50 de 1990 y 65 del CST), indexación y, costas.

Como fundamento de las peticiones, sostuvo que se vinculó con la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido el 10 de junio de 2014, en el municipio de Soacha, en el cargo de MECÁNICO SOLDADOR DE MANTENIMIENTO GENERAL, con un salario final de \$1.622.088.00; en la empresa laboran más de 50 trabajadores de carácter permanente, en jornada laboral de 48 horas semanales; la accionada *"...no está destinando 2 de las 48 horas semanales a "actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación", tal como lo ordena el artículo 21 de la Ley 50 de 1990..."*; pues ha reconocido una bonificación como compensación de las 2 horas referidas, que se ha pagado en los meses de marzo de 2015 con un valor de \$337.151; de 2016 por \$359.976 y 2017 en cuantía de \$385.174, sin que tengan *"...relación alguna con actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, por tanto constituyen salario..."*; dichos valores no fueron relacionados por el empleador como factor salarial para liquidar las prestaciones sociales; el ingeniero JOSÉ MEDINA le comunicó *"...un supuesto incumplimiento de las políticas de seguridad de la empresa al no llevar puestas las gafas de protección en algunos lugares (zonas de pulido y labores de soplado) el 28 de Diciembre de 2017.. Siendo citado para descargos el 10 de Enero de 2018..."*; diligencia que se llevó a cabo en la fecha programada, en la que indicó que en ningún momento infringió las políticas de seguridad de la empresa, que *"...no estaba laborando en la zona de pulido, simplemente de manera transitoria paso por esta..."*, *"...las labores de pulido que se estaban llevando a cabo fueron suspendidas mientras el demandante pasaba por esta zona..."*; reiteró que no se encontraba realizando labores de soplado o presión; el 11 de enero de 2018 se le dio por terminado el contrato invocando la empresa una justa causa; decisión apelada y confirmada por el Gerente mediante misiva entregada el 30 de enero de 2018. También señaló que en la empresa funciona la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA "SINTRAVIDRICOL", de la que es miembro desde el 13 de agosto de 2015 y la compañía le ha realizado los descuentos por cuota sindical (fls. 101 a 110 y 114 a 129) demanda admitida el 7 de junio de 2018 (fl. 127).

**VIDRIERIA FENICIA S.A.S.**, al descorrer el traslado, se opuso a las pretensiones, señalando que la terminación del contrato del actor obedeció a una justa causa comunicada el 11 de enero de 2018 que se realizó atendiendo las normas y procedimientos internos establecidos para tal fin, *"...en especial el procedimiento disciplinario*

previsto en la Convención Colectiva de Trabajo, sin que al trabajador se le hubieren vulnerado sus derechos fundamentales al debido proceso y derecho de defensa, lográndose comprobar las faltas en que incurrió el señor MEJORANO SUÁREZ, las cuales constituyeron justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo...” en su defensa sostuvo que el 27 de diciembre de 2017 el actor “...incumplió sus funciones como Mecánico Soldador de mantenimiento General pues se encontraba en su lugar de trabajo sin hacer uso de sus gafas de seguridad, razón por la que fue requerido en dos oportunidades por el Ingeniero José Luis Medina...”, aceptando en la diligencia de descargos “...saber la importancia del uso de los elementos de protección entregados por VIDRIERIA FENICIA S.A.S., también aceptó conocer las reglas de oro de la empresa, admitió conocer la importancia de los mencionados elementos...”; que el despido del actor estuvo precedido del procedimiento disciplinario convencional, en cual se acató en los términos previstos en la Convención Colectiva de Trabajo; que los actos y omisiones del actor “...configuraron una falta grave de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo de Vidriería Fenicia S.A.S. y los demás documentos que hacen parte del contrato de trabajo como la Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad, el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las reglas de oro...”; reiterando que la desvinculación del actor obedeció a justa causa debidamente comprobada; finalmente frente al carácter salarial de la bonificación compensatoria, señaló que “...en virtud de lo acordado en el Capítulo Primero denominado “ACUERDO Y TRANSACCIÓN SOBRE CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990 Y ASISTENCIA DE LO TRABAJADORES A LOS PROGRAMAS DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS Y DE CAPACITACIÓN” del Acta Extraconvencional del 16 de Enero de 2008, no son constitutivas de salario, tal como allí se indica...”; Propuso como excepciones de fondo que denominó inexistencia de la obligación, cobro de lo debido, carencia de derecho, justa causa de despido, agotamiento en forma adecuada del procedimientos disciplinario convencional, carácter no salarial de la bonificación contemplada en el acta extra convencional del 16 de enero de 2008, prescripción, compensación, buena fe y la “genérica” (fls. 294 a 316).

## II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha, mediante sentencia de 22 de octubre de 2019, negó las pretensiones de la demanda y, le impuso costas al actor (Cd, y acta, fls.383 a 386).

## III. RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE

Manifestó su inconformidad, así: “De manera respetuosa manifiesto al Despacho que interpongo el recurso de apelación contra la sentencia que acaba de proferir el cual sustento en los siguiente términos: En relación con el Despido sin justa causa, el Despacho en primer lugar señala que se cumplió con lo establecido en el procedimiento

convencional, por cuanto según el Despacho fue el mismo trabajador quien interpuso el recurso por fuera del plazo y que la empresa según lo manifestado no estaba en la obligación de resolverlo pero que aun así lo hizo. En segundo lugar manifestó que si se habían presentado, que si existía, que la conducta si constituía justa causa para sustentar la decisión de romper el vínculo laboral; considero que es equivocado por lo siguiente: 1°.- en cuanto al procedimiento convencional, no existe prueba en el expediente y considero que era carga de la empresa demandada, la fecha en la cual notificó la decisión al demandante de darle por terminado el vínculo laboral; si bien hay unas comunicaciones que están fechadas tal como lo señaló el Despacho en la sentencia, no existe constancia de haber sido recibida, y causa extrañeza que perfectamente la empresa hubiera podido indicar al resolver el recurso eso que indicó el Despacho, y si la empresa decidió avocar conocimiento y estudiar el recurso de apelación interpuesto y se lo resolvieron de fondo sin indicarle que era extemporáneo, que perfectamente y creo que ha debido hacerlo, es porque el recurso fue presentado a tiempo; llama la atención que en el escrito de respuesta a la demanda no dijeron que el recurso había sido interpuesto por fuera de término, que la empresa no haya manifestado como argumento de defensa, que hubiera sido contundente la presentación por fuera del plazo que se estableció en ese estatuto; entonces considero que es un error considerar o definir o concluir como lo hizo el Despacho que se respetó lo establecido en la Convención Colectiva en el capítulo 5°, porque el recurso de apelación interpuesto por el demandante fue por fuera del plazo, lo que considero de que no está demostrado en el expediente y además el que no haya sido señalado como argumento de defensa desde el escrito de la demanda, ni siquiera en los alegatos, ni siquiera al momento de contestarle ese recurso de apelación, genera la obligación de que se respetara, o si se quiere la renuncia del empleador a dicho término, pero repito aquí no está acreditada la fecha en la cual le notificaron, que muy seguramente fue eso por lo cual se presentó con esa fecha el documento; ahora, pues tiene sentido común el que un documento fechado indique de que esa fue la fecha mínimo de elaboración, pero es sentido común, yo pienso que asuntos de esta sensibilidad no pueden resolverse bajo la idea de que si esa carta tenía un 29 de enero pues necesariamente haya sido esa la fecha en que se haya planteado; por todo eso considero que el argumento es equivoco, reitero que no se cumplió con lo establecido en la Convención, el hecho de que el empleador haya avocado conocimiento del recurso y lo haya resuelto, significa que el recurso fue interpuesto a tiempo, o que al menos renunció a la prerrogativa que le daba la norma de abstenerse de resolverlo por cuanto fue presentado de manera extemporánea, además de que por ninguna parte dentro de la defensa se discutió ni en este debate procesal probatorio se discutió que el recurso había sido extemporáneo, asunto que toma el Despacho en la sentencia, lo que en mi concepto sorprende a la parte que represento; entonces ese argumento no debe ser acogido, considero que es equivocado y por lo tanto no hay duda de que el empleador no siguió el procedimiento que tiene establecido por Convención Colectiva entre las partes y que lleva a que se declare el despido injusto. Importa aquí llamar la atención en algo, acertadamente el Despacho considera de que no se puede considerar en este caso un despido autónomo de una sanción disciplinaria, aquí fue el mismo empleador el que quiso seguirlo como una sanción disciplinaria, creo que el Despacho tenía que decir eso para poder enlazar el segundo punto del argumento por el cual consideró de que si había existido justa causa, porque sino no hubiera tenido como sostener lo que sostuvo para decir de que si había habido justa causa que enseguida voy a cuestionarlo. Y me llama la atención, de que solo en los alegatos el empleador trajo a relucir de que el despido no es una sanción disciplinaria y que es autónomo, cuando por ninguna parte del escrito de respuesta a la demanda lo menciona, es más, de manera expresa dentro de las excepciones, la 5ª. Excepción dice "agotamiento en forma adecuada del procedimiento disciplinario convencional aplicable a la totalidad de las pretensiones contenidas en la demanda, como quiera que mi representada se ciñó al procedimiento disciplinario establecido en la Convención Colectiva de Trabajo para tener como resultado la terminación del contrato con justa causa", lógicamente es tan grande, tan monumental la violación a ese procedimiento que en este momento le tocó decir, o le tocaba decir para distraer a la administración de justicia de que lo hicieron porque quisieron y que lo hicieron que de una manera leve que porque no era necesario. Ese cambio de estrategia simplemente demuestra de que se equivocaron en la implementación de este despido.

Y vamos al segundo punto donde dice el Despacho, de que es que si hubo justa causa, considero que también una conclusión equivocada y, es equivocado porque me parece que es desproporcionada y vuelvo y repito, no se demostraron las condiciones de tiempo, modo y lugar en las cuales el demandante supuestamente no tenía las gafas puestas; aquí no quedó claro si la sección donde le exigieron que se pusiera gafas era una sección donde tenía que utilizarlas, no hay un solo medio probatorio, los testigos ni siquiera presenciaron, una de ellas ni siquiera había ingresado a la empresa; entonces uno dice de quien era carga del empleador, eso no se demostró; pero además de eso, aceptando que se hubiese demostrado, yo creo que es una sanción desproporcionada, pero lo que a mí me parece grave es que la administración de justicia señale una acumulación de faltas para concluir en que se daba lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 86 que dice tres faltas leves permite calificar como grave la conducta o la reiteración, y porque me parece grave, porque es que el Despacho está aceptando primero que existieron esos dos hechos y dice es que él los confesó; si recuérdese que la confesión debe ser en lo que perjudica y en lo que beneficia, y el demandante si dijo que le habían llamado una vez la atención por casco y otra vez por no uso de gafas, pero también aclaró y dijo en esa segunda pude aclarar y resultó que yo no había cometido o no había incumplido el deber, lo dijo expresamente, y el Despacho se quedó simplemente en que él dijo que le habían llamado dos veces la atención antes; pero viene algo que para mí es lo que me parece que no puede dejarse pasar y que no podemos permitir que se considere que el despido resulta justificado, cuando dice la acumulación de faltas y entonces uno observa la carta de despido y por ninguna parte le hablan de esa acumulación de faltas y recuérdese que uno de los principios del despido es la concreción, que al momento del despido se le indique al trabajador exactamente porque lo están sacando, y el Despacho dice que es que fue que en el artículo 86 se presentó una acumulación de faltas, en el artículo 86 del RIT, y yo creo que ni siquiera lo citan, la carta de despido que está a folio 65 por ninguna parte habla del artículo 86, pero ni siquiera le están citando ojo, que antes había cometido dos faltas leves y que entonces esta tercera le permitía ya calificación de grave para efectos del despido; ojo por ninguna parte hay prueba de que le hayan seguido un proceso disciplinario donde la sanción o la conclusión haya sido de una falta leve y no nos podemos inventar

la existencia de tipicidad y aquí están diciendo de que haya cometido dos faltas leves y donde están, con todo el respeto pienso que es una edificación del Despacho porque no hay un solo medio probatorio que diga de que a este señor le siguieron antes un proceso disciplinario y que la conclusión fue que había cometido una falta leve; porque ojo, el Despacho mismo lo dice y lo dice el RIT, falta leve, significa que tuvo que haber tenido calificación y haberle seguido un procedimiento previo para definir de que eso si puede considerarse antecedente que le permita la acumulación, que de manera bastante exótica encontró el Despacho para efectos de concluir de que si había una calificación de grave en la conducta y viene el tema del derecho de defensa; el Despacho acá hizo un tejido de unas conductas anteriores para armar de acuerdo con el artículo 86 que ni siquiera se citó en la carta de despido, dice que si existe norma que reglamente y diga de que eso que cometió este señor es grave y que como están en los reglamentos diciendo que es grave sustentaba el despido. Recuérdese que la jurisprudencia ha dicho que la calificación de grave tiene dos momentos, uno cierto, cuando queda a criterio del Despacho, el Despacho podrá decir si una conducta es de tal gravedad para efectos de definir si sustenta; esa no fue la vía que siguió el Despacho, el Despacho dijo yo me voy a ir por el artículo 86 que señala que la reiteración de dos faltas leves constituye grave para efectos del despido, es decir se fue a lo que supuestamente las partes o los Reglamentos Internos habían planeado, y resulta que eso ni siquiera se lo mencionaron en la carta de despido, violando el principio de tipicidad, de que se iba a defender que ni siquiera fue eso. Entonces, está clarísimo de que no existió justa causa y no existió porque sencillamente aquí no se demostró la existencia del hecho en las circunstancias que se redactaron en la carta de despido, la única prueba que se tiene es la carta misma y el empleador ha debido aquí traer la prueba donde dijera que las 11:45 estaba el demandante en el taller de contratista, en el área de soldadura cerca de donde se realizaban labores de pulimento en puerta de acero y que no tenía las gafas de seguridad y que 15 minutos más tarde fue nuevamente encontrado por el mismo Ingeniero que no vino aquí a ratificar esa declaración, sin hacer uso de las gafas, realizando labores de soplado a presión sobre su overol de trabajo; entonces uno dice dónde está la prueba de esas conductas, no existe nada distinto a lo que se le dijo en la carta de despido y que fue negado desde la demanda y que lógicamente el demandante a la hora de dar su declaración en el interrogatorio de parte aclaró y señaló, vuelvo y repito, con bastante detalles como lo dije en los alegatos, que no había existido ese riesgo que se le alega y que donde estuvo que fue un área abierta donde tenía que ir a entregar un cilindro no era necesario utilizar las gafas porque estaba por fuera; entonces desde ese punto de vista, considero que se equivocó el Despacho al negar la petición de que el despido había sido sin justa causa y que por tanto no era merecedor de la indemnización convencional.

Ahora, sobre el segundo punto la bonificación, pues de una manera muy sintética, muy parca, muy lacónica el Despacho dice que berriondera (sic) que las partes haya dicho en la Convención Colectiva que eso no era salario; yo no me puedo alejar de eso y yo respetuosamente le dijo no es que pueda alejarse, es que tiene que alejarse un Juez Laboral, cuando las partes violan lo que dice la ley, esos acuerdos no se pueden aplicar, y recuérdese que la voluntad de las partes en el derecho laboral es restringida, no es absoluta, aquí no estamos en el derecho civil donde si se tiene que respetar lo pactado por las partes; entonces bajo esa idea podíamos pensar que mañana empleador y trabajador sea en Convención Colectiva o en acuerdo individual, dicen las partes acuerdan que las horas extras no serán salario y entonces la justicia tiene que respetar ese pacto porque que vamos a hacer si lo pactaron; ojo aquí están diciendo que no es salario parte de la jornada laboral y la jornada laboral es salario por definición propia, las normas establecer que se paga un salario por laborar en una jornada de trabajo, y en los alegatos manifesté de manera clara por qué se considera que ese pacto de desalarización no puede tener eficacia; y porque no puede tener eficacia, pago periódico, pago que no se da por mera liberalidad, pago que ingresa al patrimonio del trabajador, pago que se entrega como contraprestación del servicio, no hay duda que es como contraprestación del servicio, le están diciendo no le vamos a dar las dos horas de la jornada de trabajo en capacitación, se la voy a dar en plata, como así que eso no es salario; entonces yo manifiesto que a esas personas que si le dan las dos horas de capacitación en la jornada para ellos si es salario; entonces estos trabajadores que le están haciendo un favor a la empresa, que lo aceptan desde la respuesta a la demanda que fue que quisieron colaborar a la empresa porque necesita que exista personal laborando y que no se alejen para esas dos horas de capacitación, termina perdiendo el trabajador; porque quien va a la capacitación es salario y se lo tienen en cuenta para todas las liquidaciones y quien no va no lo es; entonces bajo esa idea, sabiendo de que el beneficio lo que está retribuyendo es jornada de trabajo y la jornada de trabajo es salario, considero de que si tiene la connotación salarial y por lo tanto debe accederse a lo pedido en los términos de la demanda y le pido respetuosamente al Tribunal que revoque la decisión acogiendo lo pedido en el escrito de la demanda y que las costas sean a cargo de la entidad demandada. Muchas gracias...”.

#### IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:

**El apoderado de la parte actora**, en los alegatos, señala que el darse los presupuestos fácticos y jurídicos para que las pretensiones invocadas sean concedidas en su totalidad, solicita se revoque íntegramente la sentencia de primera instancia. Respecto al despido, considera que el juez se equivocó al concluir que el demandante había incurrido en justa causa por haber reincidido en conductas cuando la carta de despido no menciona tal circunstancia, como tampoco al considerar que el recurso de apelación presentado contra la decisión fue extemporáneo, ya que esos argumentos no fueron alegados por la empleadora, ni materia de debate; que la empresa no cumplió con la carga de acreditar las circunstancias en las cuales se produjeron hechos que se relataron en la carta; y que en gracia de discusión, de tenerse por probados no dan lugar al despido como sanción. Reiteró las situaciones que se dieron para considerar que no se respetó el procedimiento disciplinario; así como porque se debe tener la bonificación como factor salarial.

**El apoderado de la parte demandada**, solicita se confirme la decisión de primera instancia.

**V. CONSIDERACIONES**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del C.P.T y SS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Atendiendo los aspectos materia de reproche, se observa que no fue motivo de controversia, el hecho que las partes estuvieron atadas por contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 10 de junio de 2014 y el 11 de enero de 2018, desempeñando el actor el cargo de MECÁNICO SOLDADOR DE MANTENIMIENTO GENERAL, con último salario básico de \$2.136.884.00; que el contrato terminó en la última de las fechas señaladas, luego de adelantado procedimiento disciplinario en su contra donde la accionada tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa; aspectos que se corrobora con la contestación de la demanda (fls. 294 a 316); con el contrato de trabajo (fls. 39 a 43 y 145 a 153); con la carta de terminación de 11 de enero de 2018 (fls. 65, 66, 161 y 162); con la relación de pagos efectuados por la accionada (fls. 70 a 99); con el comprobante de liquidación del contrato (fls. 100 y 163 a 165); con el procedimiento disciplinario (fls.62 a 64, 67 69 y 154 a 160); con la Convención Colectiva vigente entre el 1º de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, depositada ante la autoridad administrativa (fls. 13 a 38 y 244 a 282); con la Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (fl. 283); con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial (fls. 284 a 289) y, con el Reglamento Interno de Trabajo (fls. 206 a 183). Así mismo quedo acreditado que el actor se encontraba afiliado a la organización sindical SINTRAVIDRICOL SECCIONAL SOACHA, desde el 13 de agosto de 2015, conforme certificación del presidente de dicho organismo sindical (fl. 61); por consiguiente la controversia en el presente asunto se centra en determinar si: (i) se había lugar a adelantar procedimiento disciplinario previo a la terminación del contrato, y de ser así si se cumplió en debida forma; (ii) la falta cometida es constitutiva de justa causa para romper el contrato y; (iii) la bonificación como compensación por concepto de las dos horas que trata el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, es salario y por ende, habría lugar a la reliquidación en los términos reclamados por el actor y, a la indemnización moratoria implorada.

Repara el recurrente que la accionada no cumplió a cabalidad con el procedimiento disciplinario previo a la terminación del contrato, establecido en la convención colectiva vigente para la época de la ruptura del contrato del accionante; como quiera que no aparece acreditada la fecha en la que se le notificó a éste la decisión de terminarle su contrato, por lo que el escrito con el cual el trabajador apeló y que fue atendido y resuelto por la accionada, desvirtúan la conclusión de la falladora de instancia en el sentido de considerar que la apelación del trabajador fue presentada de manera extemporánea, y que la llevó a colegir que aunque la sociedad resolvió el recurso no se encontraba obligada a ello y por ende, se había respetado el procedimiento convencional.

Inicialmente, debe precisarse que aunque la empresa adelantó el trámite establecido en el CAPITULO V de la norma convencional vigente para el momento de la ruptura del contrato –vale decir la de 2017 -2019 (fls. 13 a 38 y 244 a 282), se advierte que el allí determinado va encaminado a aquellos eventos en los cuales hay lugar a “...**la imposición de una sanción disciplinaria...**”; sin que el despido como tal sea asimilable a una sanción disciplinaria, contrario a lo concebido por el apelante cuando razona “...*acertadamente el Despacho considera de que no se puede considerar en este caso un despido autónomo de una sanción disciplinaria, aquí fue el mismo empleador el que quiso seguirlo como una sanción disciplinaria...*”, ya que el despido es consecuencia de la decisión del empleador de dar por terminado en el contrato de trabajo en los casos en que la ley se lo permite y para los que no dispuso trámite previo alguno, como tampoco lo hicieron las partes, pues nótese que no se contempla éste –el despido- como consecuencia de la imposición de una sanción. En ese orden no había lugar al adelantamiento de trámite previo alguno, ya que se repite, legalmente no está previsto como tal, como si aparece para efectos de “*imponer sanciones*” -art. 115 CST, declarado exequible en Sentencia C-593 de 2014-; y se reitera, el establecido en la norma convencional solo es necesario cuando se trata de imponer sanciones de carácter disciplinario, como se consagra en el numeral 5.2. “...*Las normas para el régimen de sanciones son la siguientes...*” (fls.17, 18, 249 a 251), más no así, en el evento en que el empleador decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, invocando justa causa, como sucede en el presente asunto; téngase en cuenta que en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO se consagra en el CAPITULO XIX la ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS (fl. 233 y ss), sin que allí se califique o conciba el despido como sanción disciplinaria.

Frente a este específico punto, se trae a colación lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL8002-2014, radicación No. 38381 de 18 de junio de 2014, en la que rememoró lo señalado entre otros pronunciamientos, en la sentencia CSJ SL 15 feb. 2011, rad. 39394, en la que se indicó:

*“...la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.*

*Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:*

*“Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.*

*“La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras”. En consecuencia, no incurrió el Tribunal en ninguna de las violaciones denunciadas y, por ende, los cargos no prosperan....”.*

Y en sentencia SL1444 - 2018, radicación No. 58083 de 24 de abril de 2018, reiteró lo adoctrinado en providencia CSJ SL154245 - 2014, en la cual se expresó:

*“(...)Es decir que, para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes...”.*

Bajo ese contexto, obsérvese que al actor se le citó previamente a descargos; pues se le notificó la imputación de la presunta falta, según NOTIFICACIÓN del 5 de enero de 2018, del Coordinador de Mantenimiento, en la que se le señaló “...El día veintiocho (28) de diciembre de 2017 estando usted programado en turno uno (ingresando a las 06:00 a.m. y finalizando a las 02:00 p.m.), se encontraba desempeñando funciones propias de su cargo (mecánico de mantenimiento general), para lo cual se requiere la utilización de gafas de seguridad.- Sin embargo, aproximadamente a las

11:45 a.m. estando usted cerca de zonas donde se realizaban labores de pulimento fue encontrado sin las gafas de seguridad por el ingeniero José Medina, quince minutos más tarde realizando labores de soplado a presión fue nuevamente encontrado sin hacer uso de las gafas de seguridad. Este comportamiento constituye un incumplimiento con la política de seguridad.- Por tal motivo Usted deberá presentarse a la Dirección de Recursos Humanos una vez sea citado a rendir descargos y pruebas que justifiquen su presunta falta...” y se hizo “CITACIÓN A DESCARGOS”, al indicarse “...Con el fin que rinda los descargos por la falta notificada, usted está citado el día **martes 9 de Enero de 2018, a las 1:00 p.m.** en la Oficina de Recursos Humanos...”, así como a la organización sindical, conforme la constancia que aparece en dicho documento (fls. 154); diligencia que se postergó según comunicación de folio 155 y que se llevó a cabo en la fecha enunciada en esta última misiva -10 de enero de 2018- y a la que acudió el accionante; reiterándose en la correspondiente acta los hechos que constituían la conducta que se le imputaba, precisándose “...aproximadamente a las 11:45 a.m. estando usted cerca de zonas donde se realizaban labores de pulimento fue encontrado sin las gafas de seguridad por el ingeniero José Medina, quince minutos más tarde realizando labores de soplado a presión fue nuevamente encontrado sin hacer uso de las gafas de seguridad. Este comportamiento constituye un incumplimiento con la política de seguridad.-...”; dejándose constancia de la versión del actor al respecto y de la presencia de los directivos representantes de la organización sindical (fls. 62 a 64 y 156 a 158); por consiguiente, el operario tuvo la oportunidad de rendir descargos, conociendo con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento de su vínculo laboral; acompasándose tal actuación con el trámite que prevé la jurisprudencia en asuntos como el aquí presentado, es decir cuando se alega una justa causa de terminación del contrato y no se prevé un procedimiento previo para tal efecto; pues como se ha venido sosteniendo, el procedimiento establecido en la convención colectiva y del que dio aplicación la accionada solamente está consagrado para la imposición de sanciones disciplinarias, no siendo el despido una de éstas; por lo que mal puede predicarse como lo hace el recurrente que fue “...tan monumental la violación a ese procedimiento que en este momento le tocó decir, o le tocaba decir para distraer a la administración de justicia de que lo hicieron porque quisieron y que lo hicieron que de una manera leve que porque no era necesario. Ese cambio de estrategia simplemente demuestra de que se equivocaron en la implementación de este despido...”.

Ahora, a decir del actor no se cumplió con el procedimiento por cuanto “...en la convención está contemplado que de manera escrita se me debe citar para llegar a un tipo de audiencia personal y eso no se hizo, no se hizo nunca, después de la apelación recibí la notificación de la decisión más nunca hubo la audiencia...”; no obstante, se repite, tal procedimiento no se encuentra previsto para

aquellos eventos en que la conducta endilgada se constituye en justa causa de terminación del contrato, que es lo alegado por la empresa se dio para la desvinculación del accionante.

Debe señalarse que si bien la demandada adelantó el proceso correspondiente a aplicar una sanción disciplinaria, y después determina que no corresponde los actos cometidos al supuesto factico de una sanción sino de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, no podría invocarse violación a mismo frente al resultado de terminar el contrato de trabajo, además en el asunto bajo examen se advierte que la demandada dio cumplimiento a la fase inicial del procedimiento convencional señalado en el CAPITULO V DISPOSICIONES ESPECIALES Y RÉGIMEN INTERNO, numeral 5.2., que contempla las normas para el régimen de sanciones; y al encontrar como se dijo que la conducta endilgada al actor era constitutiva, en su sentir, de una justa causa para terminar el contrato, así lo decidió; por lo que no había lugar en ese orden de ideas a continuar con el trámite que ahora alega el actor no se cumplió; es decir que se “...citará por escrito al trabajador inculcado quien podrá asesorarse por dos (2) representantes del sindicato escogidos por él, para decidir sobre la apelación...” (ordinal 5.2.7., fls. 17 vto. y 250), como quiera que lo determinado no era imponer una sanción disciplinaria para continuar con el desarrollo del contrato -evento en el cual si ha debido culminar el trámite convencional-, sino de terminar definitivamente el vínculo; por consiguiente, era inane proseguir con el adelantamiento del procedimiento; sin embargo, la sociedad desató el recurso de apelación y, con escrito de 30 de enero de 2018, el GERENTE DE RELACIONES LABORES ratificó la decisión tomada de terminación del contrato (fls. 69 y 160).

Entonces, al actor se le hizo saber los motivos y razones concretas del despido, es decir que conoció los hechos que se le endilgaron y que llevaron al empleador a tomar la decisión de romper el contrato, resguardando el debido proceso que a éste le asistía; pues se insiste, en que al no encontrarse determinado específicamente un procedimiento previo en aquellos eventos en que se advierte la comisión de un hecho constitutivo de justa causa para la ruptura del vínculo, no se podía predicar que se cumplió o no el mismo, pues no se encontraba establecido por ninguna de las partes.

En cuanto a la ocurrencia de los hechos constitutivos de la causal alegada por la accionada para romper el contrato de trabajo del actor, los mismos quedaron acreditados pues es lo que se infiere de lo señalado por éste en la diligencia de descargos, ya que al solicitársele explicación del *“...motivo por el cual ...se encontraba aproximadamente a las 11:45 a.m. **sin las gafas de seguridad, a pesar de estar cerca de zona donde se realizaban labores de pulimento...**”*, contestó *“...Desconocía de las labores de pulimento hasta llegar al punto mencionado, dada la falta de señalización temporal o permanente en su perímetro. Lo sucedido fue que me dirigía la zona de pulido para preguntar por un cilindro de oxígeno el cual debía trasladar hasta el taller de Mantenimiento General, por solicitud propia la labor de pulimento se detuvo hasta que se me dio la información de la ubicación del cilindro, luego de esto me dirigí al interior del taller de Ingetecnía, lugar aislado por un muro de concreto de la zona de pulimento, al retirarme de dicha zona la labor continúa asegurando así mi bienestar físico y eliminando cualquier riesgo de accidente...”* y respecto a *“...que usted ese mismo día, aproximadamente 15 minutos después al primer evento donde se le encontró sin las gafas de seguridad, **se le vuelve a encontrar sin hacer uso de las gafas de seguridad, en esta oportunidad mientras realizaba labores de soplado a presión...**”*, respondió *“...Quiero decir que no estaba realizando labores de soplado a presión por lo cual no se aplicaba el uso de las gafas de protección...”* (preguntas 15 y 16, fls. 62 vto. y 157); mencionado igualmente, que conoce los daños a su integridad física que puede ocasionar el no utilizar las gafas de protección que le entrega la compañía, y que *“...no he visto la necesidad de usarlas cuando lo he omitido...”*, que igualmente sabe que *“...el uso indebido de los elementos de protección personal, como las gafas de seguridad, constituye una falta a la política de seguridad de la compañía...”* como se le preguntó, que también *“...sé los casos en donde se hace necesario utilizarlos...”*; y *“...que es una norma de seguridad de obligatorio cumplimiento el tener puestos los elementos de protección dentro de la planta...”*, pero *“...dentro de la áreas de producción según establece la política de seguridad de la compañía ...”* (preguntas 17 y 18, fls. 62 vto. y 157); precisando en el interrogatorio de parte que se le llamó la atención por no utilizar los elementos de protección personal –EPP- suministrados por la empresa, por parte del ingeniero JOSE LUIS MOLINA *“...para esta ocasión lo hizo 2 veces...”*, *“...en la misma ocasión **2 veces me vio en la misma ocasión sin gafas** y me hizo el llamado dos veces, en el mismo evento...”*; también señaló que recibió capacitación sobre el uso de los EPP, que dichas capacitaciones o “charlas” como las llamó *“...no eran muy regulares, pero si se dieron tres tal vez con la ingeniera OLGA no eran regulares...”*; que si se les indicaba o enfatizaba en qué áreas o espacios de la empresa debían portar los EPP *“...si, incluso se ponían avisos en donde se hacía énfasis en que se utilizaran los elementos personales de protección en área de producción y yo creo que hoy por hoy aún están esos avisos...”*, avisos que estaban *“...al entrar por la hay una puerta frente a los lokers que es el ingreso de los empleados, ahí hay un aviso, bueno había no se si en este momento está, que decía recuerde siempre utilizar los elementos de protección personal y era enfático que tenía que ser en las áreas de producción,*

bueno aparte de enfático es obvio...”; adujo que no en todas las áreas de producción se debían utilizar los EPP, “...no, no, incluso los elementos de protección personal son pues, tienen, cada uno tiene una función específica en un momento dado y en un ambiente específico, eso quiere decir que no siempre, no todos y no en todas partes...”.

Igualmente sostiene, que aunque se le encontró sin portar las gafas, ello obedeció en su sentir, a que eran sitios o espacios donde no requería portarlas y que no estaba haciendo la actividad que se le señala “...no estaba realizando labores de soplado a presión por lo cual no se aplicaba el uso de las gafas de protección...”; puesto que no era un área de producción y no estaba señalizado sobre qué elementos de protección se debía portar allí; que “...cuando JOSE LUIS MEDINA me hace el llamado de atención de que no tengo las gafas puestas, soy claro y le hago ver que en ese espacio geográfico y en ese momento no las requiero, sin embargo voy a mi taller y me pongo mis elementos de protección personal aun cuando voy a salir a almorzar, inmediatamente después...”; además en ese preciso instante cuando él se acerca al sitio donde estaban realizando dicha labor –pulir- “...ellos apagan las pulidoras es la pared anterior a la vuelta, cuando ellos apagan las pulidoras me acerco y les preguntó que a donde puedo dejar el tanque y ya, entro, ellos continúan, cuando el ingeniero JOSE LUIS me hace el llamado de atención estoy en un sitio distinto, estoy a la vuelta de donde se estaba puliendo digámoslo así...”.

En la diligencia de descargos, los miembros de la organización sindical que allí participaron, refirieron que “...el taller de Ingetecnia es un taller que se encuentra bastante aislado de la planta y taller de Mantenimiento por lo cual no se evidencia señalización alguna de los riesgos que se puedan ve en esa zona perimetral...” (fls. 63 y 158)

La representante legal, sobre el uso de los elementos de protección personal EPP, refirió la que “...desde que los trabajadores son contratados en la compañía, la primera inducción que se le da y la más importante es la de seguridad, para nosotros el valor seguridad pues no es negociable y es muy importante incluso lo ha repetido en diferentes ocasiones el presidente cuando dice que nos quiere de regreso a casa sanos y salvos y completos, de manera que nos ocupamos en esa primera medida hacer una excelente capacitación que es una reunión en un aula, y constantemente nosotros en las líneas de trabajo y en las áreas de trabajo de las diferentes dependencias de la planta tenemos la potestad no solamente las personas de seguridad y salud en el trabajo, sino todos los trabajadores o colaboradores de la compañía para estar retroalimentando al otro en el uso adecuado de los elementos personales de protección...”; que de los EPP mínimos que se deben portar “...lo mínimo y lo obligatorio que se debe utilizar en la compañía donde se esté realizando cualquier tipo de trabajo gafas de seguridad, tapa oídos, dotación, dotación quiero decir overol o camisa y jean, casco y las botas...”, situaciones o especificaciones que se determinan “...a través de las reglas de oro, las reglas de oro pues como su nombre lo indica

*“de oro” son inviolables son las más importantes y las estamos capacitando todos los días, las reglas de oro están publicadas en diferentes dependencias de la compañía de manera que ud. en el tránsito de llegada a su puesto de trabajo, al baño, incluso a los comedores las puede leer...”; que el área donde fue encontrado el actor sin portar sus gafas de seguridad “...si se encuentra dentro de la zona de la planta...” por lo que era obligatorio portarlas y, que fueron dos situaciones diferentes en el mismo día en las que fue encontrado al actor sin usar las gafas de protección “...o sea fue una en el taller de pulimiento y otra en el taller de mantenimiento pero fueron dentro de los 15 minutos por el no uso de las gafas, en el mismo día, distancia de 15 minutos por no usar gafas...”.*

Se escuchó en declaración a: DIANA MARCELA CARDOZO GUALI, quien se desempeña como COORDINADOR SENIOR DE RECURSOS HUMANOS, en la demandada *“...hace un año y un mes...”; y señaló que sabe de los hechos que originaron el presente proceso “...porque tengo que tener conocimiento de todos los aspectos legales de la compañía, porque soy la persona que lidera el área de recursos humanos en la planta Soacha, entonces conozco todos los asuntos legales relacionados a la planta, que conozco? conozco que el señor DAVID salió en el año 2018 en razón de incumplir instrucciones de la compañía en el uso de EPP en este caso las gafas, salió con justa causa de la compañía después del debido proceso disciplinario...”; que la desvinculación del actor obedeció a “...que no hizo uso correcto de los EPP de la compañía, en este caso se encontró al interior de la planta ejecutando sus labores sin hacer uso correcto de las gafas que es un EPP prioritario en nuestro diario vivir en la planta y cubre su seguridad y su salud integral, no tenía este elemento puesto y por eso incumplió normas y fue llamado a proceso disciplinario...”.*

OLGA LUCIA MUÑAR ZORRILLA, COORDINADORA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO de la planta de la accionada en Soacha, hace 4 años; mencionó que el actor fue su compañero de trabajo, que *“...el uso de elementos de protección personal en la accionada hace parte de nuestras políticas, de las reglas de oro, y hace parte de mis funciones también dentro de la compañía...”* como quiera la Coordinación que ella dirige es el área encargada de la entrega de los EPP, así como de la inducción o capacitación a respecto; que *“...la inducción es el primer encuentro que tenemos con los trabajadores en donde se enseñan las políticas, las reglas de oro, los elementos de protección personal que se utilizan para cada cargo, para utilizarlos en la planta, adicionalmente hacemos circuitos EHS mensual, hacemos sensibilización en el mismo salón de EPPs, mientras la una entrega la otra hace capacitaciones del uso del EPP, como lo deben usar, como se debe mantener, como se debe disponer; hacemos también capacitaciones en los almuerzos EHS, en esos espacios...”; que “...en toda la planta debemos estar siempre con los elementos de protección personal, porque la planta por su criticidad, por sus riesgos en cualquier momento puede acarrear algún tipo de accidente entonces es obligación de cada uno de nosotros portar los elementos de protección personal...”, pero en las oficinas administrativas donde tiene dicha Coordinadora su oficina *“...no, ahí no lo tengo que portar –se refiere a los EPP- en mi oficina, en mi escritorio no, porque mi oficina queda**

alejada del área de manufactura...”, por su cargo “...tengo que hacer recorridos en planta, inspecciones en las diferentes áreas que la gente esté utilizando toda su protección...”; que la empresa les informa a los trabajadores sobre el uso y porte de los EPP, así como el riesgo de no portar dichos elementos y específicamente las gafas “...en cuanto al uso de la gafas digamos que lo riesgos latentes que tenemos en la planta, tienen que ver con partículas en proyección, las partículas proyectadas pueden incrustarse en cualquier parte del cuerpo incluso en el ojo y por cualquier proyección de partículas se puede hasta perder la vista, perder la visión o incluso daño en la retina...”; que el cargo que desempeñaba el actor requería de dicho elemento “...ese cargo de mecánico soldador requiere del uso de las gafas de protección, porque, porque él se puede ver expuesto a diferentes peligros, ejemplo en el tema de soldadura el rayo ultravioleta que emite la soldadura puede genera cataratas o daños graves en los ojos, entonces se deben utilizar, se debe utilizar la protección adecuada para proteger los ojos, el tema del mecánico digamos que ello tienen diferentes tipos de trabajo dentro de la planta y pueden haber materiales impactados, pueden haber actividades de esmerilado, puede haber actividades de pulido en donde la proyección de partículas es inminente en este cargo y puede llegar a impactar y dañar cualquiera de sus órganos...”; que en las “reglas de oro” de la compañía se tiene establecido uso de los elementos de protección personal como una de ellas “...si señor, en estos momento tenemos 12 reglas de oro, con las primeras reglas de oro que fueron las 6 iniciales con las que arrancamos, en su regla número 2 habla explícitamente del uso de los elementos de protección personal, y nuevamente para el año 2019 fueron relanzadas esas reglas de oro y se lanzaron otras 6, dentro de esas 6 la primer regla de oro habla del uso de los elementos de protección personal...”; “...esas reglas de oro datan aproximadamente el 2013 o 2015 más o menos...”.

Y, OMAR ANTONIO SANCHEZ AREVALO, OPERADOR DE MÁQUINAS en la accionada hace 23 años, compañero de trabajo del demandante, sobre los EPP, refirió que “...dependiendo el tipo de riesgo en que labore uno hay elementos de protección que puede utilizar uno lo otros no; en el área donde yo laboré tenemos que tener overol completo, botas, gafas, casco, tapa oídos y manguillas...”; que dentro de la planta y de manera general siempre se debe utilizar “...el casco, las botas, los tapa oídos y las gafas...”; que eso se lo informan “...como le entregan a uno la dotación personal de los elementos que acabo de mencionar que son de uno personal y constantes...”, “...y también por avisos que coloca la empresa...”; no recuerda si el actor tuvo llamados de atención por el no uso de los EPP “...pues los rumores, pero que yo hubiera visto físicamente y palpado no...”; precisó que “...hay áreas diferentes en la compañía donde tenga que utilizar esos elementos de protección, hay otras áreas que no se utilizan porque no son de alto riesgo en el área de uno, hay otras áreas que no necesariamente se pueda utilizar eso...”; que hay algunas de las áreas de la empresa donde se deben llegar las gafas de seguridad “...como zona fría ... formación hornos y decoración...” y otras en las que generalmente no como las áreas comunes como cafetería, casino

vistieres, oficinas y áreas abiertas en general, en sitios donde se encuentran las bodegas de los contratista "...no, no es necesario utilizar las gafas ahí..."; mencionando cuando se le interrogó que si "...¿un área abierta o las bodegas de los contratistas se está haciendo una labor de pulido se deben portar las gafas? que "...dependiendo la distancia, pero si está cerquita si tiene que utilizarlas..."; también se le preguntó "...¿si utilizo aire comprimido para limpiar su ropa, esa actividad requiere del uso de protección personal?..." respondiendo "...pues si uno esta hay debe tener las gafas si está en ese soplado, pero nunca vi que soplen ellos, o no vi..."; mencionó que fue directivo sindical y que en la convención colectiva hay un procedimiento para cuando se va a despedir a un trabajador, narrando en qué consistía dicho procedimiento o trámite.

En la convención colectiva vigente para el momento de la ruptura del contrato del demandante, en el CAPITULO XII SEGURIDAD INDUSTRIAL Y DOTACIONES DE TRABAJO, se estableció el suministro por parte de la empresa de "...implementos de protección, seguridad e higiene industrial, necesarios para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, acordes con las necesidades del servicio..."; así como la obligación del trabajador del uso de dichos elementos, al determinar "... Los trabajadores **usarán** adecuadamente los elementos siempre y cuando no afecten su salud, previo concepto de un médico o del Departamento de Salud Ocupacional de la ARL a la cual la Empresa tenga afiliados a sus trabajadores..." (numeral 12.2, fl. 25 vto. y 263); y en las REGLAS DE ORO DE O-I, DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE, se determina en el numeral 2° "...**Utilice siempre todo el equipo de protección personal (EPI)** correspondiente aplicable a una determinada tarea..." (fl. 288).

De los medios de prueba referenciados, analizados en conjunto atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (art. 61 CPTSS), se colige que el actor fue encontrado el 28 de diciembre de 2017, sin portar las gafas de seguridad como elemento de protección entregado por la compañía; pues así lo admitió éste en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte; mencionando que en una primera ocasión, cuando él se acerca al sitio donde estaban realizando labores de pulimento "...ellos apagan las pulidoras, es la pared anterior a la vuelta, cuando ellos apagan las pulidoras me acerco y les preguntó que a donde puedo dejar el tanque y ya, entro, ellos continúan, cuando el ingeniero JOSE LUIS me hace el llamado de atención estoy en un sitio distinto, estoy a la vuelta de donde se estaba puliendo digámoslo así...", que "...cuando JOSE LUIS MEDINA me hace el llamado de atención de que no tengo las gafas puestas, soy claro y le hago ver que en ese espacio geográfico y en ese momento no las requiero, sin embargo voy a mi taller y me pongo mis elementos de protección personal aun cuando voy a salir a almorzar, inmediatamente después..."; y que en la segunda oportunidad, en el taller de

**mantenimiento** "...no estaba realizando labores de soplado a presión por lo cual no se aplicaba el uso de las gafas de protección...".

En esas condiciones, corresponde dilucidar si las anotadas circunstancias, en los términos reconocidos, constituyen motivo para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. La propia empresa sustentó jurídicamente el despido en los numerales 4º y 6 del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del CST, en concordancia con el artículo 58 numerales 1º y 8º ibídem; artículos 83 numerales 1º y 8º; 87 literal a) numerales 4º y 6º del Reglamento Interno de Trabajo, normatividad ésta que reproduce las obligaciones especiales de los trabajadores y las justas causas de terminación del contrato por parte del empleador, contenidas en la norma sustantiva laboral.

De los preceptos en los que enmarca la decisión la accionada, que establecen como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, en los numerales 4º de los artículos 62 del CST y 87 del RIT "... toda **grave** negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas..." y 6º "...Cualquier violación **grave** de los 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..."; se infiere que no es cualquier indisciplina, negligencia, o falta cometida por el trabajador la que origina la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sino que estas tienen que ser "graves", es decir que debe tener una entidad y repercusión tal que afecte de manera palmaria las obligaciones o prohibiciones que la ley impone a los trabajadores. Naturalmente, la gravedad debe medirse en relación con las circunstancias específicas en que ocurrió, pues en esta materia es imposible establecer un catálogo de situaciones que sea dable calificar, de antemano, con esa connotación.

En términos generales, el incumplimiento que se le atribuye al trabajador está en relación con la inobservancia de la obligación de realizar la labor "en los términos estipulados", y de atender "las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales" ya que se obligó a "...utilizar adecuadamente los implementos de seguridad adoptados por

**LA EMPRESA...**” (literal e) cláusula 6ª contrato de trabajo, fls. 41, 148); por lo que no podía dejar de utilizar los elementos de protección personal que le habían sido asignado.

De acuerdo con ello, el actor fue encontrado por el ingeniero JOSÉ LUIS MEDINA, cerca de la zona donde se realizaban labores de pulimento sin portar sus gafas de seguridad y posteriormente en el taller de mantenimiento sin hacer uso de dicho elemento de protección personal –gafas de seguridad-, cuando las normas de la empresa tiene establecido que el trabajador “...**Utilice siempre todo el equipo de protección personal (EPI) correspondiente aplicable a una determinada tarea...**” según las REGLAS DE ORO DE O-I, DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE, determinadas por la compañía; situación que configura la justa causa de terminación del nexo contractual laboral endilgada por la empresa; ya que no es admisible que un trabajador deje de usar o no utilice en forma adecuada los implementos que se le dieron para proteger su propia salud y vida, con el pretexto que en lugar donde se encontraba no eran necesarios; pues de atender su manifestación, surge preguntarse *¿Cuál la razón para que quienes estaban ejecutando las labores de pulimento hubieren parado su actividad mientras aquel estaba por el lugar?*, si no era porque dicha actividad evidenciaba un riesgo para la integridad del actor y debía prevenirse un incidente o daño; siendo esa la finalidad primordial de la entrega de elementos de protección personal y que como lo alegó la empresa, se les inculca a todos los trabajadores y se constituye en una obligación especial del operario, para evitar cualquier riesgos o perjuicio en su vida e integridad, téngase en cuenta que están contempladas dentro de las obligaciones que conllevan responsabilidades recíproca, en este caso, la del empleador de suministrar o “...*Procurar a los trabajadores los locales y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud..*” (numeral 2 del Art 57 CST); y del trabajador “...*cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le 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 enfermedades laborales...*” (Art. 58 numerales 1 y 8 *Ibídem*); pues las normas relativas al cuidado de la salud y protección conllevan mayor responsabilidad su cumplimiento sin que pueda quedar al arbitrio del trabajador su uso, pues están encaminadas a salvaguardar la integridad y la vida del operario; y el incumplimiento por parte de cualquiera de los sujetos –trabajador o empleador-, se torna en justa causa de terminación del nexo laboral (Arts. 62 y 63 CST).

Y si bien el demandante sostiene que *“...desconocía de las labores de pulimento hasta llegar al punto mencionado, dada la falta de señalización temporal o permanente en su perímetro...”* como lo indicó en diligencia de descargos; en gracia de discusión de admitirse esa falta de señalización, que por demás no quedó probada; debe advertirse que la obligación de portar los elementos de protección personal regía en toda la planta y tal situación era de conocimiento del accionante, conforme las políticas de seguridad de la compañía impartidas mediante las “REGLAS DE ORO”, pues admitió *“...es una norma de seguridad de obligatorio cumplimiento el tener puestos los elementos de protección dentro de la planta...”*, por lo que no resulta ajustado su proceder a las obligaciones especiales que le competían como empleado el que asegure que *“...no he visto la necesidad de usarlas cuando lo he omitido...”*, pues su versión se contradice con lo señalado frente a que *“...la labor de pulimento se detuvo hasta que se me dio la información de la ubicación del cilindro... al retirarme de dicha zona la labor continúa asegurando así mi bienestar físico y eliminando cualquier riesgo de accidente...”*; dado que si la labor se detuvo para prevenir cualquier riesgo que se le pudiere ocasionar, era porque necesariamente en dicho lugar había que utilizar los EPP, tal como lo contemplaba y ordenaba la accionada y no solamente para cuando estuviera en su puesto de trabajo ejecutando las labores para las que fue contratado o éste considerara su uso.

Así, aunque no se logró determinar con la certeza necesaria que en la segunda oportunidad que se le encontró estuviera *“...realizando labores de soplado con aire a presión en su cuerpo...”* o la labor para la que fue contratado y así inferir ese *“...riesgo de no usar de manera adecuada los EPP...”* como lo señala en su informe el ingeniero JOSÉ LUIS MEDINA (fl. 159); también se tiene que con la demostración como justa causa de alguno de los hechos imputados al trabajador con tal calidad dentro de la carta de despido, es suficiente para tener por legítima la conducta del empleador, como se lo reiterado la jurisprudencia, y es lo que sucede en el presente caso; además no sobra señalar que existían antecedentes del comportamiento del demandante que aparecen con el respaldo demostrativo en el expediente, que corroboran la presencia de una conducta al margen de los lineamientos que deben regir la relación laboral partiendo de los mandatos de los artículos 55 y 56 del C.S.T., como es el hecho acaecido el 5 de mayo de 2017, cuando también se le encontró sin *“...no llevar puesta la protección auditiva (tapa oídos) protección para ojos (Gafas) y protección para la cabeza (Casco)...”* como se admite por el mismo demandante en documento de folio 292, en el que señala que recibió capacitación del

uso de los EPP y se comprometió a “...UTILIZAR LOS EPP’S CUANDO LA LABOR LO REQUIERA Y EN LA PLANTA...” (fl. 292).

Por consiguiente, se colige que el despido del cual fue objeto el demandante, se originó en conductas de éste que configuran justa causa para el efecto, que se enmarcan dentro de la causal contenida en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el Art. 62 del C. S. T., numerales 4 y 6° sobre toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, y la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, en concordancia con los numerales 1° y 8 del Artículo 58 *Ibidem* y los artículos 83 y 87 del RIT. Como a la misma conclusión arribó la falladora de instancia, se confirmará la decisión en este aspecto.

En cuanto al otro reparo, esto es que constituye factor salarial el valor recibido por concepto de bonificación cancelada para compensar la obligación contenida en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990; debe decirse que no es factible atender la tesis del recurrente, para edificar condena por reajuste de las prestaciones sociales en los términos solicitados.

El accionante señaló en el interrogatorio de parte que en la empresa no se llevaban a cabo actividades de recreación o deportivas para los trabajadores “...las actividades de capacitación son muy limitada, de recreación yo nunca tuve una actividad de recreación y mucho menos de deportes, pues yo no estuve en ninguna...”.

En ACTAS DE ACUERDOS EXTRA-CONVENCIONALES entre la empresa y la organización sindical SINTRAVIDRICOL SECCIONAL SOACHA, del 16 de enero de 2008, acordaron que “...a partir del primero (1) de febrero de 2008, y no obstante lo dispuesto en el numeral 3, si un trabajador dejare de asistir a las actividades programadas en los términos del artículo 21 de la Ley 50 de 1990 para no afectar el normal funcionamiento de la Empresa cuyo proceso productivo es continuo y por turnos, ésta le entregará como compensación anual de eventuales perjuicios, una suma única de \$265.000, a título de bonificación no constitutiva de salario, de conformidad con la facultad legal que dispone el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, dentro de la segunda semana del mes de marzo de cada año calendario. PARÀGRAFO: Las partes acuerdan que esta bonificación no constitutiva de salario tendrá vigencia mientras subsista la norma jurídica que le da origen, es decir, el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, y que se reajustará, anualmente en el IPC causado entre el 1° de enero del año anterior y el 31 de diciembre de cada año...” (fls. 58 a 60 y 280).

Bajo ese entendimiento, no es posible considerar que dicha suma de dinero “...se paga como contraprestación del servicio...”; téngase en cuenta que la misma fue concedida para “...compensar eventuales perjuicios por concepto de las dos horas semanales de recreación, cultura y deporte y/o capacitación...”; es decir que dicha bonificación no tiene un propósito remunerativo directo del servicio o la actividad desplegada por el trabajador; pues al respecto, jurisprudencialmente se ha considerado que “...- c) La figura creada por la ley 50 de 1990 ... Puede tenerse como un mecanismo de crecimiento espiritual para el trabajador patrocinado por la ley en aras de facilitar elementos que individualmente no puede éste concretar y que le dan acceso a expresiones recreativas, deportivas, culturales, formativas, que complementen su estructuración intelectual y su crecimiento personal. Por tal vía, se convierte en un medio para acercar al trabajador muchos elementos necesarios o útiles para el desarrollo personal, que en forma independiente no puede lograr...” (Sent. CSJ, Sala Laboral, radicación No. 9947 de 11 de septiembre de 1997); infiriéndose de tal pronunciamiento, que si bien las actividades para lo que legamente está destinado dicho tiempo –recreativas, culturales, deportivas o, capacitación-, se desarrollan dentro de un tiempo remunerado, no tienen vínculo directo con el trabajo desempeñado, sino que sería para beneficio del trabajador y no en razón del desempeño de sus funciones; lo que le resta esa naturaleza salarial que pregona el recurrente. En ese orden de ideas, no hay lugar a edificar condena alguna por el reajuste prestacional deprecado, y menos aún por la indemnización moratoria, al no haber quedado acreditado salario o prestación social alguna insoluta; recuérdese que el trabajador admitió que le pagaron sus acreencias a la finalización del vínculo, tal como se acredita con la liquidación de folios 100 y 163.

Agotado el temario objeto de apelación, se confirmará la decisión de instancia y se condenará en costas a la parte recurrente. Fíjese como agencias en derecho, la suma de \$200.000.

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

### RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia emitida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha, el 22 de octubre de 2019; dentro del proceso Ordinario de **DAVID ALONSO**

**MEJORANO SUÁREZ** contra **VIDRIERIA FENICIA S.A.S.**; conforme lo expuesto en la parte considerativa de esta decisión.

2. **COSTAS** a cargo de la parte apelante. Fijese como agencias en derecho, \$2000.000.

**LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,**



**JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA