

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

Magistrado	JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Proceso:	Ordinario
Radicación No.	25754-31-03-001-2018-00226-01
Demandante:	ANGÉLICA MURCIA SUSA
Demandado:	VIDRIERIA FENICIA S.A.S.

En Bogotá D.C. a la ocho y cuarenta y cinco de la mañana (8.45 am) del día dos (2) de septiembre de dos mil veinte (2020), fecha y hora señalada en auto anterior, la Sala de decisión Laboral que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en el Decreto 806 de 2020.

Se reconoce y tiene como apoderado sustituto de la parte demandada a Juan Guillermo González Gallo, Cédula de Ciudadanía 1.110.497.908 de Ibagué y Tarjeta Profesional 249.270 del Consejo Superior de la Judicatura, conforme el poder que adjunta.

Examinadas las alegaciones, se procede a resolver los recursos de apelación presentados por las partes –accionante y demandada-, contra la sentencia de 9 de diciembre de 2019, proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

ANGÉLICA MURCIA SUSA demandó a **VIDRIERIA FENICIA S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se condenara a la demandada pagarle las sumas que menciona por indemnización por despido, sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y del capítulo 4° de la convención colectiva de trabajo “...es decir después del octavo día hábil contado a partir de la fecha del retiro de la demandante, a razón de dos días de salario básico ordinario por cada día de mora en el pago de las prestaciones sociales y salarios causados desde el ocho de enero de 2016 hasta el 19 de enero del mismo mes (sic) y año fecha en la cual quedo en firme el despido, de acuerdo a la comunicación de la empresa

dirigida al sindicato, hasta cuando es produzca el pago de estas prestaciones...”, *ultra u extra petita*, indexación y, costas.

Como fundamento de las peticiones, sostuvo que ingresó a laborar a la accionada el 5 de mayo de 2015, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de EMPACADORA SELECTORA, con un salario mensual de \$831.000, prestando servicios en la sucursal de la accionada en Soacha –Cundinamarca; la empleadora dio por terminado el contrato de manera unilateral y argumentando una justa causa el 7 de enero de 2016, consistente “...en la presunta omisión de la revisión de los envases de la referencia A C-4284...”, para esa época “...quienes laboraban en esa línea incluida mi mandante no se les había dado un manual de funciones...”, se le citó a descargos para el 5 de enero de 2016, diligencia que versó sobre dicha falta “...y no sobre otro hecho diferente...”, pero la carta de terminación se fundamenta “...en el artículo 7° del decreto ley 2351 de 1965 literal A numerales 2, 5, 6...”, que “...observando la citación a descargos y la diligencia de descargos, no se menciona la comisión de las faltas señaladas en la carta de despido es decir las establecidas en el artículo 7° del decreto ley 2351 de 1965 literal A numerales 2 y 5...”. Relató igualmente la existencia en la empresa del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDIRIO Y AFINES DE COLOMBINA SINTRAVIDRICOL, y de la Sub Directiva en la sede de Soacha; la empresa le canceló a la actora salarios hasta el 7 de enero de 2016, cuando el escrito mediante el cual confirmó la decisión de despido, luego del procedimiento convencional, que es de 19 de enero de 2016, quedando “...pendiente lo correspondiente a partir de 8 de enero hasta el 19 de mismo mes y año, fecha en la cual quedó en firme el despido...”, acreencias que reclama con esta acción (fls. 69 a 74). La demanda fue admitida el 24 de enero de 2019 (fl. 77).

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 que se le señaló en la comunicación de fecha 7 de enero de 2016, con la cual se le notificó a la demandante la decisión de la compañía y se le realizó una amplia exposición de los motivos que originaron la misma y de las disposiciones legales que la soportaron “...En términos generales, la finalización de la relación laboral se produjo por la conducta del demandante que se enmarca en la ley como justa causa de despido y que se encuentra prevista en los numerales 2, 5 y 6 de la letra a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1, 5 y 6 del artículo 58; letra c), d), e) y g) del artículo 78; numerales 1°, 5° y 6° del artículo 83; letra B) numeral 2° del artículo 86 y letra a) numerales 2°, 5° y 6° del artículo 87 del Reglamento

*Interno de Trabajo y demás normas internas de la compañía...”; precisando que la indemnización deprecada “...solo procede en aquellos casos en los cuales la terminación ocurre sin justa causa, lo cual no corresponde al caso objeto de este proceso en donde la desvinculación se produjo con justa causa...”, y que “...el 28 de diciembre de 2015, la señora **ANGÉLICA MURCIA SUSA** incumplió sus obligaciones como REVISOR EMPACADOR, toda vez que no realizó de manera oportuna la revisión de los envases de la referencia AC-4284 en la máquina A2, como era su obligación, de acuerdo a como se lo manifestó su inmediato superior...”; que la actora fue capacitada sobre los defectos que pueden presentar los envases, por tanto es evidente que la ex trabajadora los conocía y estaba en plenas facultades de identificarlos y reportarlos en el sistema; que el despido estuvo precedido del procedimientos disciplinario convencional, el cual se acató en los términos previstos en la Convención Colectiva de Trabajo, reiterando que el despido de la actora se produjo por justa causa debidamente comprobada. Propuso como excepciones de fondo o mérito las 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, prescripción, compensación, buena fe y la “genérica” (fls. 272 a 296).*

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha, mediante sentencia de 9 de diciembre de 2019, declaró no probadas las excepciones propuestas por la parte accionada; la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, vigente del 6 de mayo de 2015 al 7 de enero de 2016; condenó a la accionada a pagar a la actora, debidamente indexadas la sumas de: \$3.159.202 por indemnización convencional, \$831.369 por indemnización del artículo 64 del CST y, \$110.849.20 por indemnización moratoria del artículo 51, capítulo V de la Convención Colectiva; negó las demás pretensiones de la demanda y; le impuso costas a la accionada (Cd, y acta, fls.345 a 347).

III. RECURSOS DE APELACIÓN

DE LA PARTE DEMANDADA.- Manifestó su inconformidad, así: “...su Señoría contra la decisión que ud. acaba de proferir, me permito interponer recurso de apelación, el que me permito fundamentar en los siguientes términos: En cuanto al aspecto abarcado, analizado en la decisión que ud. acaba de adoptar, VIDRIERIA FENICIA discrepa profundamente sobre lo allí manifestado, toda vez que no es requisito para despedir a un trabajador con justa causa el agotamiento del procedimiento convencional establecida en la convención, el procedimiento disciplinario establecido en la convención, toda vez que ni en el Reglamento Interno, si se hizo un análisis juicioso de él, ni en la convención se establece como medida disciplinaria o sancionatoria, el despido; por el contrario, son dos situaciones autónomas e independientes, en esa medida se reitera lo manifestado en los alegatos de conclusión en cuanto a que La Corte Suprema de Justicia, en sentencia 39394 del

15 de febrero de 2011, con ponencia del doctor CAMILO TARQUINO, sostuvo "...En asuntos de similares características a las que son objeto de controversia, 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 hubiere pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral...", situación que no es la acontecida en el caso analizado en ese momento por la corte, para tal 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 a seguir el trámite que se utiliza para la imposición de las sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente, como por ejemplo en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo...", que no es caso que nos ocupa. En esa medida, me remito a lo establecido en la Convención Colectiva 2014-2016 que regía para entonces, y en la cual se dice en el numeral 5.2. "Las normas para el régimen de sanciones son las siguientes", regímenes de sanciones que no contempla en ninguna parte, ni en reglamento ni en la convención la terminación del contrato con justa causa, o del despido con justa causa, por ende mi representada no estaba en la obligación de agotar el procedimiento para finalizar el contrato de trabajo de la demandante; pues esta misma se produjo con justa causa y no es necesario acudir al agotamiento de tal procedimiento; aunado a esa premisa y teniendo en cuenta que no estaba obligada VIDRIERIA FENICIA a agotar el procedimiento disciplinario, también es cierto que no hay lugar a la indemnización por terminación del contrato con justa causa: pues 1) el despido no fue injusto, y 2) al ser objetivamente probado, como el mismo despacho lo reconoce en la sentencia en que hubo un incumplimiento, pues sencillamente operaron las justas causas invocadas en la carta de terminación del contrato y en esa medida, pues el despido es con justa causa y no hay lugar a condena ni por la indemnización por terminación del redundancia, en la convención.

En cuanto a la sanción moratoria, es claro que mi mandante pagó dentro de los términos establecidos para ello y no incurrió en mora, actuó de buena fe además; y en esa medida el Despacho no debió condenar a VIDRIERIA FENICIA al pago de esos valores por indemnización moratoria establecidos en la convención, porque finalmente admite que operó el pago de las prestaciones sociales en cuanto al artículo 65 del CST; pero se contradice y dice también que incurrió y no cumplió a cabalidad lo establecido en la convención colectiva en cuanto a la moratoria; la empresa obró en debida forma y bajo los parámetros de la buena fe, y liquidó y pagó las prestaciones sociales a la trabajadora en el momento en que terminó el contrato de trabajo y acudió al término o al plazo fijado por la convención para realizar el pago. Aunado a ello, la trabajadora misma en su interrogatorio aceptó haber recibido lo pagos en debida forma y oportunamente, lo cual no se acompasa pues con lo manifestado pues por el Tribunal (sic) y por el juzgado en su decisión y en esa medida, pues al no haber lugar a las indemnizaciones por terminación sin justa causa del contrato y a la moratoria, pues tampoco hay lugar a indexar esas sumas a las cuales se condenó a mi mandante. Aunado a lo anterior, debe destacarse que las condenas impuestas por concepto pues de moratoria si es del caso, no proceden en la medida en que la demanda fue interpuesta superando los 24 meses y en esa medida pues el vínculo ...(sic), superados los 24 meses desde la terminación del vínculo contractual, por lo cual solo habría lugar si es del caso, al cobro de los intereses moratorios de acuerdo a como lo ha establecido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en sentencia de radicación No. 36577.

Ahora bien, en cuanto al incumplimiento del numeral 5.2.7, en el que presuntamente incurrió mi mandante, debe decirse lo siguiente y abro comillas porque citaré la norma "...Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación del recurso, el Director de Recursos Humanos o quien lo reemplace oficialmente en su ausencia, citará por escrito al trabajador inculpado quien podrá asesorarse por dos (2) representantes del sindicato escogidos por él, para decidir sobre la apelación..."; la norma es clara en señalar que se citará al trabajador inculpado, ya la trabajadora no estaba vinculada a la empresa, tenía la calidad de ex trabajadora, y en esa medida pues no se puede aplicar la norma convencional establecida en el numeral 5.2.7. a una persona que ya no se encuentra vinculada a la empresa, que ... desde el 7 de enero de 2016 no pertenecía a la empresa y en esa medida pues la norma no le es aplicable, toda vez que es muy clara en señalar que se citará por escrito al trabajador inculpado, la señora ANGÉLICA MURCIA SUSA no era trabajadora inculpada, porque ya no tenía la calidad de tal y en ese sentido, pues no le es aplicable la convención colectiva; se insiste en que el Despacho erró en cuanto mi mandante debía agotar el procedimiento disciplinario convencional, teniendo en cuenta y desconociendo de manera abierta, que el despido ni en la convención ni en el reglamento interno está fijado como una sanción disciplinaria, de ahí que no deba agotarse, se insiste, dicho procedimiento. En los anteriores términos, señora Juez, dejo fundamentado el recurso de apelación y se solicita pues de manera respetuosa a la Sala Laboral del Tribunal de Cundinamarca, que revoque en todas y cada una de sus partes las condenas impuestas a mi mandante y en su lugar la absuelva de todas las pretensiones..."

DE LA ACCIONANTE.- Refirió los siguientes reparos: "...Yo también voy a presentar recurso de apelación, porque hubo una pretensión que no fue... - Me permito interponer recurso de apelación de manera parcial contra la sentencia proferida por el Despacho en esta diligencia, esta apelación tiene que ver con la indemnización moratoria, que se solicitó dentro de las pretensiones de la demanda por no haberse pagado de manera completa las prestaciones sociales y los salarios de la trabajadora. La misma la sustento en los siguientes términos; la demandante fue despedida el día 7 de enero y tal como lo dijo el Despacho hay un procedimiento disciplinario que tiene que ver con las apelaciones, las cuales se surtieron, y la convención establece que la apelación la puede hacer el sindicato o la trabajadora inculpada; en este caso la organización sindical presentó las apelaciones y la demandada las contesto y dentro de las mismas no manifestó como dice aquí el colega que no se aplicaba el procedimiento disciplinario porque no era una sanción sino era un despido, pero la empresa en la contestación de esa apelación presentada por el sindicato no hizo alusión a que no era procedente como tal la apelación. En segundo lugar al presentarse la apelación y al aceptarla la empresa demandada, el despido había quedado suspendido y los

recursos interpuestos pues estaba en efecto suspensivo, por tal razón a la demandante debieron habersele pagado los salarios del 7 de enero a 19 de enero, que fue cuando la Gerencia de Relaciones Laborales, en cabeza del señor RICARDO TORRES dijo que no era procedente la apelación (sic), que no era procedente dejar sin efecto el despido de la trabajadora, pero en ninguna parte se dijo que este despido quedaba en firme a partir del 7 de enero y que sus salarios y prestaciones se pagarían hasta el 7 de enero; simplemente se limitó a decir que quedaba en firme. De lo anterior se colige, que a la trabajadora se le debió haber pagado salarios hasta enero 19 de 2016, y sus prestaciones sociales no se debieron de haber liquidado al 7 de enero de 2016, sino haberse liquidado al 19 de enero de 2016, fecha en la cual quedó en firme el despido. De tal manera, que, a la fecha, partiendo de esta teoría a la fecha a la trabajadora demandante no se le han pagado sus prestaciones completas, es decir le pagaron las prestaciones y si bien es cierto ella manifestó recibir las prestaciones, esas prestaciones tienen que ver que fueron liquidadas hasta el 7 de enero del año 2016. si la empresa demandada manifestó que no era viable el procedimiento disciplinario, que no se estaba violando la convención, pues debió haberlo dicho, haber rechazado de plano el recurso y de igual manera haber manifestado en sus comunicaciones que el despido quedaba en firme y quedaba en firme a partir del 7 de enero, o sea que aquí hay un conflicto de duda en la aplicación de la norma y por tanto se debe aplicar el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, que señala que se aplicara la norma más favorable al trabajador, igual que el artículo 21 del CST que dice que en caso de conflicto o duda en aplicación de una norma, se aplicara la más favorable al trabajador. Se debe tener en cuenta que la convención colectiva, a la cual nos estamos haciendo referencia y que dio origen a la sentencia proferida por el Despacho, fue aportada de manera oportuna dentro del proceso y la cual no fue tachada de falsa por parte de la sociedad demandada; por lo tanto tiene plena validez y por lo tanto debe tenerse en cuenta todo el, tanto el procedimiento disciplinario como también el tema de la indemnización moratoria a la cual tenía derecho la ex trabajadora. También debo resaltar que a pesar de que el Despacho dijo que si se comprobó la justa causa por parte de la trabajadora, pero que el mismo quedaba anulado con base en la convención colectiva de trabajo, debo manifestar que no es cierto que se haya comprobado la justa causa de la trabajadora demandante, en virtud a que habían varios trabajadores que hacían los mismo y esos trabajadores que estaban dentro del mismo turno y que se dieron las mismas circunstancias no fueron despedidos ni sancionados, por lo tanto hubo una violación al principio al derecho al igualdad previsto en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, y es el empleador quien debe probar, lo ha dicho la jurisprudencia de manera reitera, la justa causa del despido y no es el trabajador, al trabajador solo se requiere que demuestre su despido con la carta de terminación del contrato como en efecto, se presentó al informativo y que figura en el plenario. En estos términos pues, dejo presentado el recurso de apelación de manera parcial; reiterando para que se revoque la sentencia en el sentido de que no concedió la indemnización moratoria y, haciendo las aclaraciones que, dentro de los hechos de la demanda, especialmente en el hecho 28 se dice que las prestaciones sociales fueron canceladas tomando como fecha de terminación el 7 de enero. Entonces mi inconformidad es que la liquidación debió haberse tomado como fecha de terminación el 19 de enero de 2016, día en la cual la empresa cerró digamos, quedaron agotados los recursos de acuerdo a la norma convencional y donde la empresa confirmó en todas sus partes el despido del día 7 de enero de 2016. De esta manera pues, solicito respetuosamente al inmediato Superior para que condene a la demandada, además de las condenas dadas por el Despacho, condene a la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, por no haberse liquidado de manera completa, por no haberse pagado de manera completa los salarios y las prestaciones, porque al no pagarse los salarios hay una afectación del auxilio de cesantías, no es lo mismo que se liquide el auxilio de cesantías al 7 de enero que se liquide al 19 de enero, porque los salarios debieron haberse pagado del 7 al 19, reitero. En estos términos dejo presentado mi recurso de apelación parcial. ...”

IV. 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 los recursos de apelación interpuestos por las partes demandante y accionada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Atendiendo los puntos materia de reproche, se observa que no fue motivo de reparo los siguientes aspectos: que las partes estuvieron atadas por contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 6 de mayo de 2015 y el 7 de enero de 2016, desempeñando el cargo de REVISOR EMPACADOR, con una última asignación salarial mensual de \$831.369.00,

siendo beneficiaria de la convención colectiva de trabajo que regía en la demandada para la época en que laboró; como se colige de la contestación de la demanda (fls. 272 a 296) y se corrobora con el contrato (fls. 99 a 107); con la carta de terminación del 7 de enero de 2016 (fls. 112 y 113), con el comprobante de liquidación del contrato (fl. 67 y 125), con la certificación laboral (fl. 131), entre otros documentos; asimismo, que la actora fue llamada a descargos con citación el 5 de enero de 2016 (fls. 3 y 109), diligencia llevada a cabo el 6 de enero de 2016 (fls. 4, 5, 110 y 111); 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) hay lugar a la indemnización moratoria contemplada en la convención colectiva en los términos impuestos por el *a quo*, al igual que la referida en el artículo 65 del CST, que reclama el apoderado de la actora.

Repara el recurrente de la accionada la decisión del *a quo*, que determinó que no surtió efecto legal el despido del que fue objeto la accionante conforme al artículo 91 del RIT, como quiera que no se cumplió con el procedimiento disciplinario establecido en la convención, toda vez que no aparece citación a la trabajadora que trata el numeral 5.2.7. del régimen de sanciones allí previsto, que señala “...Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación del recurso el Director de Recursos Humanos a quien lo reemplace oficialmente en su ausencia, citará por escrito al trabajador inculcado quien podrá asesorarse por dos (2) representantes del sindicato escogidos por él, para decidir sobre la apelación...”; no obstante en la demanda no se objetó el procedimiento disciplinario adelantado, pues si bien se hace alusión a que se acordó en la convención tal procedimiento, precisó “...La organización sindical agotó todo el trámite convencional...” y “...La sociedad demandada mediante escrito de enero 19 de 2016 confirmó la decisión de despido de la trabajadora, quedando en firme el retiro de la aquí demandante, pues desde el punto de vista legal y convencional no habían más recursos por resolver...” (hechos 31 y 32, fl. 71).

Sobre el particular, 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 2014 -2016 (fls. 17 a 66 y 225 a 271), 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; 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 con 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.27, 28, 233 y 234), 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. 214 y ss) sin que allí se califique o conciba el despido como una sanción disciplinaria.

Frente a éste 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 adocinado 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 a la actora se le citó previamente a descargos; pues se le notificó la imputación de la presunta falta, según NOTIFICACIÓN del 5 de enero de 2016, del SUPERVISOR DE PRODUCCION, en la que se le señaló *“...Estando usted programada como revisor empacador en la línea A2, en turno 3 (2.00 a 06:00) del 28 de diciembre de 2015, para revisión manual de la referencia AC4284, la cual durante auditoría realizada el 29 de diciembre de 2015 en turno 1, se encuentra 6 pallets (5032910730/31/32/33/34/35) con defecto (rebaba interior sobre sup), defecto que debió ser identificado y notificado por usted al Inspector, tal como lo indica el procedimiento y que es de su conocimiento; hecho que no fue realizado y por este motivo los pallets anteriormente mencionados se encuentran retenidos.- 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.- ... Le recordamos que faltas de esta naturaleza causan graves problemas tanto a Usted como a la Compañía...”* y se hizo “CITACIÓN A DESCARGOS”, al indicarse *“...Con el fin que rinda los descargos por la falta notificada, usted está citada el **Miércoles 06 de Enero de 2016, a las 14:30** en la oficina de Recursos Humanos...”*, así como a la organización sindical, conforme la constancia que aparece en dicho documento (fls. 3 y 109); diligencia que se llevó a cabo en la fecha enunciada y a la que acudió la accionante precisándose *“...La Sra. Angélica Murcia Susa se presenta a rendir descargos por la presunta falta del 28 de diciembre de 2015, programada en tercer turno (10:00 p.m. a 06:00 a.m.), Se presenta acompañada del Sr. Carlos Soto, representante de la Organización Sindical...”*; dejándose constancia de la versión de la actor al respecto y de la presencia del directivo representante de la organización sindical (fls. 4, 5, 110 y 111); por consiguiente, la operaria 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; acompañándose 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.

Ahora, con comunicación del 7 de enero de 2016, se le informa a la actora que la empresa *“...ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causa su contrato de trabajo a partir del día 7 de enero de 2016, último día de labor...”*, y aunque la organización sindical SINTRAVIDRICOL presentó los días 12 y 19 de enero de 2016 escritos referenciados *“...APELACION COMPAÑERA ANGELICA MURCIA SUSA ...”*(fls. 13 a 16, 119, 120, 122 y 123) ante el Gerente de Relaciones Laborales de la sociedad demandada, quien con cartas de 14 de enero de 2016 señaló *“...no es viable acceder a su petición de conmutar la decisión en relación con los ex trabajadores citados...”* (fl. 121) y 19 de enero de 2016 en la que refirió *“...Una vez leídos y analizados los argumentos esbozados en su carta de fecha 19 de enero de 2016, recibida por la empresa en la misma fecha y relacionadas con la terminación del contrato de trabajo con justa causa de Angélica Murcia Susa, como quiera que esos son los mismos argumentos esbozados en la anterior carta de apelación o solicitud de conmutación, la Compañía se ratifica en lo anunciado en su respuesta del 14 de enero de 2016.- Por lo anterior, no es viable acceder a su petición...”* (fl. 124) desato dichos recursos; sin citar por escrito a la trabajadora, como lo contempla el numeral 5.2.7 de la norma convencional, siendo la razón por la que el *a quo* consideró que no se había cumplido con el procedimiento convencional, y por consiguiente el despido no surtía efecto legal alguno (Art. 91 RIT); 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 a la actora 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 sostiene el fallador de instancia no se cumplió; es decir que se “...citará por escrito al trabajador inculpado 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, como se dijo con escritos del 14 y del 19 de enero de 2016, el GERENTE DE RELACIONES LABORES ratificó la decisión tomada de terminación del contrato (fls. 121 y 124); téngase en cuenta que ni siquiera la parte actora hace reproche alguno del actuar de la sociedad demandada, pues tanto en la demanda como en los alegatos de conclusión alude al cumplimiento por parte de ésta del trámite convencional.

En cuanto a la ocurrencia de los hechos constitutivos de la causal alegada por la accionada para romper el contrato de trabajo del actor; en la carta de 7 de enero de 2016 (fls. 112 y 113); se narra como tales:

“(...) Usted en el turno tercero del día 28 de diciembre de 2015 (de 10 pm del 28 de diciembre a 6 am del 29 de diciembre) no realizó de manera adecuada la revisión de los envases de la referencia AC-4284 (envase para cosméticos del cliente Avon) en la máquina A2, como era su obligación hacerlo en su calidad de revisor/empacador.

Como consecuencia de no realizar la citada revisión, no detectó ni rechazó los envases que presentaban el defecto de rebaba interior (una especie de aleta de vidrio que sobresale en la boca de los envases), generando la retención de seis pallets (40.320 unidades aprox.), que equivalen a ocho horas de producción.

En efecto, es parte de sus obligaciones revisar al 100% los envases que corren por la línea para verificar que cumplan con las características exigidas por nuestros clientes y para evitar que se despachen envases con defectos. En ese caso es evidente que Usted no realizó su labor en los términos debidos toda vez que los envases tenían el defecto de rebaba, el cual no sólo era verificable haciendo la prueba de la uña, sino que también era perceptible visualmente.

No sobra advertir que el defecto de rebaba fue detectado en el siguiente turno y de no haber sido así, esos envases hubieran sido despachos al cliente y hubieran podido generar un reclamo que potencialmente hubiese podido generar sanciones económicas para la empresa e incluso la pérdida del cliente.

La anterior conducta da lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa...”

La accionante en diligencia de descargos refirió que desempeñaba el cargo de “...revisor empacador desde 05 mayo 2015...”; que el 28 de diciembre de 2015 estaba desarrollando “...turno 3, línea A2...”; que el método de inspección de los 3 pasos estipulados para la revisión manual de cosméticos, consistía en que “...Se revisa terminado, cuerpo, fondo, al 100% de los envases...”; al preguntársele “...¿Por qué siendo de su conocimiento este procedimiento no fue aplicado en la inspección manual de la ref.: AC4284, lo cual repercutió en un aumento del retenido en más de 40.000 unidades?...” contestó “...Porque inicialmente la cavidad 8, por la cual se retuvo las 40.000 unidades, se detectó inicialmente con grieta debajo del anillo; al iniciar el turno, quien me entrego a mí me entrego la muestra con la grieta, entonces el defecto en el que nos debíamos enfocar en ese momento era la grieta, pues de antemano disculpas por haber detectado ese defecto, **de pronto como filtro lo debí haber hecho**, pero en realidad esa sección junto con la cavidad 14, estaban malas, desde el inicio del turno. Hubieron vacíos de esa cavidad, a la cual también se le detecto calcinadura en el cuello, esos defectos yo los reporte al punto de archa (Daniel Chavarro), quien nos indicó revisar al 100% los envases...” precisando que no puso atención a los defectos presentados “...Esa sección tuvo varios vacíos por esos dos defectos críticos, igual la velocidad del archa no nos permitía revisar más a fondo y en ningún momento se informó desde Formación que esa cavidad venía con ese defecto, visualmente no la vi y no tengo permitido quitarme los guantes para hacer la prueba de la uña...”, agregando “...Las cuatro cavidades designadas a mi cargo, estaban con grieta, que inicialmente mi punta de archa le baja velocidad al archa porque estaba muy rápida, y que en realidad pues si nos enfocamos en la revisión exhaustiva de esas grietas, que en algunas ocasiones se tomaban como desportillado, y en el caso de la cavidad 8 como calcinadura en el cuello, que en ningún momento se nos dio la orden de botarla al 100%, y que se le informaba constantemente al punta de archa de los defectos encontrados en esas cavidades. **Que soy consciente de que se pasó el defecto pero también soy consciente de que en mis cajas se empacó muy pocas unidades de esa cavidad**, que si, en algunos momentos la cavidad se presentaba sin grieta, pero eran tiempos muy cortos, y nuevamente retomaba con el defecto antes mencionado...- Las cámaras pueden evidenciar que la labor se realizó con dedicación y que no hubo componentes de distracción que me permitieran incurrir en esa falta...” (resaltada fuera de texto, fls. 4, 5, 110 y 111), y en el interrogatorio de parte mencionó que sus funciones eran las de “...empacar el producto que bajaba de la parte de formación a cargo de DANIEL CHAVARRO, solo era empacadora...”; que fue capacitada “...sobre normas de seguridad...”, pero en las capacitaciones no se indicó la forma de realizar el control de calidad “...No, para eso estaban los inspectores de calidad...”; que les indicaban que “...no debíamos quitarnos el guante, en cuanto a cortes y quemaduras...” que el día de los hechos “...tenía que empacar un envase para una base líquida y solamente se empacaba el producto...”, que en los descargos “...se informó que se habían empacado

unidades de una cavidad que presentaba errores en el terminado, la labor de empacar era de ella, pero la de realizar el control era de DANIEL CHAVARRO...”; que allí “...se mencionó que esa rebaba era visible, pero para eso hay un implemento que era el comparador óptico y quien debía hacerlo era señor DANIEL CHAVARRO...”; reitero que no fue capacitada sobre defectos críticos del envase, que conoce de éstos -defectos críticos- porque “...en el transcurso de mi labor por conocimientos adquiridos en la parte verbal con el señor DANIEL CHAVARRO, ese defecto era el que atentaba contra la salud del consumidor...”; sobre la rebaba interior y una grieta señaló “...la rebaba interior no es visible, se detecta con el comparador óptico...”, que el día de los hechos “...se venía trabajando el producto en el turno 2 y no se había advertido el defecto; el autorizado para informarlo era el señor DANIEL CHAVARRO...” y que “...lo que se empacaba era lo que ordenaba el señor DANIEL CHAVARRO...”, sobre la “prueba de la uña” sabe “...por conocimientos adquiridos en el proceso y no porque la empresa me los hubiera dado, esa prueba la puede realizar el inspector. La realizaba el inspector, tomaba un muestreo de la producción, la llevaba al sitio donde realizaba las muestras y con la uña lo verificaba, si tenía duda lo llevaba al controlador óptico...”, y que quien tenía la obligación de revisar los envases y verificar si tenían defectos críticos “...era labor del inspector de calidad, nosotros solo empacábamos...”; mencionando que las consecuencias de que un producto defectuoso llegue al cliente “...puede ocasionar daños a su salud...”.

Se escuchó en declaración a FREDY DAVID SERRANO POLO, supervisor de producción en la accionada, desde el 25 de septiembre de 2015, quien se encontraba en el turno en el que sucedieron los hechos endilgados a la actora, precisó que sus funciones en términos generales eran estar pendiente del personal, que ejecuten sus labores, apliquen los procedimientos establecidos, solucionar dudas, verificar el monitoreo de las máquinas, “...que se haga el trabajo de la revisión de los envases como se deben hacer según los procedimientos de los 5 pasos, que se haga todo lo que es el registro en el sistema, en el software de la compañía de los defectos que se están realizando, ... digamos en términos generales que se esté rechazando la producción que no está conforme y que se esté empacando realmente la producción que está conforme para el despacho a los clientes...”, que para realizar el control de calidad del producto “...está el revisor empacador, está el inspector de calidad, está el supervisor de producción de calidad, también en el área de formación está el ayudante, también está el operador quienes realizan digamos chequeos, unas frecuencias de acuerdo al turno de las especificaciones que se deben ir revisando según una tarjeta de instrucciones que se tiene para cada referencia...”, preciso que el defecto por el cual fue despedida la actora “...lo advertí cuando se hicieron ya todo lo que era la diligencia de los descargos, la notificación

a las personas involucradas y digamos toda la diligencia que se realizó en el proceso disciplinario que se realizó...”; que el señor DANIEL CHAVARRO -inspector de calidad en la línea A2 de ese turno- estuvo realizando el muestreo y verificando los empaques porque “...en las planillas que se realiza se estaba consignado que se habían realizado la pruebas pertinentes, y en el sistema también se evidenció que se había hecho los reportes de los defectos que se habían presentado...”, que el defecto que presentaba el producto empacado por la demandante era de “...rebaba interna en la superficie, eso quiere decir que en la parte del terminado donde se sella el envase hay una protuberancia de vidrio que sobresale de la corona, de la parte superior del terminado de la corona del envase que cuando se llega el momento de sellar el envase este vidrio posiblemente puede caer dentro del envase, ocasionando, podría llegar a ocasionar una lesión a nuestro consumidor final, y eso nos representaría lo que nosotros llamamos un “ricol”, que un ricol es cuando digamos se tiene una demanda de un consumidor final porque se le ha causado un daño en su integridad física, y eso nos representaría a nosotros como compañía hacer una recolecta del envase que se produjo en ese momento, así tenga ya producto de nuestro cliente y eso incurriría en unas sanciones complicadas para la compañía digamos, hasta el cierre de la misma...”; y lo detectó “...el auditor de calidad del siguiente turno, del turno 1, del día 28 de diciembre; ahí se inició un proceso de auditoria regresiva en los cuales se evidenció el defecto en la producción empacado...”; que ese defecto es advertido a simple vista “...si señora, para este caso el defecto visualmente era evidente...”; precisó que las funciones de la demandante como revisor-empacador eran “...hacer una inspección visual de toda la producción que sale del área de formación, haciendo un reporte al inspector para que éste mismo haga un reporte en el sistema y haga una comunicación directamente al área de formación que es producción o zona caliente para que hagan las corrección necesarias...”; que la empresa capacita a este personal sobre temas de calidad “...si, si se capacitan al ingreso a la compañía a cada persona se le da la capacitación en los defectos que le comentaba, el defecto menor, el defecto mayor y los defectos críticos, en los cuales se hace mucho énfasis en el defecto crítico como tal, también se realiza un examen después de la capacitación donde evidenciamos que los temas vistos hayan sido asimilador pro el revisor empacador en este caso...”, y la actora específicamente fue capacitada en cuanto a los defectos críticos como lo son el de “rebaba interior” y el de la “grieta debajo del anillo” “...si, en la carpeta de la persona en recursos humano donde reposa, se encuentra la capacitación y el examen realizado...”; definió los conceptos de “defecto crítico” y “rebaba interior”; también precisó las repercusiones, consecuencias y el impacto económico que ocasionó el hecho que la accionante no verificara la existencia del defecto crítico en el envase empacado; enfatizó que la actora incumplió sus obligaciones “...debido a que no se realizó el procedimiento de revisión de los 5 pasos que se estipula en la capacitación que se hace a las

personas al ingresar a la planta, debido a que si hubiera sido realizado este procedimiento se hubiera evidenciado el defecto, este procedimiento consiste en hacer una revisión de la corona, la parte del terminado, todo lo que es la rosca, donde sella el envase, el cuello, el hombro, el cuerpo, el talón y el fondo...”; mencionó que el comparador óptico no es el equipo idóneo para detectar esos defectos defecto “...este era evidente visualmente...”; que ese elemento se utiliza para hacer unas mediciones de determinadas variables “...en la tarjeta de instrucciones existen determinadas variables y en el plano son unas especificaciones de mediciones que debemos cumplir técnicamente hay unas que se llaman el H, el T, el E, el D, el A, que se hace una verificación métrica de estas mediciones en los equipos esas se realizan en el comparador óptico...” y; que él –el testigo- no lo detectó “...evidentemente porque en la revisión visual no se realizó el procedimiento como se debía hacer, por ende no se informó al inspector, por ende no se reportó en el sistema, por ende la información nunca me llegó...”; precisando que “...el procedimiento que se realizó de descargos se hizo por una única falta y fue el incumplimiento del procedimiento de revisión de 5 pasos, lo que se vio incurrido en una retención de 40 mil unidades por la no identificación de rebaba interna sobre la superficie, no se hizo en la diligencia de descargos, no se hizo ninguna otro llamado de atención por algún otro motivo...”.

Y, JAIRO RICARDO DE LA ROTA ARAUJO, Gerente de Calidad de la planta de la demandada, precisó “...yo no tengo una intervención directa obviamente ANGELICA tiene un supervisor y el supervisor es el que tiene que velar directamente por la ejecución y el cumplimiento del procedimiento como tal, yo particularmente no tuve una intervención directa en el procedimiento pero pues como te digo, cada uno de las acciones y el cumplimiento o incumplimiento de procedimiento pues en últimas es reportado hacia mí, entiendo que pues el despido de ANGELICA hubo un incumplimiento de un procedimiento que está dentro de sus funciones y obviamente pues da lugar al caso...”; que las funciones de un revisor empacador –cargo de la demandante- “...es la persona que ejecuta como lo dice el nombre, pues la revisión de los envases, garantizando que el envase cumpla con el estándar y las especificaciones que el cliente solicita y también la persona que está en la línea para ejecutar el empaque final de producto; está dispuesto en la línea ya sea para revisar el producto o también para empacarlo, como su nombre lo dice revisor –empacador...”; que también está encargado de revisar el producto “...el inspector de línea que es una persona que hace muestreos y en el muestreo hace revisión del estándar del producto como tal y también se encarga de las mediciones y está también el auditor de producto terminado que es la persona que a través de muestreos aleatorios en la producción, verifica que también se estén cumpliendo los estándares una vez ya esté empacado el producto...”, precisando que la revisión que corresponde a éstas personas la “...hacen a través de muestreos aleatorios con una frecuencia establecida por nosotros; los únicos que hacen revisión 100% del producto son los revisores empacadores, que están

distribuidos en la línea, dispuestos en la línea para hacer la revisión del producto 100%, una inspección visual 100%...”; explicó detalladamente el procedimiento de revisión, señalando “... en la salida de horno digamos que el tiempo de residencia en ese horno es de una hora u hora y media más o menos y a la salida de ese horno el envase ya está disponible para ser revisado o inspeccionado y justo a la salida de ese horno nosotros disponemos de los revisores empacadores para que se haga la verificación del envase, colocamos una cantidad de revisores empacadores dependiendo de la cantidad de envase que estemos haciendo simultáneamente..., posteriormente pasa a través de la línea de inspección donde también tenemos revisores empacadores que están en la pantalla de luz, donde esas personas básicamente hace una inspección visual también sin tocar, sin manipular el cuerpo del envase y luego que pase por toda la zona de inspección, pasa a la zona de empaque donde manualmente también son empacados en las cajitas o en el empaque final; como se hace la inspección nosotros tenemos un procedimiento, es un procedimiento muy sencillo pero es muy claro donde consta pues de que se tiene que hacer 5 pasos, cada envase o cada producto que se vaya a inspeccionar lo tomas, miras la boca del envase o el terminado que es el término que nosotros utilizamos, miras el terminado, miras el cuello del envase, el hombro, el cuerpo del envase completamente y luego el fondo del envase, lo miras y miras el fondo, de esa manera puedes detallar pues que es el trabajo de inspección, detallar cada una de las partes del envase para detallar si el envase es defectuoso o está cumpliendo con el estándar indicado...”, que esas personas revisoras empacadoras “...lo que normalmente sucede verdad es que las personas son un grupo de personas determinados dependiendo de la necesidad de la línea se disponen 5, 6, 7 personas, dependiendo de lo que nosotros consideremos como necesario verdad y esas personas hacen rotaciones, están una determinada cantidad de horas en una posición y después pasan a empacar, vuelven a la posición de revisar, normalmente eso es lo que se maneja, pero pues en este caso particular no te puedo decir en qué posición estaba ANGELICA durante todas sus 8 horas de trabajo...”, que dichas personas son capacitadas “...todos, los revisores empacadores, cuando nosotros contratamos revisores empacadores nosotros hacemos una capacitación o pasan ellos por el proceso de capacitación donde se les explica claramente que es un defecto en un envase de vidrio porque es algo muy particular, pues es decir un envase de vidrio es un producto que es muy particular, y es necesario para poder ejecutar la actividad de revisar, es necesario que las personas sepan que es un defecto, sepan cuáles son todos los defectos que pueden probablemente salir en un envase de vidrio y que sepan también obviamente identificarlos, eso se hace; y se capacita al personal y también se hacen evaluaciones periódicas de conocimiento sobre lo que son defectos en envase de vidrio...” y “...ANGELICA recibió capacitación...”,”... ANGELICA fue capacitada y todos los revisores empacadores son capacitados en todos los defectos posibles que pueda tener un envase de vidrio y se hace mucho énfasis en lo que son los defectos críticos, porque su nombre lo indica un defecto crítico es un defecto que tiene un potencial para hacer un daño al consumidor final y ese daño pues puede tener consecuencias muy lamentables para lo que puede ser el

consumidor final, de cortaduras hasta una gran cantidad de cosas, entonces nosotros tenemos que garantizar y siempre lo garantizamos que todas las personas que hacen inspección conozcan lo que es un defecto crítico...” siendo las funciones de ésta “...pues como lo hablamos los revisores empacadores son las personas que están dispuestas en la línea para hacer la revisión del envase a través de una inspección visual 100%, ANGELICA durante sus 8 horas de trabajo siendo que estaba ejecutando la función de revisor empacador debió haber garantizado este, el cumplimiento del procedimiento de inspección del envase haciendo uso del procedimiento de los 5 pasos que se los acabo de describir, que es mirar el terminado el envase, el cuello, el cuerpo del envase y el fondo...”; que “...el defecto que está en el caso de ANGELICA es una protuberancia que sobresale de la boca del envase o del terminado del envase y que tiene el potencial de romperse sobre todo en el proceso del cliente cuanto está haciéndose el tapado esa protuberancia va a desprender fragmentos de vidrio que inevitablemente van a caer dentro del producto terminado, esos fragmentos de vidrio pueden hacer daño al consumidor y pues justamente eso lo califica como un defecto potencial crítico porque justamente te puede hacer daño al consumidor, el producto que se estaba fabricando pues va hacia aun cliente muy importante para la compañía es una compañía de cosméticos que empaca, cremas, productos que puede ir en contactos con tu piel y fragmentos de vidrio puede hacer cortaduras a la consumidora final, eso es lo que son los defectos críticos...”.

Se allegó al proceso los siguientes documentos; (i) manual de funciones del REVISOR EMPACADOR, en que se señala como “...PROPOSITO DEL PUESTO: Revisar que la calidad del envase en las líneas de producción cumpla con los requerimientos establecidos de acuerdo con el procedimiento de inspección de los mismos, así como ingresar la información que resulte de estas tareas en los diferentes sistemas de información de la planta para retroalimentar en el proceso a todos el personal responsable sobre el estado de la producción; para garantizarle al cliente un producto conforme con las especificaciones y exigencias internas y externas...” y se indica como funciones entre otras: “...1.Revisar la producción teniendo en cuenta los procedimientos y especificaciones de estos, con el fin de garantizar la calidad del producto...”, para ello debe “...Cumplir con el procedimiento establecido para la revisión de envases...”; “...Registrar los defectos detectados, inmediatamente en el sistema SAVIEW e informar al inspector de calidad...” (fls.132 a 134); (ii) PROGRAMA DE INDUCCIÓN VIDRIERIA FENICIA S.A.S. 2015, del 5 de mayo de 2015, en el cual se le dio inducción a la accionante sobre uso de EPP, plan de emergencia, política ambiental, lo atinente a recursos humanos como beneficios, servicios de la caja de compensación familiar, fondos de pensiones, EPS, entrega de documentos –convención, políticas corporativas)alcohol y drogas, anticorrupción, código de ética, respeto en el lugar de trabajo), entrega de dotación,

etc; se le practicó EVALUACIÓN CONOCIMIENTOS INDUCCION en el cargo de REVISOR EMPACADOR, EXAMEN DE BASIC, PLAN DE INDUCCION O-I sobre NORMA BASIC, que contempla los siguientes aspectos (conocimientos básicos, requerimientos, como funciona, los riesgos que contempla, como prevenir los riesgos, aspectos fundamentales) (fls.135 a 139); (iii) IDENTIFICACION DE DEFECTOS –ZONA FRÍA, relacionándose 25 defectos crítico, con su definición, consecuencia, aceptación condicional, otros nombres; entre ellos la “Rebaba exterior en el terminado” y “Rebaba interior en el terminado”, definiendo ésta última “...Protuberancia anular de vidrio que se proyecta verticalmente que no sobresale a la superficie de selle a la parte interna del terminado...” (fls. 146 a 171); (iv) documento denominado ACCIONES POR PRESENCIA DE DEFECTOS CRÍTICOS – ZONA CALIENTE, cuyo objeto es “...definir las actividades que deben ser seguidas para lograr contener en la planta la eventual presencia de defectos críticos en los envases...”, definiendo el defecto crítico como “...una no-conformidad del envase que podría poner en riesgo la integridad física del cliente o el consumidor final...”, relacionando como tal, entre otros a “...Rebaba ... en el terminado (Protuberancia horizontal de vidrio en el área de empate entre la boquilla y el anillo guía...” (fls.172 a 183); (v) INSPECCIÓN PRODUCTO TERMINADO – PRECEDIMIENTO DE INSPECCION CINCO PASOS, donde se precisa como objeto “...establecer los lineamientos para el proceso de inspección 100% de envases realizados por O-I Peldar...” ; y se fija como tal procedimiento de inspección “...**Paso (1): Revisar superficie de selle:** Revisar internamente el terminado, buscar defectos de terminado sin llenar, grietas, fisuras, cuello obstruido, terminado desportillado, agujas, etc.- **Paso (2): Revisar el Terminado.-** Girar la botella y revisar desde el hombro hasta el terminado, enfocándose en grietas en el anillo, grieta bajo la banda, grieta en los filetes, burbujas, etc.- **Paso (3): Revisar el cuerpo del envase.-** girar la botella y revisar desde el hombro hasta el talón, enfocándose en los defectos de burbujas, grietas, dobles empate, marcas y arrugas en general, piedras, etc.- **Paso (4): Revisar el talón.-** Girar el envase y revisar el talón del envase enfocándose en los defectos grita, picas, fondo recargado, fondo delgado, fondo rajado, burbujas, etc.- **Paso (5): Revisar el fondo.-** Revisar el fondo del envase enfocándose en los defectos críticos y picas, burbujas, grietas, piedras, arrugas, marcas, etc....” (fls. 184 a 186); (vi) Reglamento Interno de Trabajo de la compañía demandada (fls. 187 a 224) y; (vii) Convención Colectiva de Trabajo vigente entre el 1° de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2016 (fls. 17 a 66 y 225 a 271).

De los medios de prueba referenciadas, analizadas en conjunto atendiendo el artículo 61 CPTS, se colige que la actora en su condición de REVISOR-EMPACADOR, no realizó de manera adecuada la revisión del envase que salía de la línea A2 referencia AC4284, a la cual estaba

asignada y que presentó un defecto crítico de “rebaba interior”, definido como “...una protuberancia anormal que se presenta en el envase en el área de la corona donde se sella, al estar sellado el envase es posible que esa protuberancia que está anormal en el envase caiga dentro del producto al ser sellado, pudiendo quedar digamos como la esquirla de vidrio dentro del producto en el cual se ha empacado y puede causar las lesiones a nuestro cliente...” a decir del Supervisor de línea – FREDDY DAVID SERRANO POLO, generando la retención de aproximadamente 40 mil unidades equivalentes a 8 horas de producción; téngase en cuenta que ésta en la diligencia de descargos refirió cual era el procedimiento para tal efecto, pues al interrogársele sobre el método de inspección de los 3 (sic) pasos dijo “...Se revisa terminado, cuerpo, fondo, al 100% de los envases...”; y también admitió que no detectó el defecto “...**de pronto como filtro lo debí haber hecho**, pero en realidad esa sección junto con la cavidad 14, estaban malas, desde el inicio del turno. Hubieron vacíos de esa cavidad, a la cual también se le detecto calcinadura en el cuello, esos defectos yo los reporte al punto de archa (Daniel Chavarro), quien nos indicó revisar al 100% los envases...”; igualmente señaló “...**que soy consciente de que se pasó el defecto pero también soy consciente de que en mis cajas se empacó muy pocas unidades de esa cavidad**, que si, en algunos momentos la cavidad se presentaba sin grieta, pero eran tiempos muy cortos, y nuevamente retomaba con el defecto antes mencionado...”.

En esas condiciones, corresponde dilucidar a continuación si las anotadas circunstancias, en los términos reconocidos, constituyen motivo para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. La empresa sustentó jurídicamente el despido en “...el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, literal a), numerales 2º, 5º y 6; artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1º, 5º y 6º; artículo 78 literales c), d), e), y g), artículo 83 numeral 1º, 5º, y 6º artículo 86 literal B), numeral 2º y artículo 87, literal a), numerales 2º, 5º y 6º Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes...”.

Se advierte que el cargo de la actora era el de REVISOR-EMPACADOR, no como lo quiso hacer ver en el interrogatorio de parte que era solamente empacadora y que las función de revisión y control no recaía en ella “...la labor de empacar era de mía, pero la de realizar el control era de DANIEL CHAVARRO...”; pues conforme el contrato, ese fue el cargo para el cual se le vinculó (fls. 99 a 107), y así lo señaló en la diligencia de descargos; encontrándose dentro de las funciones asignadas al cargo y por ende que le competían a la demandante, la de “...Revisar la producción teniendo en cuenta los procedimientos y especificaciones de estos, con el fin de garantizar

la calidad del producto...” “...Verificar que las especificaciones del producto estén conformes con los requisitos, realizando pruebas, reportando anomalías y generando reportes para evitar retenido y garantizar trazabilidad...” (fl. 133); igualmente se advierte que ésta conocía el procedimiento establecido por la empresa para tal efecto –de los cinco pasos-, pues aunque señaló que no se le capacitó al respecto, nótese que expuso los pasos que se debían seguir, los cuales se compaginan con el “PROCEDIMIENTO DE INSPECCIÓN DE CINCO PASOS” que se allegó (fls. 185 y 186) y aunque precisó que lo aprendió por “...conocimientos adquiridos en el proceso...”; de la documental referenciada en precedencia, se desvirtúa la falta de capacitación que ésta alega, pues se observa que en la inducción al ingreso a la compañía se trataron dichos temas –defectos críticos- y se evaluaron, capacitación que además es corroborada con la prueba testimonial, tal como lo refirió el Gerente de Calidad -JAIRO RICARDO DE LA ROTA ARAUJO- “...todos, los revisores empacadores, cuando nosotros contratamos revisores empacadores nosotros hacemos una capacitación o pasan ellos por el proceso de capacitación donde se les explica claramente que es un defecto en un envase de vidrio porque es algo muy particular, pues es decir un envase de vidrio es un producto que es muy particular, y es necesario para poder ejecutar la actividad de revisar, es necesario que las personas sepan que es un defecto, sepan cuáles son todos los defectos que pueden probablemente salir en un envase de vidrio y que sepan también obviamente identificarlos, eso se hace; y se capacita al personal y también se hacen evaluaciones periódicas de conocimiento sobre lo que son defectos en envase de vidrio...”, defecto crítico que definió el testigo FREDDY DAVIS SERRANO POLO –Supervisor- “...como su nombre lo indica es lo más crítico que puede suceder en la producción empacada, es un defecto que puede causar una lesión en la integridad física del consumidor o de nuestro cliente, eso nos puede llevar a unas demandas contra la compañía, demandas millonarias y en último puede repercutirnos en un ricol que es hacer el recogida de toda la producción así tenga producto empacado de todo lo que se encuentre en los anaqueles o en los almacenes ya para la distribución final...”; además no es admisible que refiera que como la producción tenía otros defectos “...entonces el defecto en el que nos debíamos enfocar en ese momento era la grieta...” y por ello no advirtió el de “...rebaba interior...”, pues con tal manifestación se infiere que realmente no ejecutó en debida forma la labor de revisión que le competía, no lo hizo integralmente.

Defectos que la empresa tiene identificados y documentados, precisando cuales son los que se pueden presentar en la producción de envases, definiéndolos y clasificándolos de acuerdo a su gravedad y consecuencias, estando en último lugar los “defectos críticos”, así como las acciones a seguir cuando estos se presentan (fls. 146 a 183); los cuales eran de

conocimiento de los operarios, pues en gracia de discusión que se admitiera que no se le capacitó a la trabajadora sobre el particular, lo cual se reitera no es lo evidenciado de las pruebas allegadas, se observa que ésta conocía el procedimiento y lo aplicaba, pues llevaba más de siete meses prestando sus servicios en el mismo cargo, nótese que también admitió ***“...soy consciente de que se pasó el defecto pero también soy consciente de que en mis cajas se empacó muy pocas unidades de esa cavidad, que si, en algunos momentos la cavidad se presentaba sin grieta, pero eran tiempos muy cortos, y nuevamente retomaba con el defecto antes mencionado...”***.

Aunado a lo anterior, la accionante también admitió que DANIEL CHAVARRO -Inspector de Calidad en la línea A2 de ese turno-, a quien en su decir *“...esos defectos yo los reporte al punto de archa –refiriéndose a dicho inspector-...”*, les reiteró o ***“...nos indicó revisar al 100% los envases...”***, coligiéndose que el inspector le estaba recordando el cumplimiento de sus funciones -revisar al 100% el producto o envase-; más aún cuando como lo sostiene *“...en realidad esa sección junto con la cavidad 14, estaban malas, desde el inicio del turno...”*; recuérdese que según lo señalado tanto por el Supervisor de turno como por el Gerente de Calidad de la planta, testigos, la actividad de la actora era *“...cada envase o cada producto que se vaya a inspeccionar lo tomas, miras la boca del envase o el terminado que es el término que nosotros utilizamos, miras el terminado, miras el cuello del envase, el hombro, el cuerpo del envase completamente y luego el fondo del envase, lo miras y miras el fondo, de esa manera puedes detallar pues que es el trabajo de inspección, detallar cada una de las partes del envase para detallar si el envase es defectuoso o está cumpliendo con el estándar indicado...”*; y que la revisión que deben hacer el inspector de línea y el auditor de producción es *“...a través de muestreos aleatorios con una frecuencia establecida por nosotros; los únicos que hacen revisión 100% del producto son los revisores empacadores, que están distribuidos en la línea, dispuestos en la línea para hacer la revisión del producto 100%, una inspección visual 100%...”*; infiriéndose que la labor de dichas personas -inspector de línea y el auditor de producción- difiere de la que debía realizar el personal que desempeñaba el cargo de la actora –revisor empacador-, y desvirtúa de contera lo aseverado por aquella, al señalar que quien tenía la obligación de revisar los envases y verificar si tenían defectos críticos *“...era ... inspector de calidad, nosotros solo empacábamos...”*.

Tampoco quedo evidenciado que dicho defecto “rebaba interior” no fuere perceptible a la vista, como lo sostiene la actora cuando alude que *“...la rebaba interior no es visible, se detecta*

con el comparador óptico...”, adviértase que de la prueba testimonial se colige que ello no era así, pues el Gerente de Calidad precisó “...la rebaba interior se puede detectar visualmente una vez tu tengas claro que tiene que cumplir con el procedimiento de inspección de los cinco pasos donde lo primero que te piden el procedimiento es mirar el terminado, tú te vas a dar cuenta que hay una protuberancia o un salido del vidrio que no debería estar sobre la superficie como tal, normalmente la superficie y la boca de los envases son superficie planas, libres, y una protuberancia sobre esa superficie de selle que es una superficie plana libre se puede evidenciar visualmente...”, que la “...función de inspección visual, es una inspección que se hace al 100% de la producción que se le asigna para inspeccionar, como te digo con la inspección de los 5 pasos el personal –aludiendo a los revisores empacadores- tiene la capacidad para detectar los defectos críticos, pero digamos que para el revisor empacador no se le solicita que haga algo adicional para esa detección como tal...”, que el comparador óptico es “...un equipo que tiene la capacidad a través de una proyección de imagen poder nosotros tomar las mediciones de las variables medibles que el producto tiene que cumplir, normalmente es digamos que un equipo con una muy buena resolución en el cual tu proyectas la imagen porque hay una luz que pega en el producto y hay un reflejo en la pantalla donde tú puedes hacer mediciones del producto como tal...”; reiterando que para detectar el defecto crítico de rebaba interior no es necesario acudir al comparador óptico “...no, no señor, no es necesario ir al comparador óptico, el comparador óptico lo utilizamos nosotros como una herramienta para poder hacer la verificación de las dimensiones del envase como tal, hay digamos algunas dimensiones del envase que es necesario verificarlas con el comparador óptico como una herramienta de medición como tal, pero para la detección de un defecto crítico no necesitamos el comparador óptico...”.

Además, la omisión en la detección del defecto crítico, conforme lo evidenciado con la prueba testimonial, implicó para la compañía una serie de acciones que conllevó “...pérdida de tiempo, la pérdida de oportunidad del despacho de la producción para nuestro cliente, adicional a esto el hacer un reproceso, porque se debió hacer una re selección de 40.000 unidades que se vieron involucradas en este evento al no haber evidenciado el defecto...”; poniendo en riesgo incluso, el vínculo con el cliente –AVON a quien debía despacharse el producto-, a decir de los testigos FREDDY DAVID y JAIRO RICARDO, respectivamente.

Lo anterior, lleva a concluir, contrario a lo considerado por el recurrente de la parte actora, que la accionante omitió el cumplimiento de sus obligaciones, en los términos señalados en los numerales 1° y 5° del artículo 58 del CST, pues no ejecutó “...la labor, en los términos estipulados; observando los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que

de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido...” ya que no dio aplicación al “...PROCEDIMIENTO DE INSPECCIÓN DE CINCO PASOS”, como tampoco el “...comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios...”; ya que aunque ésta alude a que le informó al inspector de línea, no aparece acreditado; situaciones que se contemplan como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, en los términos de los numerales 6° de los artículos 62 del CST, y del 87 del RIT; y la circunstancia que en la carta de terminación se enunciaran otras normas, que en sentir de la Sala no serían aplicables, a manera de ejemplo el numeral 2° y 5° del artículo 62 Ibídem, pues no encuentra que la trabajadora hubiere incurridos en supuestos que den lugar a las mismas, no lleva a considerar que no se dio la justa causa invocada por la empresa y por ende, restarle eficacia a la decisión del empleador; pues se reitera, la omisión de la trabajadora se constituye en una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador; calificadas como tal en el Reglamento Interno de Trabajo, como quedo dicho.

Es de precisar, que no se advierte violación al derecho a la igualdad que pregona el apoderado de la actora, al considerar que “...habían varios trabajadores que hacían los mismo y esos trabajadores que estaban dentro del mismo turno y que se dieron las mismas circunstancias no fueron despedidos ni sancionados...”; pues si bien de la prueba testimonial se evidencia que efectivamente habían más personas desempeñándose como revisores empacadores en el turno y línea en que se encontraba laborando la accionante; no quedo demostrado que “...se dieron las mismas circunstancias...”, pues no se probó quienes eran, la labor y condiciones en las que se desempeñaba cada una, para ponderar que realmente se dieron las mismas condiciones y circunstancias; no siendo factible arribar a tal conclusión por el hecho que la omisión endilgada a la actora hubiere dado como resultado “...la retención de seis pallets (40.320 unidadesa aprox.), que equivalen a ocho horas de producción...”, como se indica en la carta de despido de ésta (fls. 112 y 113); pues se repite tal situación no quedó acreditada; además debe recordarse que según el supervisor del turno -FREDDY DAVID SERRANO POLO-, cuando la señora Jueza le preguntó “...¿fueron llamados a descargos todos los trabajadores que se encontraban implicados en ese momento en ese cargo concreto de revisor empacador?...” éste respondió “...si señora...”, e igualmente cuanto lo interrogó sobre si “...¿frente a todos se siguió el

mismo procedimiento?...”, también contestó “...si señora, ante todos se cumplió digamos la sanción disciplinaria pertinente...”; coligiéndose que respecto de las personas involucradas en dicha situación se siguió el mismo trámite que a la actora, sin que hubiere quedado demostrado, por la parte actora que no fuera así; y respecto del inspector de calidad - DANIEL CHAVARRO- por el que insistentemente interrogaba el apoderado de la actora, nótese que el cargo es diferente al de la demandante y sus funciones según el Gerente de Calidad, son distintas, pues el procedimiento que éste debía adelantar frente a la revisión del producto “...es un procedimiento pues distinto y diferenciado que es hacer un muestreo aleatorio con una frecuencia establecida...”; por lo que no puede colegirse como al parecer pretende de manera equivocada el recurrente se haga, que el citado trabajador tenía las mismas funciones de la accionante y por tanto al seguir laborando en la empresa, como lo refirieron los declarantes, no se le dio el mismo tratamiento que a la actora.

Entonces, al quedar acreditada la justa causa endilgada, así como que no se encontraba determinado un procedimiento previo específico que hubiere debido adelantar la accionada para dar finalización al contrato de la actora, no puede considerarse que no se adelantó el mismo en debida forma, conclusión a la que erradamente arribó el *a quo*, como atrás quedo analizado; lo que lleva a la revocatoria de la condena por indemnización por despido injusto –legal y convencional- que se aplicó en primera instancia.

Ahora, respecto a la condena por indemnización moratoria de la norma convencional, señala el numeral 5.1. de la Convención Colectiva de Trabajo -2014-2016, “...Cuando por cualquier causa se produzca el retiro de un trabajador, la Empresa hará el pago total de las prestaciones y salarios correspondientes a que tenga derecho, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de retiro...” precisando en el inciso segundo de dicho numeral “...Dentro del plazo antes estipulado se tramitará el respectivo Paz y Salvo del Sindicato, de la Cooperativa Integral de Trabajadores de la Compañía Nacional de Vidrios S.A.. “Cootraconalvidrios” Ltda. Después del octavo (8) día hábil, la Empresa reconocerá dos (2) días de salario básico ordinario por cada día de mora en el pago de las prestaciones sobre el plazo antes estipulado...” (fls. 27 y 233).

El contrato de trabajo de la actora, finalizó el 7 de enero de 2016, conforme la carta de despido de esa misma fecha (fl. 112 y 113) y; se le practicó liquidación final de prestaciones

sociales el 21 de enero de 2016, pues es la fecha que se registra en ese documento – liquidación- (fls. 67 y 125); siendo conforme al calendario de ese mes –enero de 2016-, el décimo día hábil siguiente a la terminación del nexo laboral; coligiéndose según la norma convencional, que le corresponde a la demandante el equivalente a 4 días de salario por la indemnización aludida (*dos (2) días de salario básico ordinario por cada día de mora*); tal como lo dispuso la falladora de instancia, por consiguiente se confirmará la decisión al respecto.

En cuanto a la indemnización del artículo 65 del CST-, que reclama el apoderado de la actora, bajo el entendido que como solo hasta el 19 de enero de 2016, la empresa dio respuesta al recurso de apelación presentado por la organización sindical, frente a la decisión de terminar el contrato de la demandante, se debe extender la liquidación del contrato hasta esa fecha, dado que el pago de salarios y prestaciones se hizo solo hasta el 7 de enero de 2016, adeudándole lo correspondiente a ese tiempo -8 a 19 de enero de 2016-; debe decirse que es equivocada la interpretación que hace el recurrente, téngase en cuenta que la actora no acreditó haber ejecutado actividad alguna a favor de la empresa luego que se le terminara su contrato de trabajo el 7 de enero de 2016, para colegir como erradamente lo hace el apoderado de ésta, que se le adeudan salarios y prestaciones sociales hasta el 19 de enero de 2016.

Ahora, la circunstancia que en comunicación de esa fecha –19 de enero de 2016- la empresa hubiere dado respuesta a carta presentada ese mismo día por el Presidente de SINTRAVIDRICOL SECCIONAL SOACHA y que referenció “...APELACION COMPAÑERA ANGELICA MURCIA SUSA...” (fls. 15, 16, 122 y 123), advirtiéndose que es copia de lo argumentado por dicha organización en carta recibida por la compañía el 12 de enero, bajo la misma referencia (fls. 13, 14, 119 y 120) y que fuera respondida el 14 de enero de esa anualidad (fl. 121); no lleva a colegirse que el contrato de extendía hasta esa fecha porque no se indicó en dichas misivas que “...el despido quedaba en firme y quedaba en firme a partir del 7 de enero...” como lo alega el apelante; pues tal aspecto, vale decir el ratificar la terminación en la fecha que acaeció- queda comprendido implícitamente en lo señalado en la respuesta emitida, donde se alude a que “...los motivos citados en las respectivas cartas están plenamente probados y son los que invoca la empresa para tomar la decisión adoptada...” (Según carta de enero 14 de 2016, fl.

121), y que “...como quiera que son los mismos argumentos esbozados en la anterior carta de apelación o solicitud de conmutación, la compañía se ratifica en lo enunciado en su respuesta del 14 de enero de 2016.- Por lo anterior no es viable acceder a su petición...” (fl. 124); pues debe entenderse que si no se accede a lo pedido la situación queda en el estado en que se encontraba para el momento de la presentación de dicha solicitud, o en palabras acordes al presente asunto, si no se accedió a revocar la decisión de terminación del contrato de la actora, lógicamente quedaba en pie tal decisión, a partir de la fecha en que se había emitido la misma, que para el examen, fue el 7 de enero de 2016.

Por consiguiente, dicho pedimento no se acompasa con lo acontecido en el expediente, debiendo negarse, tal como lo hizo la falladora de instancia; aunado a que la demandante admitió en el interrogatorio de parte que la empresa le canceló sus acreencias laborales.

Ahora, tampoco puede decirse que hay lugar a una indemnización moratoria parcial, por el tiempo transcurrido entre la finalización del vínculo y la fecha en que se le canceló la liquidación, como quiera que la jurisprudencia ha señalado que la misma no es de aplicación automática, sino que debe examinarse la circunstancias de cada caso para su aplicación, y en el asunto bajo examen se advierte, que si bien la demanda no canceló el mismo día, se observa circunstancias tales como la controversia que presentó el sindicato, que permiten justificar tal comportamiento, dado que transcurrió un tiempo corto. En virtud de lo cual, se confirmará la absolución impartida al respecto. Agotado el temario objeto de apelación, se modificará la decisión en los términos señalados; y se condenará en costas al parte demandante dado lo adverso de la decisión del recurso a sus intereses. 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. **REVOCAR PARCIALMENTE** el numeral 3° de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha, el 9 de diciembre de 2019; dentro del proceso Ordinario

de **ANGÉLICA MURCIA SUSA** contra **VIDRIERIA FENICIA S.A.S.**; que impuso condena por indemnización por despido injusto convencional y legal; para en su lugar **DECLARAR** que el contrato de trabajo de la demandante finalizó por justa causa y en consecuencia, **ABSOLVER** a la parte demandada de las indemnizaciones impuestas; conforme lo expuesto en la parte considerativa de esta decisión.

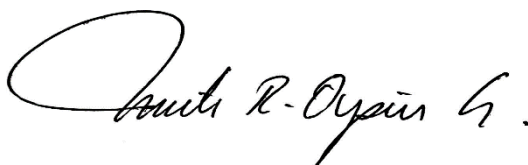
2. **CONFIRMAR** en lo demás la decisión que se revisa.
3. **COSTAS** a cargo de la parte demandante. Fijese como agencias en derecho, la suma de \$200.000.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA SENTENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA