



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25286 31 05 001 2021 00167 01

Luz Karime Lobato Hernández vs Laboratorios de Cosméticos Vogue SAS

Bogotá D. C., seis (06) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala a resolver el **grado jurisdiccional de consulta** de la sentencia absolutoria proferida el 6 de junio de 2023, por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

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

Sentencia

Antecedentes

1.- Demanda. Luz Karime Lobato Hernández, mediante apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral contra de **Laboratorios de Cosméticos Vogue SAS**, con el fin de que se declare que no existió justa causa para despedir a la demandante el 5 de marzo de 2021, en consecuencia, el despido fue ilegal por las causas alegadas por la demandada, por lo que se debe ordenar su reinstalación, junto con el pago de los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social y se conmine a la demandada a elaborar un régimen disciplinario que cumpla los mínimos constitucionales del debido proceso en los términos de la sentencia C593-2014.

Como supuesto fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que empezó a laborar para la demandada entre el 11 de julio de 2007 al 31 de marzo de 2011, y posteriormente, del 7 de febrero de 2012 hasta el 5 de marzo de 2020, cuando fue despedida, luego de un proceso disciplinario que vulneró el debido proceso, pues la empresa argumentó una justa causa inexistente.



Señala que el 4 de marzo de 2021 fue citada a diligencia de descargos, por “...el presunto incumplimiento de sus obligaciones laborales como trabajadora el día 20 de febrero de 2021, **por subir a un equipo de la empresa una caneca de 50 Kg a una altura superior a un metro sin estar capacitada ni autorizada para ello.** Es importante resaltar que por haberla ubicado encima del equipo, se ocasiono un accidente **cuando la caneca le cayó en la pierna a la supervisora Jazmín Alonso.**”, la empresa argumento jurídicamente la citación en los artículos 58 numeral 1 y 7 del CST, Art. 43 numerales 1 y 7 del RIT, pero que al momento de despedirla se sustentó en el artículo 62 del CST, agrega que a ese llamado se adjuntaron como pruebas el informe de la supervisora Jazmín Alonso, sobre lo ocurrido el 20 de febrero de 2021; tres fotos, versión de los hechos rendida por la hoy demandante, declaración de Eliana Álvarez compañera de trabajo.

Expone que el día 4 de marzo siguiente, se realizó la diligencia de descargos, donde la testigo Adriana Medina actuó como coentrevistadora, que entre dicha diligencia y la terminación del contrato de trabajo no transcurrieron más de 48 horas, por lo cual la demandante no pudo preparar su defensa, ni la acompañó un representante sindical.

Dice que el 5 de marzo de 2021, le fue notificada la decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa, que inconforme con la decisión apeló la decisión, pero sus argumentos no fueron estudiados de fondo, manteniéndose la decisión, finalmente agrega que la demandada el día 15 de marzo siguiente también llamó a descargos a Eliana Álvarez, quien afirmo que el procedimiento realizado el día de los hechos con la caneca, era habitual y con conocimiento de los supervisores, y además se escuchó el testimonio de Leonardo Flórez,

La demanda fue admitida en auto de fecha 15 de diciembre de 2021.

2.- Contestación de la demanda. La demandada **Cosméticos Vogue SAS**, contestó la demanda con oposición a las pretensiones, frente a los hechos aceptó los extremos temporales del vínculo laboral, pero asegura que el contrato terminó por justa causa imputable a la trabajadora, que las faltas cometidas se encuentran demostradas y se tomó la decisión con el debido proceso. En su defensa propuso las excepciones de mérito denominadas existencia de justa causa para terminar el contrato, cumplimiento del debido proceso, cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, compensación y buena fe, innominada y genérica.



3.- Sentencia de primera instancia. La titular del Juzgado Laboral del Circuito de Funza - Cundinamarca, mediante sentencia proferida el 6 de junio de 2023, resolvió: *“Primero: Declarar probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada como EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO y CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión. Segundo: Absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de a demanda. Tercero: Condenar en costas y agencias en derecho el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Cuarto: En el evento de ser apelado el presente fallo, se ordena remitir las presentes diligencias al superior para que se surta el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA, en atención a que la presente decisión fue totalmente adversa a las pretensiones de la trabajadora. OFICIESE.”.*

4.- Grado jurisdiccional de consulta. Comoquiera que la sentencia de primera instancia fue desfavorable a la demandante y esta no fue apelada, se resolverá el grado jurisdiccional de consulta de la mentada providencia, en los términos consagrados en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. 2018).

5.- Alegatos de segunda instancia. Solo el apoderado de la demandada presentó alegaciones de segunda instancia, solicitando que se confirme la sentencia objeto de consulta, luego de hacer una exposición de las pruebas recaudadas, así como de los hechos ocurridos, reitera que el despido se ajustó al debido proceso y con ocurrencia de una justa causa.

6.- Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde determinar si el despido fulminado por la entidad empleadora en relación con la demandante si hizo con justa causa, o, por el contrario, se configuró un despido injusto y si en la actuación se respetó el debido proceso.

7.- Resolución al (los) problema (s) jurídico (s). De antemano, la sala anuncia que la sentencia consultada será **confirmada**.

8.- Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Artículos 22 a 24 del CST, 60, 61, 145 del CPT y de la SS, arts. 60 y 61, CCP, sentencias SL-2879-2019, SL3435 de 2022.



Consideraciones.

En este asunto no se discute la existencia de los contratos de trabajo a término indefinido suscritos entre las partes, el primero con vigencia del 11 de julio de 2007 al 31 de marzo de 2011 y el segundo desde el 7 de febrero de 2012 al 5 de marzo de 2021, el cargo desempeñado por la demandante de preparadora, así como el salario percibido de \$1.286.725, hechos que fueron aceptados por la demandada al contestar el libelo y no fueron controvertidos por las partes.

La jueza del conocimiento en la sentencia consultada, declaró prósperas las excepciones propuestas por la demandada y en consecuencia la absolvió de todas y cada una de las pretensiones propuestas por la demandante, al considerar que el despido de la demandante fue con justa causa, al haberse acreditado y así lo aceptó la actora en su interrogatorio de parte, que ella en compañía de su compañera de trabajo Eliana levantaron una caneca 50Kg, omitiendo tener en cuenta la prohibición relacionada con el límite de cargas consagrada en la Resolución 2400 de 1979, que para el caso de mujeres es de 12.5 kg., límite conocido por la trabajadora, pero cada una de ellas levantó un peso de 25Kg, que lo afirmado por la demandante *“que era costumbre, que todo mundo lo hacía, que nunca se había dicho nada, pues la versión de que nunca se había dicho nada realmente queda por fuera de todo contexto, porque la trabajadora recibió capacitación y lo tenía claro, ... en el interrogatorio reconoce que el límite eran 12.5kg, ella lo sabía, lo que pasa es que la conducta que seguramente ella y otras compañeras más realizaban de manera habitual, lo hacían porque les parecía más cómodo sacar el producto de encima de donde ubicaron la caneca para depositarlo en el molino porque eso fue lo que todos coincidieron, es que era más fácil, porque económicamente según ellos no era la adecuada, eso no lo califica el trabajador, eso lo tiene que calificar es el empleador, porque el empleador tiene la responsabilidad frente a sus trabajadores de cuidarlos, de evitar que se comentan, de que ellos se enfermen o de que sufran accidentes de trabajo y por eso el empleador tiene la obligación de implementar las medidas adecuadas a efectos de impedir que el trabajador se lesione...”*

“Si la empresa había dado la instrucción de que la caneca debía estar sobre un butaco, como ellos mismos lo indicaron, aquí todos los testigos coinciden incluyendo a la misma demandante sobre un butaco para con un platón, un recipiente que empezará a depositar genera un movimiento seguramente repetitivo que cansaba pero era menos riesgoso que la caída de ese producto que pueda generar una lesión o cualquier otro tipo de lesión que previamente estaría calificada, por eso había una instrucción clara y la conocía la trabaja, eso quedó totalmente claro en el interrogatorio y en la dirigencia de descargos, la trabajadora sí sabía y conocía que no debía hacerlo, que se había normalizado la conducta, que de pronto otros trabajadores lo hacían, eso no la excluye, no la exculpa de esa situación y ella lo sabía, se sube una caneca de aproximadamente 50 kg y cuando se va a verificar la máquina, porque eso quedó también claro, cuando se va a verificar la máquina porque tuvo una falla y es cuando la señora Jazmín Alonso el día de hoy nos cuenta, nos dice envía la señora a cenar y nosotros



revisamos la máquina cuando yo voy a voltear la caneca, no pensé que tuviera esa cantidad de peso y se me viene la caneca encima me cae sobre la pierna y genera la lesión, listo el acto inseguro y de pronto aquí se quiso hacer ver como que la señora Jazmín ejecuto ese acto inseguro, de pronto sí pero aquí lo que más pesa no es que a la señora se le haya caído la caneca encima, sino que la trabajadora levantó un peso que no estaba permitido a sabiendas de esa situación, el hecho está probado, está acreditado.

En cuanto a establecer si ese hecho es constitutivo de una justa causa del despido, refirió que antes de revisar el RIT, la Corte Suprema de Justicia, ha señalado “*que cuando se invoca como justa causa de terminación del contrato de trabajo la contemplada en el numeral 6º del Artículo 62, es decir, cuando se habla del grave e injustificado incumplimiento de las obligaciones y las prohibiciones, que es una de las causales que se cita por el empleador, la norma habla del del grave e injustificado incumplimiento, pero surgen dos situaciones, una cuando el empleador únicamente hace alusión al incumplimiento de las obligaciones que están establecidas reglamentariamente y es el juez al que le toca analiza si esa conducta, ese incumplimiento, de esas obligación o prohibición es grave, para poder concluir si el despido fue o no justo; pero hay una segunda situación, es cuando el empleador previamente ha calificado como grave la conducta y cuando el empleador ha calificado como grave la conducta en su reglamento, en su contrato o en sus reglamentos internos, al juez no le está permitido analizar si era grave o no la conducta, porque ya previamente el empleador lo dispuso así y eso tiene una razón de ser y es porque precisamente el empleador en el ejercicio de su actividad puede determinar qué conductas pueden afectar la seguridad de la empresa, de los trabajadores y por ello las puede calificar previamente como graves, entonces cuando el empleador califica como grave una conducta, el juez le basta simplemente con verificar la ocurrencia de la conducta, sin hacer mayor valoración si se considera grave o no, no porque esa calificación ya la hizo el empleador y así lo señaló la Corte en Sentencias SL499 de 2013, SL 375 de 2018, SL 672 de 2019 y ha sido la línea que se ha mantenido hasta el día de hoy.*

*Entonces el empleador ha argumentado su decisión en que la trabajadora no acató las órdenes e instrucciones que sobre el particular se han dictaminado por las autoridades del ramo, esa conducta si nosotros nos remitimos al Artículo 45 del RIT, el numeral 19 consagra como prohibición, el no cumplir con las instrucciones de la compañía sobre utilizaciones EPP, normas de seguridad etc. y el artículo 43 consagra como obligaciones del trabajador numeral 7º observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas por el médico en la empresa por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales; tanto en el artículo 43 como en el artículo 45; en el artículo 43 el párrafo primero señala que la violación de las obligaciones aquí consignadas **es calificada en este reglamento como falta grave** para todos los efectos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 45 en su párrafo primero **también lo contempla**, así, la violación de las prohibiciones aquí consignadas es calificado en este reglamento como falta grave para todos los efectos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, es decir, que, aquí **la empresa ya tenía como calificada como falta grave el incumplimiento a las obligaciones o las prohibiciones que estaban allí enlistadas y dentro de esas estaba la de no cumplir las normas de seguridad una norma de seguridad, una norma de seguridad es el no levantamiento de cargas por encima del límite establecido en la ley y el acatar las normas e instrucciones que se les han impartido con miras a evitar accidentes o enfermedad laborales, es***



decir que la falta estaba calificada como grave y si se considera o no desproporcionada ese asunto ya no se puede entrar a debatir acá, porque ya el empleador previamente lo consignó en su Reglamento Interno de Trabajo, la trabajadora conocía de su situación, sabía que estaba prohibido el levantar ese tipo de cargas y aún así procedió en tal sentido, lo reconoce, lo tenía claro, recibió las capacitaciones, todos los testigos que concurrieron al despacho coincidieron en lo mismo, todos sabían que al límite que la empresa había recabado sobre ese aspecto, que los demás trabajadores lo hicieron, que a los demás no se le ha sancionado, pues eso no pasó de ser simplemente afirmaciones, pero más allá de eso, eso no incide en que la empresa no tuviese la facultad de adoptar una decisión frente a la trabajadora de terminar el contrato de trabajo con justa causa, como en efecto lo hizo; aquí entonces es claro para el despacho que la trabajadora si incurrió en una justa causa para por finalizada la relación laboral, que el empleador no incurrió en una violación al debido proceso en ese trámite que hizo, pues en primer lugar no estaba obligado, pero a pesar de ello lo hizo, se ajustó al procedimiento, se le garantizó el derecho de contradicción y defensa la trabajadora y por lo tanto no se evidencia que el despido fuese ilegal o injusto y en ese sentido pues prosperan las excepciones planteadas por la parte demandada y que fueron denominadas, como existencia de la justa causa para terminar el contrato de trabajo y cumplimiento del debido proceso, excepciones que conllevan a la a absolucón de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.”

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

De otra parte, nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: “*i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...” (SL496-2021 Rad. 76197).*



.- Están demostrados los hechos de la carta de despido.

Obran en el proceso las siguientes instrumentales, referidas a este tópico.

1.- Escrito de 20 de febrero de 2021, en el que se plasma lo siguiente: *“Acto inseguro miralles”, suscrito por Alonso Rubiano María Jazmín dirigido a Enfermería, que indica, “Sobre el equipo se observa una caneca azul de 50 Kg. Por su altura no es posible visualizar que cantidad de base color tenia, MNTO me hace entrega del equipo y indica que debemos adicionarle producto al equipo para revisar si quedo bien, el personal de MNTO en ese momento se había dirigido hacia la Narden.*

Tome la caneca que estaba sobre el equipo y a esa altura, no me imagine que estuviera con ese peso. Al tomar la caneca para voltear de inmediato se me resbalo, fuerza la sostuve realice el apoyo con la pierna izquierda parte del muslo arriba de la rodilla. La caneca sin embargo me gana en peso y cae al suelo sin voltearse ni generar reguero. ...”. Se adjuntaron tres fotografías de la caneca sobre la máquina, y otras dos similares, pero con operarios a su lado. (fl. 23, 24, 25 y 100 pdf 02 y 08)

2.- Citación a diligencia de descargos de 3 de marzo de 2021, donde la entidad demandada le informa a la demandante lo siguiente:

“Dando cumplimiento a lo establecido en el reglamento interno de trabajo por medio de la presente nos permitimos citar lo el día 4 de marzo de 2021 a las 4:30 pm, a través de teams, citación que será enviada a su correo corporativo, y adicionalmente su coordinador de turno le facilitara los medios de conexión, con el fin de oír sus descargos sobre los hechos verificados el día 20 de febrero de 2021, en relación con: 1. Presunto incumplimiento de sus obligaciones laborales como trabajadora el día 20 de febrero de 2021 por subir a un equipo de la empresa una caneca de 50 kg a una altura superior a un metro sin estar capacitada ni autorizada para ello. Es importante resaltar que por haberla ubicado encima del equipo, se ocasiono un incidente de seguridad cuando la caneca le cayó en la pierna a la supervisora Yasmin Alonso.... Los anteriores hechos configuran presuntos incumplimientos que se puedan enmarcar dentro de las siguientes disposiciones: Código sustantivo del trabajo. Artículo 58 Numeral 1: Realizar personalmente la labor. Artículo 58 numeral 7: Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes ... Reglamento Interno de Trabajo: Artículo 43 numeral 1: Son obligaciones especiales del trabajador: Realizar personalmente la labor en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.”. (fl. 21 del pdf 02 y fl. 106).

3.- La diligencia de descargos de Luz Karime Lobato de fecha 4 de marzo de 2020, en la que dijo, *“...Soy fabricante, y llevo 9 años. Al preguntársele ¿Sabe usted la importancia de*



cumplir las obligaciones, acatar las instrucciones, normas y políticas internas de la compañía? Si señora. ¿Sírvese indicar si usted laboró el día 20 de febrero de 2021 en el turno B? Si señora. ¿Usted subió la caneca que pesaba más de 50 Kg encima del equipo Millares de la empresa? La levanté con la ayuda de la fabricante Eliana Álvarez.” ... ¿Cuál es el peso máximo que puede levantar una mujer? R. 19.5 Kg. ¿Esto quiere decir que entre dos personas Eliana y usted estaban levantando un peso superior al permitido para cada un 50Kg? Si, si señora.”. expresa que en estos casos de levantar peso, debe hacerse entre dos personas y que para ella es más fácil poner la caneca sobre el molino, que hacerlo con el movimiento repetitivo de la mano porque causa molestia en la muñeca y los hombros; que “...Lo que hicimos, porque no lo he hecho yo solamente, casi todas las personas que trabajamos en el molino se hace esta operación”. Refiere que no reportó SIO por realizar esa actividad insegura, manifiesta que ella no era la única en desempeñar esa tarea así, es decir subir la caneca encima del equipo, que era de conocimiento de los supervisores, señala que con ocasión a subir la caneca sobre los rodillos y cuando ella (demandante) no estaba, la supervisora sufrió un accidente y que fue la supervisora quien decidió manipular la caneca en su ausencia, pues se encontraba cenando, considera no haber cometido ningún error, pues sabe manipular la caneca y adicionar el producto, dos practicas diferentes. Cuando se le preguntó “¿Cuál es el procedimiento para alimentar el equipo? Expresó que el procedimiento es que nosotros colocamos una silla, luego colocamos la caneca encima de esa silla y con esa taza alimentamos”. (17) “¿Usted coloco la caneca de la silla como me indica que es el procedimiento? NO”. “¿Cómo realizó usted el procedimiento que arriba me describe ese 20 de febrero de 2021? Yo levante la caneca con mi compañera Eliana sobre el equipo.”. (fl. 151).

4.- Formato de recibo de manual de manejo de cargas y asistencia a capacitación con fecha 9 febrero de 2021, firmado por la demandante. (130).

5.- Fotografía a fls 159 y 160 de cuadro que muestra las reglas de oro en seguridad, fijado en instalaciones de la empresa.

6.- Misiva de 5 de marzo de 2021 mediante la cual se comunica a la demandante la terminación del contrato de trabajo, del siguiente tenor:

“(...) después de darle la oportunidad de ejercer el derecho a la defensa en audiencia de descargos, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con JUSTA CAUSA imputable a usted, a partir de la finalización de la jornada laboral del día 5 de marzo de 2021.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, comunicamos a usted que la anterior determinación se ha tomado teniendo en cuenta los siguientes:

Hechos



Incumplimiento de sus obligaciones laborales como trabajadora el día 20 de febrero de 2021 por subir a un equipo de la empresa una caneca de 50kg a una altura superior a un metro sin estar capacitada ni autorizada para ello. Es importante resaltar que por haberle ubicado encima del equipo se ocasiono un incidente cuando le cayó en la pierna a la supervisora Jazmín Alonso.

Pruebas... (diligencia de descargos, documentales).

Decisión: ...

...En consecuencia, los hechos anteriormente señalados, configuran un grave incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales que rigen el desarrollo de las actividades que deben ser ejecutadas por la trabajadora, al haber realizado un acto inseguro y haber puesto en peligro su integridad física y la de los demás trabajadores.

Teniendo en cuenta lo indicado, esta conducta constituye una justa causa para terminar el contrato de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62, ordinal a, numeral 4 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo con el artículo 58 numerales 1 y 7 del mismo Código, y de conformidad con el artículo 43, numerales 1 y 7 del Reglamento Interno de Trabajo y la regla de oro de -no realizar actividades para las cuales no ha sido capacitado- ...”

7.- *Obra recurso de apelación interpuesto por la demandante en contra de la decisión, de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, señalando: “...De acuerdo a los hechos argumentos que plantearé en el presente escrito solicito a usted declare mi ausencia de responsabilidad y en consecuencia anule el despido a mi realizado por carecer de justa causa, por ser violatorio al debido proceso pues la empresa nunca logro probar su acusación, y es solo a partir de falsear la situación ocurrida, incluso contradiciendo las pruebas que reposan en el expediente que me despide. ...”. (fl. 141).*

De la lectura de la mencionada misiva de despido, referida anteriormente, es dable inferir que el motivo por el cual resolvió la demandada dar por culminada la relación laboral, fue porque la demandante incurrió en una falta calificada como grave por el empleador en el RIT, consistente en que “... el 20 de febrero de 2021 por subir a un equipo de la empresa una caneca de 50kg a una altura superior a un metro sin estar capacitada ni autorizada para ello. Es importante resaltar que por haberle ubicado encima del equipo se ocasiono un incidente cuando le cayó en la pierna a la supervisora Jazmín Alonso”.

Lo que se traduce de una parte en la omisión de levantar un peso muy por encima del permitido legalmente, y que por ese actuar indebido se generó un accidente de trabajo a la supervisora de la actora, vale decir que era de conocimiento de la demandante, quien, así lo confesó en la diligencia de descargos y también en el interrogatorio de parte que absolvió en el plenario, aceptando que conocía las instrucciones de manejo de la maquina miralles, el procedimiento para cargar el producto a la misma, el respeto



del manejo de pesos, que no le estaba permitido cargar el peso de 50kg, incluso si era entre dos personas, sabía que no se aceptaba subir la caneca sobre el equipo miralles, como se hizo y si bien quiere exculpar esa irregularidad en que se hacía así e incluso con conocimiento de los supervisores, a lo que también se aludió en las misivas reseñadas en la prueba documental, esa excusa no es de recibo, dado que se trata de una prohibición legal, en cuanto al límite de peso a levantar por parte de una mujer, y se encuentra calificada como falta grave en el RIT, además se insiste, aceptó que tiempo cercano a la ocurrencia de ese actuar indebido, 9 de febrero de 2021, recibió capacitación y con su omisión, el 20 de febrero de 2021, no solamente se presentó la infracción a la regla de prohibición de seguridad y salud en el trabajo, sino que su actuar dio lugar a que sufriera un accidente laboral su compañera supervisora.

Sabido es que la confesión es la prueba de mayor poder de convicción, y, por ende, suficiente para dar por demostrados los hechos que se investigan. Es cierto que admite prueba en contrario (art.197 del CGP, en concordancia con el artículo 145 del CPT y de la SS), más en este caso, ni por asomo aparece desvirtuada, incluso obra una comunicación suscrita por la demandante a mano, en la cual describe el procedimiento efectuado y hechos referidos antes.

La ocurrencia de esta falta además fue corroborada por la compañera de trabajo de la demandante, Eliana Astrid Álvarez Escobar como se establece con la comunicación suscrita a mano, en la que describe los hechos del 20 de febrero de 2021 *“...pasaba por el pasillo cuando mi compañera Luz Karime Lobato me pide el favor de alzar una caneca y ponerla encima de los miralles, este proceso se hace frecuentemente cuando se muelen las bases. Mas tarde me informan que la coordinadora Jazmin Alonso me estaba buscando ...que yo había cometido un error un acto inseguro y que nos iban a pasar un BIO a mi compañera y a mí. ...”*. (fl. 28 pdf 02)

La mencionada señora **Eliana Astrid Álvarez Escobar**, rindió declaración en el proceso, señalando que es empleada de la demandada hace 14 años y compañera de trabajo de la demandante, de los hechos de la demanda informó *“yo pasaba por el pasillo, ella me pidió el favor de hacer una carga, de levantar una caneca, obviamente yo procedí porque eso pues normalmente yo cooperaba con otros compañeros porque normalmente eso se hacía, no le vi problema, no vi que fuera un acto inseguro por el momento, yo accedí yo me acerque a ella junto con la maquina alzamos la caneca ahí a la máquina, ahí en el soporte que ella tiene y ya, eso fue lo único que yo hice. Cuando yo salí al break me la encontré con Jazmín Alonso y me comenta pues el suceso, lo que le había pasado a ella, que había manipulado la caneca y se le había caído en el cuerpo en la rodilla y se había lastimado, ... ya después como a los tres días me llamaron para descargos, obviamente tuvimos los descargos, ya como a los dos días de descargos me informan que yo fui sancionada por ocho días y me informan que Luz Karime la que era mi compañera fue despedida”*.



Agrega que cuando fueron citadas a descargos se hizo aparte la diligencia para cada una, que a ella (testigo) la sancionaron por incumplir la regla de oro en manipulación de cargas, que no podían levantar más de 12.5 kg y si es superior debían pedir la ayuda a otro compañero o compañera, que fue lo que hicieron en ese momento, pero no sabía cuánto pesaba, al preguntársele *¿A ustedes les daban capacitación para manejo de cargas?* *“En el momento puede ser que sí, pero yo no había firmado capacitaciones de cargas anteriores”*, manifestó que últimamente les hacen socializaciones del RIT, pero que antes no lo hacían, y también reciben socializaciones del Reglamento interno y seguridad y salud en el trabajo, pero no está publicado en la empresa, que no se hacen entrenamientos diferentes a capacitaciones sobre manejo de maquinaria.

La deponente **María Jazmín Alonso Rubiano** (aud. 23 min 7 - 25), quien es empleada de la demandada hace 23 años, señaló que *“... eso fue hace como 2 años, yo ejercía en ese momento el cargo de supervisor, estaba a cargo del grupo de personas donde trabajaba Luz Karime, como regla número uno en seguridad de la empresa tenemos la obligación de reportar todos los incidentes o actos inseguros que cometamos durante la jornada laboral, creo que estábamos en la tarde sino estoy mal, ella hizo una especie de acto inseguro que era colocar una caneca que tenía más o menos 25 kilos de granel, sobre encima de un equipo que pasaba la altura, cuando me acerque creo que ella había salido a comer, creo que eran como las 5 o 6 de la tarde, me acerque y la caneca se resbaló, la caneca me pegó sobre encima de la parte blanda de la rodilla y me ocasionó un golpe leve porque solamente fue la ida a enfermería; como obligación nosotros teníamos en ese momento de reportar y como regla número uno en seguridad reportar cortadas pequeñas o cualquier incidente que nos pase al grupo de personas que tengamos a cargo, eso fue lo que reporte me dirigí a la enfermería me tuvieron allá prestándome los primeros auxilios, yo hice a nivel de correo, se lo pase a mi jefe de ese momento que era la persona encargada, y pues ya el resto de tramites ya lo gestiono recursos humanos con mi jefe.”*, al preguntársele *¿Cómo constató en ese momento que la persona que puso la caneca a esa altura era la señora Luz Karine?* *“ella era la persona encargada de los molinos en ese momento”*, *¿estaba permitido colocar esa caneca con ese insumo en ese lugar o donde debía estar ubicada?* *“esas canecas como regla de seguridad las mujeres solo tenemos permitido cargas de 12.5, esa caneca tenía que estar sobre una base donde ella podía manipularla mejor, tenía que llenar como una especie de recipiente y servir como alimentadora hacia el equipo”*, *¿es cierto que habitualmente en el equipo de trabajo, ese tipo de canecas con esos pesos habitualmente las mantenían en esas alturas para que ellas se les facilitara depositar la materia prima o definitivamente eso estaba prohibido?* *“pues estaba prohibido porque lo que le digo, excede la carga permitida y pues realmente una mujer no lo puede levantar porque el material es líquido y es bastante pesado. Ósea no se de pronto un hombre lo puede hacer o si lo puede hacer una mujer tiene que ser con ayuda”*.

Dijo que cuando la demandante ingresó de la cena, le dio aviso de lo ocurrido, que le indico -testigo- que eso no se podía hacer eso, expresa que a la demandante le dieron la capacitación, que la empresa hace capacitaciones donde les explicaban el manejo



máximo de pesos y que no se puede exceder la cantidad de 12.5 y los hombres 25 kilos y que la demandante quizá lo hizo para facilitar el trabajo.

Relata que cuando sucedió el incidente no se estaba haciendo mantenimiento a la máquina, que los trabajadores toman un receso para cenar a discrecionalidad. Que cuando se llamó al técnico para una revisión, como la caneca estaba tan alta no se alcanzaba a ver la cantidad de producto que tenía, al momento de tocar la caneca para poder hacer la revisión técnica del equipo se resbaló, que la encargada del equipo era la demandante y fue quien ubicó la caneca, que no le consta que otros trabajadores hicieran el mismo procedimiento, ya que las canecas son pesadas, agrega que el procedimiento de la demandante el día del accidente, por ser un acto inseguro, está prohibido por la empresa, no recuerda si Luz Karime firmó las capacitaciones, que el RIT está publicado en la empresa, y la función de la supervisora es reportar cualquier acto inseguro, tal y como se hizo el día del incidente.

La testigo **Lina Karina Rodríguez Orozco** (Aud. 18 hora 1.46 – 2.09), quien se desempeñó como gerente de recursos humanos para Cosméticos Vogue, desde mayo de 2019 hasta febrero de 2023, en cuanto a la falta cometida que dio lugar al despido de la demandante, dijo que *“hay una omisión y una falta al procedimiento, mismo que es reconocido por la señora Luz Karime durante la diligencia, en la que resulta un trabajador lesionado, no de manera grave, pero resulta lesionado porque el tambo cae sobre la pierna del otro trabajador. Sumado a esto la señora Luz Karime Lobato ya traía, ...un historial de faltas disciplinarias recurrentes entonces no era la primera vez que estábamos en esta situación por parte de Luz Karime, se incumplió una de las reglas de oro de la compañía, las reglas de oro son reglas de seguridad, donde un tercero que es otro trabajador de la compañía, en este caso la señora María Jazmín Alonso, resulta golpeada en la pierna por el tambo que se le cae por el mal procedimiento”*. ¿Cuál fue el procedimiento indebido? *“... existen unas canecas, unos tambos que básicamente están llenos de bases maquillaje, la señora Luz Karime se desempeñaba como fabricante en el área de fabricación de maquillajes, el procedimiento básicamente es que tiene que llenar una máquina, como el tambo pesa mucho ...tiene que agarrar una coca sacar la base de maquillaje e ir alimentando la máquina, la señora Luz Karime, seguramente por facilidad, no sé por qué razón toma la decisión de no seguir el procedimiento de llenarlo con la coca, sino que pide ayuda a otro trabajador la señora Eliana Álvarez de que entre las dos levanten el tambo llenen la maquina y luego el tambo queda a una altura superior de un metro del piso, queda como en la basecita de la máquina, cuando pasa la coordinadora pues se viene el tambo y le cae sobre la pierna. El procedimiento indebido es no utilizó el material adecuado poniendo en riesgo su seguridad y la de una tercero, de ella misma se pudo haber lesionado la columna, la de Jazmín porque le cae el tambo en la pierna y adicionalmente la señora Luz Karime tuvo capacitación más o menos el 9 de febrero en manejo de cargas junto con sus equipos y sabe que una mujer no tiene permitido cargar más de 12 ½ kilos, es lo que dice la norma de seguridad, el tambo pesaba aproximadamente 50 kilos, ella llama a Eliana quien le hace el favor de ayudarle a cargarlo...esto es reconocido por la señora Luz Karime en*



la diligencia de descargos tanto que conocía el riesgo que existía al hacer este procedimiento de manera inadecuada y que conocía el procedimiento correcto y lo omitió”.

Esta misma declarante en cuanto a los hechos ocurridos, refirió *“siendo gerente de recursos humanos recibo la notificación de parte del jefe de inmediato de la señora Luz Karime, de una presunta falta en la que cae un tambo en la pierna de una coordinadora en el área de la fábrica donde se desempeñaba la señora Luz Karime, por un presunto error en el procedimiento de manejo de estos tambos, acto seguido me dispongo el día 3 de marzo de ese año a emitir una citación para descargos el día 4 de marzo, se entrega la citación el día 3 de marzo a la señora luz Karime y se le envía una liga de teams para que pueda compartir e incluso si quiere llevar testigos a la diligencia, el día 4 de marzo se hace la diligencia propiamente de los descargos, en la que se escuchan los argumentos de la señora Luz Karime y las pruebas que ella tiene, junto con las que tiene la compañía, el día 5 de marzo la señora Luz Karime recibe, una vez analizados sus argumentos, una carta de despido con justa causa, el día 5 de marzo misma fecha en que se hace el despido justificado se recibe por parte de la asociación sindical una afiliación de la señora Luz Karime Lobato, relata que “para la fecha 3 de marzo no había habido afiliación de la señora Luz Karime al sindicato, por lo tanto no se le notificó al sindicato de esta citación, pues no era obligación de la compañía hacerlo al no ser un afiliado, para el día 4 de marzo tampoco estaba afiliada por tanto a la a la diligencia de descargos se le permite asistir con los testigos que así lo defina, sin avisarle al sindicato y el día 5 como le digo se hace la entrega de la y finalización del contrato de trabajo por justa causa y posteriormente ese mismo día se recibe la afiliación al sindicato, pasado todo este asunto se recibe una tutela por parte de la señora Luz Karime por un presunto, según ella, falta al procedimiento disciplinario, esa tutela es denegada ...no se le da la razón a la señora Luz Karime en primera instancia, acude a la segunda instancia en la que tampoco se define que haya habido alguna falta en el proceso, y posteriormente pues llega el proceso de demanda como tal.”. Al preguntársele **Sí ¿La demandante solicito en la diligencia de descargos que le permitieran citar testigos?** Respondió *“Nunca hubo por parte de la señora Luz Karime una solicitud expresa de manera escrita para traer testigos a la diligencia, sin embargo como le cuento a ella se le envió la citación por teams, misma que podía haber enviado a cualquier testigo que así quisiera, y ese día menciono que quería que asistiera una persona que estaba de turno que se llama Ada Garatejo y se le permitió ingresar a la señora Garatejo a acompañarla a la diligencia como testigo de la diligencia, no de testigo ocular de lo que había sucedido porque eso nunca lo solicito, sino como testigo de la diligencia y de que se estaba haciendo de la manera correcta. .. Se le preguntó “¿Cuáles son las reglas de oro?, manifestó “no operar un equipo para el que no se está capacitado, no operar un equipo sin la supervisión debida, hay varias, por ejemplo, no caminar utilizando el celular, no operar un equipo para el que no se está capacitado, utilizar los epps de manera adecuada, seguir los procedimientos, son más o menos 10 reglas de oro, en este caso ella opero un equipo con el procedimiento indebido”.**

Conforme con lo anterior, no queda a duda que quedaron acreditados los hechos de la carta del despido, resta por verificar si el mismo lo fue con justa causa o se torna injustificado.

.- El despido fue con justa causa o no.



La Jueza a quo en la sentencia que se revisa, en cuanto a las conductas de la demandante, descritas en la carta del despido, para su calificación, señaló que la pasiva *“previamente lo consignó en su Reglamento Interno de Trabajo, la trabajadora conocía de su situación, sabía que estaba prohibido el levantar ese tipo de cargas y aún así procedió en tal sentido, lo reconoce, lo tenía claro, recibió las capacitaciones, todos los testigos que concurrieron al despacho coincidieron en lo mismo, todos sabían que al límite que la empresa había recabado sobre ese aspecto, que los demás trabajadores lo hicieron, que a los demás no se le ha sancionado, pues eso no pasó de ser simplemente afirmaciones, pero más allá de eso, eso no incide en que la empresa no tuviese la facultad de adoptar una decisión frente a la trabajadora de terminar el contrato de trabajo con justa causa, como en efecto lo hizo; aquí entonces es claro para el despacho que la trabajadora si incurrió en una justa causa para dar por finalizada la relación laboral, que el empleador no incurrió en una violación al debido proceso en ese trámite que hizo, pues en primer lugar no estaba obligado, pero a pesar de ello lo hizo, se ajustó al procedimiento, se le garantizó el derecho de contradicción y defensa la trabajadora y por lo tanto no se evidencia que el despido fuese ilegal o injusto y en ese sentido pues prosperan las excepciones planteadas por la parte demandada y que fueron denominadas, como existencia de la justa causa para terminar el contrato de trabajo y cumplimiento del debido proceso, excepciones que conllevan a la a absolución de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.”*

Las conductas enrostradas a la demandante descritas en la misiva del despido están consagradas en el artículo 7o del Decreto 2351 de 1965, numeral 4 a saber, *“toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas”,* y el numeral 6 *“Cualquier violación grave de las obligaciones o las prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código sustantivo del Trabajo”.*

Así como en el artículo 43, del RIT, que consagra las obligaciones de los trabajadores, entre ellas, núm. 7º señala *“Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. ...PARÁGRAFO PRIMERO. La violación de las obligaciones aquí consignadas es calificada en este reglamento como falta grave, para todos los efectos establecidos en el código Sustantivo del Trabajo.”* El artículo 48 ib., señala que constituye faltas graves, *“... e) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias de la compañía establecidas en este proceso, así como el incumplimiento a su labor conforme a la descripción de cargo.”* y para efecto de comprobación de las faltas, se siguió el procedimiento establecido en el artículo 49: *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa, de imponer o no, la sanción definitiva (CST, artículo. 115). El procedimiento disciplinario en la empresa estará regulado por las siguientes etapas: 1) Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se imputan las conductas posibles de sanción y la formulación de los cargos imputados: Mediante comunicación escrita entregada personalmente o enviada por correo certificado a*



la última dirección de residencia registrada por el Trabajador en la empresa; así mismo, aquellas comunicaciones remitidas vía electrónica al último correo electrónico personal registrado en la empresa y cualquier otro medio que tenga vocación de publicidad para el trabajador, serán medios válidos de notificación. En la respectiva citación se notificará el inicio del proceso disciplinario señalando: (i) Lugar, fecha y hora de la diligencia de descargos. (ii) Imputación de los hechos que dan lugar al inicio del procedimiento disciplinario. (iii) Imputación de las posibles obligaciones incumplidas o faltas en las cuales incurrió el trabajador. En el evento que no sea posible adelantar diligencia de descargos presencial, mediante comunicación escrita entregada personalmente, o enviada por correo certificado a la última dirección de residencia o de correo electrónico registrada por el Trabajador en la empresa, se indicarán los hechos que dan lugar al inicio del procedimiento disciplinario así como la imputación de las posibles obligaciones incumplidas o las faltas en las cuales el trabajador incurrió, haciendo traslado de las pruebas con las cuales cuenta la empresa, señalando el término en el cual deberán rendirse los descargos por escritos respecto de los hechos señalados en la comunicación entregada o enviada por el empleador así como el lugar al cual debe remitir sus descargos. II) Diligencia de descargos: En la fecha, hora y lugar determinados en la citación a la diligencia de descargos se llevará a cabo diligencia de descargos en la cual el trabajador podrá explicar su versión de los hechos imputados, así como cualquier explicación o aclaración necesaria. En dicha diligencia EL EMPLEADOR trasladará las pruebas con que cuente para que el Trabajador puede ejercer su derecho de contradicción respecto de las mismas e igualmente, el Trabajador podrá aportar las pruebas que considere conducentes. En caso de ser necesario, se podrá suspender la diligencia de descargos, dejándose constancia en la correspondiente acta, de la fecha hora y lugar de la continuación de la diligencia. El término de suspensión será fijado en la diligencia de descargos, siendo el razonablemente necesario según las razones que dieran lugar a la suspensión de la diligencia. Igualmente, EL EMPLEADOR podrá posteriormente y dentro de un término razonable, citar a una ampliación de la diligencia de descargos. **III) Decisión: Con posterioridad a la finalización de la diligencia de descargos o una vez remitidos los descargos por parte del trabajador y dentro de un término razonable, el empleador comunicará al Trabajador la decisión correspondiente. En caso de que proceda alguna sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo con justa causa conforme lo establecido en el contrato individual de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y/o el Código Sustantivo del Trabajo, la decisión debe estar motivada, explicando los hechos que dan lugar a la misma, así como las obligaciones incumplidas y/o las faltas en que se incurrió. El procedimiento descrito en este documento podrá efectuarse totalmente por escrito o utilizando los medios tecnológicos legalmente válidos para tal efecto; sin que sea necesaria una entrevista personal con el trabajador. Finalmente se señala que, ante la decisión adoptada por la empresa, el trabajador tendrá la posibilidad de presentar al momento en que se le traslada la decisión recurso de reposición/apelación según el código sustantivo de trabajo.”**

Cumple precisar que en el RIT no solo se calificaron las faltas, sino que también se estableció un proceso para la comprobación de las faltas graves, así como de la terminación de la relación laboral (art. 49 del RIT), y en el mismo estatuto se calificó como grave el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que dan lugar a la terminación de la relación laboral (artículo 48, en concordancia con el artículo 43 numeral 7), procedimiento que se respetó, dado que antes de tomar la decisión de dar



por culminado el contrato de trabajo de la demandante por justa causa, se le informaron a la actora las conductas enrostradas, se citó a descargos del 3 de marzo de 2021, ella tuvo la oportunidad de rendir su versión de los hechos el 4 de marzo siguiente; la gestora en la diligencia de descargos aceptó haber subido la caneca de 50kg sobre la maquina Miralles en compañía de su compañera de trabajo Eliana (pregunta y respuesta 5 de la diligencia de descargos), a quien le pidió ayuda (pregunta y respuesta 5 de la diligencia de descargos) y el finiquito del contrato de trabajo se produjo el 5 de marzo de 2021 acatando la pasiva el trámite estipulado en el RIT.

El despido de la trabajadora fue con justa causa, ello es así porque, se insiste, la demandante confesó las conductas endilgadas en la carta de despido, siendo ratificado por Eliana Álvarez, quien participó en el levantamiento e inadecuada postura de la caneca sobre el equipo Miralles con un peso de 50Kg, prohibido en su levantamiento para mujeres, bajo el argumento que era un procedimiento habitual y que se efectuaba con el propósito de agilizar la actividad, aunado a que era de conocimiento de los supervisores que ello se hacía regularmente por ellas y por otros trabajadores, sin que se tuviera ningún llamado de atención, lo que no es cierto, pues como ella misma lo aceptó por esa circunstancia fue suspendida de la relación laboral por unos días y si bien se dice que se realizaba esa indebida práctica, de manera concreta no se señaló cuando ocurrió aunado que la empresa, así no lo aceptó, incluso tales manifestaciones van en contravía de las decisiones tomadas para el caso por la pasiva.

Lina Karina Rodríguez Orozco, gerente de recursos humanos de la demandada para la época de los hechos, fue clara, coherente y contundente al referirse a la justa causa del despido y el acatamiento del debido proceso consagrado en el RIT que culminó con la decisión de dar por terminado el contrato con justa causa

Y lo relatado por la deponente María Jazmín Alonso Rubiano, trabajadora de la empresa hace 23 años, como supervisora de la demandante, en cuanto a los hechos ocurridos el 20 de febrero de 2021, donde se vio involucrada por ser la supervisora y a quien le cayó la caneca sobre la pierna, se infiere que la falta de la hoy demandante fue realizar un acto inseguro, consistente en subir una caneca de 50 kg de peso sobre una maquina sin estar autorizada, ni capacitada para ello, siendo que el peso máximo permitido para manipular por una mujer en la empresa es de 12.5 kg, además al igual que los otros testigos manifestó que todos los trabajadores están capacitados y que el



RIT está publicado, que entre otras la función de la supervisora es reportar cualquier acto inseguro y cualquier accidente de trabajo.

Por otro lado, las declaraciones de Leonardo Flores T. y Mónica Adriana Gualteros, no son relevantes al asunto, porque no fueron testigos de los hechos, y su aporte se limitó a indicar que la demandante fue asesorada por el sindicato, que la empresa capacita a sus trabajadores, que el RIT está publicado, que el procedimiento efectuado y origen de la justa causa de despido era habitual en la empresa, sin embargo esa manifestación no cuenta con respaldo probatorio.

Igual ocurre con la comunicación sin fecha de la misma señora Mónica Adriana Gualteros Ángel, donde dijo que como trabajadora durante 15 años en la compañía y secretaria del sindicato, señala su deseo de acudir a la diligencia de descargos de la actora que *“Lina Rodríguez Orozco gerente de recursos humanos de la empresa y ella lo valido, indicando que como yo no estaba en la fábrica me enviarían un link para conectarme virtualmente a la reunión, pero luego decidió que Adriana Medina jefe de producción se presentara como testigo por parte de la empresa y Ada Garatejo compañera de área de Luz Karime por parte de la trabajadora no me compartieron link de la diligencia en mención ...”*. (fl. 33). Además aparecen pantallazos de chat washap entre la demandante y Mónica Walteros, en los cuales se indica que no fue enviado el link de la diligencia de descargos. (fl. 34).

Así como con el comunicado de 3 marzo de 2021 suscrito por el presidente de la organización sindical Leonardo Flórez Tivambre, donde asegura que en varias ocasiones ha ayudado a manipular las canecas para realizar moliendas en el equipo Miralles a diferentes compañeros cuando han solicitado ayuda para el manejo de cargas, que dicho procedimiento ha ocurrido en presencia de supervisores. (fl. 55) y las comunicaciones a mano en hojas de cuaderno de Daniel García y Norbey Barragán, en las cuales afirman también haber ayudado en diferentes oportunidades a sus compañeros a levantar y poner canecas sobre la máquina, con el propósito de agilizar el proceso, sin que se hubiera presentado ningún incidente y sin que los supervisores indicaran que era un acto inseguro. (fls. 55 y 57)

Estas manifestaciones a más de ser genéricas, al no señalar casos concretos, fechas, circunstancias que rodearon lo relatado, ante cuales supervisores ocurrieron, se quedan en simples manifestaciones, las que incluso contrarían la actividad desplegada por la empresa que ante la ocurrencia de esa falta, citando y escuchando a las trabajadoras a diligencia de descargos y tomando las decisiones que consideró, de acuerdo con la gravedad de las faltas, lo que lejos está de permitir un inadecuada



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

realización de los trabajadores, que está prohibido legalmente, como se dijo al inicio de estas consideraciones, en cuanto al levantamiento de pesos, incluso llama la atención que su fecha de elaboración es del 3 de marzo de 2021, es decir, de un día antes de la citación a descargos de la señora demandante.

Por lo demás en cuanto a la inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y el despido, se hizo en un término razonable de no más de 15 días, por lo que, por este aspecto, no merece efectuar mayores consideraciones.

Por consiguiente, analizadas una a una y en su conjunto las pruebas recaudadas, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT en armonía con el artículo 167 del CGP, aplicable por reenvío del artículo 145 del Estatuto Procesal laboral, al haberse demostrado tanto las conductas endilgadas, así como la justeza del despido, surge patente que la jueza de instancia acertó al declarar probadas las excepciones propuestas por la pasiva, que conllevó al fracaso de las pretensiones de la demanda, por lo que merece confirmar la sentencia consultada.

Sin costas en instancia por tratarse de grado jurisdiccional de consulta.

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

Resuelve:

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

Segundo: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

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

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



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

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado