

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

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR FABIÁN MAURICIO RIAÑO BONILLA CONTRA CRISTALERÍA PELDAR SA. RADICACIÓN No. 25899-31-05-002-**2020-00090**-01.

Bogotá D. C. veintidós (22) de julio de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante contra la sentencia de fecha 13 de mayo de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

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

**SENTENCIA**

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la Cristalería Peldar S.A. con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 22 de noviembre de 2002 al 7 de septiembre de 2018; que dicho contrato terminó de forma unilateral e injustificada el 30 de abril de 2018, efectivo a partir del 7 de septiembre de ese año, cuando se revocó el fallo de tutela; que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y el sindicato Sintravidricol; que goza de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud; y que la demandada *“incumplió los términos estipulados en el artículo 83 de la Convención Colectiva de trabajo”*, vulnerando su derecho de defensa y debido proceso. En consecuencia, solicita se ordene su reintegro laboral, de un lado, por gozar de estabilidad laboral reforzada y por *“incumplirse los términos estipulados en el artículo 83 de la Convención Colectiva de trabajo vigente entre el 2017 y 2019, operando lo dispuesto en el párrafo 1º del mismo artículo*

*convencional*”, y se condene al pago de salarios, prestaciones sociales legales y convencionales, aportes a la seguridad social en salud y pensión, indexación de las sumas que sean susceptibles de actualizar, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales. De manera subsidiaria, solicita se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 82 de la Convención Colectiva, su indexación, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales. La demanda se presentó el 6 de marzo de 2020 (pág. 1-43 PDF 01).

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que fue vinculado laboralmente el 22 de noviembre de 2002 mediante un contrato escrito a término indefinido para prestar sus servicios en la planta de producción de la empresa demandada, ubicada en el municipio de Cogua, y según su historia ocupacional dicho contrato perduró hasta el 7 de septiembre de 2018, como se ratifica en la carta de despido de la misma fecha; que se ejecutó sin solución de continuidad; agrega que ejerció sus funciones de manera subordinada, bajo las órdenes e instrucciones de la empresa, sin que se presentare de manera reiterada queja o llamado de atención, y hasta el día de su desvinculación acató *“estrictamente lo ordenado en todas las circulares, resoluciones, memorandos e instrucciones verbales impartidas por la accionada”*; menciona que el último cargo que desempeñó lo ejerció en las áreas de Termoencogido y Paletizado, y que devengó como último salario mensual la suma de \$5.158.007; además, indica que sus superiores jerárquicos en el tiempo que ejerció el cargo de *“Selector Varios”*, fueron los señores Juan Manuel Suarez y Januar Vargas, quienes eran supervisores de turno, y hace referencia al contenido del artículo 76 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, referente a la estructura jerárquica de la entidad. Narra que es trabajador sindicalizado, pues se afilió el 19 de febrero de 2002 al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia *“SINTRAVIDRICOL - SECCIONAL COGUA”*, por lo que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa y dicha organización sindical vigente del 21 de mayo de 2017 al 21 de mayo de 2019. De otro lado, indica que conforme a la historia ocupacional de fecha 28 de agosto de 2018, ejerció los siguientes cargos: en *“Labores Varias”* de 25 de noviembre de 2002 al 11 de abril de 2004, *“Operador Maquinas Quebradoras”* del 12 de abril de 2004 al 31 de agosto de 2009, *“Operador Máquinas de Formación Vidrio Plano”* del 1º de septiembre de 2009 al 1º de febrero de 2014, y *“Selector Varios”* del 2 de febrero de 2014 al 7 de septiembre de 2018 y que

en este último cargo cumplió las funciones de *“responsabilizarse por la correcta selección y empaque de producción, de tal manera que garantizara que la producción empacada reuniera las características de calidad, tolerancias y especificaciones requeridas por el cliente, lo cual implicó armar cajas con avisperos, revisar y seleccionar la producción, calibrar, desechar la imperfecta, empaquetar la que llenaba los requisitos exigidos, pegar las cajas, tiquetearlas, colocarlas en conveyor o arrumarlas, entre otras ocupaciones”*, que también, debía operar las máquinas empacadoras de botellas (*producto terminado*) *“como emmeti, paletizados y flejadoras, siendo reemplazante de descansos, esto es, rotar todos los días de máquinas, operando los paletizados y líneas de flejado. Igualmente, acatar ordenes como subir los pallets en las líneas flejadoras con ayuda de los montocarguistas, tapando el sensor con un guante reutilizado, papel, stiker o con otro objeto, para que se detuviera los pallets y abrir espacio entre la línea”*; que cumplía la jornada laboral del primer turno, es decir, de 6:00 A.M. a 2:00 P.M. de domingo a domingo, con un día de descanso en la semana, y que en la primera hora de trabajo alistaba los suministros para los operadores y para la maquinaria, hacía chequeos de las botellas, luego realizaba los reemplazos como operador de maquinaria, 20 minutos en cada máquina, a las 10 am efectuaba nuevo chequeo a las botellas, y posteriormente *“iniciaba con el tiempo de casinos (almuerzo), que consistía en realizar las mismas funciones pero cada 40 minutos en el mismo orden hasta las 2:00 P.M., es decir, supervisar y operar”* la maquinaria; que también en los tiempos de los chequeos debía cumplir otras funciones como arreglo de pallets; agrega que en el proceso para la correcta selección y empaque de producción no solo participaba él, sino también todos los miembros de la sección de Paletizado, los auditores, flejadores, emetis, entre otros. Manifiesta que nunca recibió capacitación ni inducción formal para el ejercicio de sus funciones como *“Selector Varios”*, y que el día que asumió dicho cargo (2 de febrero de 2014), el supervisor de turno le indicó que *“se hiciera junto a una persona de nombre Juan Carlos Rincón que ostentaba el mismo oficio, para que observara someramente el protocolo y procedimientos de un día de trabajo en el nuevo puesto que ocuparía”*. Expresa que conoció el contenido del Reglamento Interno de Trabajo y que acató las normas de seguridad industrial y salud ocupacional. Narra que el 4 de enero de 2018, al cumplir con una orden del supervisor de turno, de *“subir los pallets en las líneas flejadoras con ayuda de los montocarguistas y detener las líneas de transporte, tapó el sensor con un guante como era de costumbre en el cumplimiento de sus funciones, pero sin incurrir en ninguna clase de negligencia o falta de cuidado, el guante se cayó posiblemente por la vibración del suelo, ocasionando una pérdida en la producción”*, por lo que la empresa, en aplicación de los artículos 81 y 83 de la Convención Colectiva de Trabajo y el artículo 91 del Reglamento Interno de trabajo, con oficio del 5 de enero de 2018, lo citó el 9 de ese mes y año, a una diligencia de

descargos, por la presunta falta cometida, documento en el que indicó que *"El pasado 04 de enero de 2018, siendo aproximadamente las 10:00 A.M. usted alteró el funcionamiento de las líneas de transporte de pallets colocando un guante (elemento de protección) para interrumpir el correcto funcionamiento del sensor de parada y reconocimiento de pallet, omitiendo los procedimientos de operación de las líneas de transporte de pallet, generando daños a producto de la compañía y poniendo en riesgo la seguridad suya y de sus compañeros"*; que en dicha diligencia, a la que asistió en compañía de 2 miembros de la organización sindical, explicó detalladamente las razones que desacreditan los cargos a él imputados, y a pesar de las razones dadas la empresa decidió dar por terminado de manera unilateral su contrato de trabajo por justa causa comprobada y mediante comunicación del 9 de enero de 2018 le informó que estaría *"temporalmente retirado del lugar de trabajo, entendiéndose que durante aquel lapso y hasta el momento de la decisión final del procedimiento disciplinario que se adelantaba, estaría devengando el salario correspondiente"*; después, con oficio del 12 del mismo mes y año la empresa citó a 3 representantes del sindicato para que lo asistieran en la segunda etapa del procedimiento disciplinario; no obstante, el 15 de enero de 2018, la empresa comunicó a la organización sindical que se aplazaría dicha diligencia para el 19 de enero siguiente, la que se efectuó el día 22 posterior, pero pese a los nuevos argumentos, la entidad ratificó la decisión de culminar su relación laboral. Explica que según la Convención Colectiva de Trabajo la segunda etapa deberá realizarse dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de apelación, y que el recurso deberá interponerse dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha en que se notifique la determinación de la empresa; empero, la demandada no cumplió con los términos allí estipulados y en ese orden la sanción disciplinaria o el despido que se imponga no produce efecto alguno. Indica que *"la organización sindical SINTRAVIDRICOL apeló a la tercera etapa dentro del procedimiento disciplinario"*, el 31 de enero de 2018, por lo que la empresa el 27 de febrero de 2018 citó nuevamente a los 3 representantes del sindicato para dar trámite a dicha etapa, y una vez transcurrida, la entidad mediante comunicación del 30 de abril de 2018 *"decidió dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo"*, en la que se transcribió la presunta falta cometida. De otra parte, expone que instauró acción de tutela para obtener su reintegro laboral, y en fallo del 25 de junio de 2018 el Juzgado Promiscuo Municipal de Cogua tuteló sus derechos fundamentales y ordenó a la entidad reintegrarlo a un cargo de igual o superior jerarquía, frente a lo cual la empresa presentó impugnación y le informó con oficio del 27 de junio de 2018 que acataría la decisión, y en

ese sentido, lo reintegró a partir del 28 de junio de ese año; y como el fallo de segunda instancia, de fecha 31 de agosto de 2018, del Juzgado Segundo Civil del Circuito de Zipaquirá revocó la decisión, la demandada con escrito del 7 de septiembre de 2018 *"decidió definitivamente dar por terminado de forma unilateral y con justa causa el contrato de trabajo"*. Agrega que los cargos imputados desconocen la realidad y los hechos presentados en el área de trabajo, pues cumplió idénticos procedimientos y funciones de su compañero de trabajo; explicó que *"Oprimir el botón de manual era otra forma de detener los pallets y abrir espacio entre la línea"*, el que se *"encontraba al otro lado de la línea, esto es, a una distancia de recorrido de aproximadamente 150 metros, lo que ocasionaba que se suspendiera toda la sección y se demorara el proceso"*, por lo que *"El método más práctico y ágil, consistía en tapar el sensor con un guante reutilizado, papel, stiker o con otro objeto"*, como se hacía *"desde que ocupó el cargo de Selector Varios y que fue de total conocimiento por sus superiores jerárquicos, que no manifestaron descontento alguno ni llamados de atención por más de 4 años en que ejerció (...) dicho puesto"*, y que así se ha realizado no solo desde que asumió el cargo sino desde tiempo antes, sin que existiera *"de forma expresa o tácita alguna orden emitida por la empresa (...) a utilizar siempre ese botón de emergencia, botón de manual u otro mecanismo para detener las líneas de transporte de pallets"*, como tampoco alguna prohibición *"de tapar los sensores con un guante reutilizado u otros objetos, por el contrario, es un mecanismo que permitió realizar las auditorías a los pallets, subir las estibas cuando se requirió o descongestionar alguna línea"*, e incluso, la entidad nunca *"le suministró formalmente un botón de emergencia cercano u otra herramienta para interrumpir las líneas de transporte de manera rápida y eficiente"*, pues solo hasta el día siguiente del evento que ocasionó su despido, la demandada instaló un botón de emergencia cercano al lugar de trabajo para el control de la auditoría; reitera que no recibió capacitación alguna para el ejercicio del cargo, que *"no utilizó herramientas que no fueran autorizadas por la compañía demandada para el desarrollo de sus funciones"*, que si bien se ocasionó una pérdida en la producción *"no fue ocasionado como consecuencia de una grave o simple negligencia o falta de cuidado"*, que el guante que tapó el sensor fue uno reutilizado, que cumplió a cabalidad con sus funciones, y que si *"existió un riesgo en la seguridad de mi poderdante o a las de sus compañeros de trabajo, se debió exclusivamente a la torpeza de la empresa (..) al no brindar un botón de emergencia o un botón de manual cercano que pudiese evitar con mayor confianza un riesgo laboral a sus propios empleados"*, por tanto, debió sancionarse con un llamado de atención o una suspensión de labores de 7 a 15 días, según el RIT y la convención colectiva; finalmente, señala que la empresa al culminar su contrato de

trabajo no tuvo en cuenta su estado de salud y no solicitó autorización previa al Ministerio del Trabajo.

3. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, con auto de fecha 16 de julio de 2020 admitió la demanda, y ordenó notificar a la demandada (PDF 03), diligencia que se cumplió el día 3 de noviembre de 2020 mediante correo electrónico.
4. La entidad demandada por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda el 12 de noviembre de 2020; en su escrito se opuso a las pretensiones de la misma, con excepción de aquella que busca la declaratoria de un contrato de trabajo; frente a los hechos aceptó los relacionados con el lugar donde se ejercieron las labores, el salario devengado, el horario que cumplió, los nombres de los superiores jerárquicos del actor mientras ejerció como "*Selector Varios*", el contenido de la historia ocupacional de fecha 28 de agosto de 2018, los cargos desempeñados por el demandante, las funciones del último cargo, y que para su realización participaban todos los miembros de la sección de Paletizado, los auditores, flejadores, emetis, entre otros; el proceso disciplinario que se adelantó, la decisión de la empresa de retirarlo temporalmente del lugar de trabajo mientras se tomaba la decisión final, el término que tiene el trabajador para interponer recurso de apelación, el trámite de la tercera etapa del proceso disciplinario, la decisión de la empresa de terminar el contrato el 30 de abril de 2018; el trámite en sede de tutela, el reintegro laboral en acatamiento de la orden de tutela, y la finalización definitiva del vínculo laboral de fecha 7 de septiembre de 2018; respecto de los demás, manifestó que los extremos de la relación laboral se dieron entre el 25 de noviembre de 2002 y el 30 de abril de 2018, que si bien por orden del juez de tutela se reintegró al trabajador el 28 de junio de 2018, lo cierto es que en atención a la revocatoria del fallo constitucional, el 7 de septiembre de 2018 se confirma el fin del contrato y la eficacia del acto de despido; aclaró que el último cargo del actor fue el de operador de máquinas de formación, siendo reubicado como "*Selector de Varios*", y que en este cargo entran las áreas de termo encogido y paletizado; que en el 2005 el actor fue objeto de procedimiento disciplinario por quedarse dormido en el sitio de trabajo; indica que si bien los reemplazos referidos por el actor así ocurren, no siempre es a la misma hora; que la instrucción dada por la empresa era la de "*detener la banda transportadora con el dispositivo adecuado de la máquina y no obstruyendo en forma irregular el censor (sic) con diversos objetos, tal como confiesa el actor que lo realizaba*

usualmente", y que "Sencillamente el actor ejercitó un procedimiento inseguro, a pesar de que, por su preparación académica como mecánico industrial, no debía ignorar la inseguridad que genera detener una banda transportadora de pallets de 1.2 toneladas tapando con un guante una celda fotoeléctrica"; agrega que cuando el actor detuvo la línea transportadora "mediante la práctica absolutamente insegura que admite, nunca estuvo presente un auditor interno", que en una línea de producción, las instrucciones "no se transmiten por escrito en forma solemne, ni se entregan las funciones como suele hacerse en los cargos administrativos", que "los protocolos que cumple otro operario es un método válido para aprender cómo debe hacerse una tarea", que el demandante no acató las normas de seguridad industrial, y que los pallets se cayeron debido a grave negligencia del demandante, pues el supervisor de turno describió "Se caen de la línea de flejado # 2 tres palets , 1 de la referencia GB 4596 ,1 de la ref. N-4595,y 1 de la ref. L- 4116. Se habla con Fabián Riaño quien estaba coordinando la subida de unos pallets de CocaCola que se habían arreglado por romperse el marco informa que le coloco (sic) un guante a la fotocelda y al momento de subir el palets se caen dos envases pegando en la fotocelda tumbando el guante ocasionando la caída de los palets en efecto dominó", por lo que el accidente no hubiera ocurrido si la banda transportadora se hubiese detenido en la forma correcta, oprimiendo el botón correspondiente en el tablero de mando; que en la diligencia de descargos el actor no expuso las razones que desvirtuaran los cargos imputados, sino que alegó en su defensa su propia imprudencia; de otro lado, mencionó que si bien la segunda etapa del proceso disciplinario debe realizarse dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de apelación, la norma convencional no prohíbe que las partes de común acuerdo prorroguen la fecha de la audiencia, como ocurrió en este caso; explica que nunca se dieron instrucciones al demandante para detener la línea transportadora usando el guante u otros objetos para neutralizar la célula fotoeléctrica, que el único método para evitar los accidentes y daños sobre personas y bienes es usar el botón del panel de mando, y que cada una de las secciones de la banda transportadora tiene sus respectivos tableros de mando, donde se encuentra el botón para detenerla, el que está ubicado a una distancia de 10 metros, y no de 150 metros como se dice en la demanda, y que a la fecha la empresa no ha colocado ningún botón adicional; que el procedimiento de parar la banda con el guante nunca fue una costumbre dentro de la empresa, ya que el peligro que implica la operación de cargar los pallets es muy grande, pues cada pallet tienen un peso de 1,2 toneladas y al derribarse por fallas en la operación puede ocasionar daños gravísimos, por lo que "concentración del operario en la tarea de tapar la fotocelda con el guante, y descuido en la visualización de la carga puede ser una causa

*muy probable del accidente", además de nunca se autorizó el "procedimiento del guante para detener la línea transportadora porque es opuesto a las normas de seguridad"; que la empresa permanentemente divulga "todas las normas de seguridad industrial y la obligación de los trabajadores de protegerse y cuidar a sus compañeros de trabajo, guardándolas y cumpliéndolas", que igualmente se dio la inducción al trabajador en la que se incluyeron "las normas sobre seguridad industrial, incluso las más elementales como es la involucrada en el caso concreto (detención de una banda transportadora para cargarla debidamente), las cuales son también parte de la formación académica del operario demandante que es mecánico industrial"; finalmente, menciona que el actor no fue despedido en estado de debilidad manifiesta, que la epicondilitis no es una dolencia incapacitante, y que en el caso del actor dicha enfermedad nunca le impidió realizar sus labores, ni mucho menos afectó de manera sustancial su capacidad laboral. Propuso en su defensa las excepciones de inexistencia de las obligaciones pretendidas, pago, compensación, prescripción y la genérica (PDF 07).*

- 5.** Mediante auto del 24 de marzo de 2021 el juzgado dispuso en envío de este proceso al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, para su conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en los Acuerdos PCSA20-11686 de 2020 y CSJCUA21-18 de 2021 (PDF 09).
- 6.** El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca con proveído del 12 de abril de 2021 avocó conocimiento del proceso, compartió el enlace del expediente digitalizado, dio por contestada la demanda por parte de Cristalería Peldar S.A., y señaló como fecha para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 13 de mayo de 2021; igualmente, solicitó a las partes la comparecencia virtual de los testigos para la práctica de pruebas (PDF 10). En dicha fecha se celebraron de manera concentrada las audiencias de que tratan los artículos 77 y 80 del CPTSS.
- 7.** El citado juez, en sentencia proferida el 13 de mayo de 2021, declaró no probada la tacha propuesta contra el testigo Carlos Guillermo Wiesner Cárdenas; declaró probada la excepción de mérito de inexistencia de las obligaciones pretendidas; absolvió a Cristalería Peldar S.A. de las pretensiones de la demanda; y condenó en costas al demandante, como agencias en derecho fijó la suma de \$900.000 (PDF 16).

**8.** Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que señaló: *“En efecto, interpongo y sustento el recurso de apelación en contra del fallo proferido por ser abiertamente contrario a lo normado, y específicamente a lo establecido en la Carta Política y efectivamente a normas propias de carácter laboral y seguridad Social, los cuales paso a exponer de la siguiente forma: Efectivamente, como se indicó incluso dentro de los alegatos de conclusión, paso a explicar de una forma más amplia y no delimitada, en lo que hace referencia a los tres cargos, dos primeros que tienen relación en cuanto a su materia y el tercero si en lo que hace alusión a específicamente a las razones por las cuales se considera que el despido es injusto. Se pasa entonces a analizar lo propio en lo que respecta al reintegro, este reintegro efectivamente, se explicará en lo que concierne al incumplimiento del procedimiento disciplinario del carácter convencional. En primera medida, como se manifestó en los mismos alegatos de clausura en esta instancia judicial, y antes de entrar a debatir sobre la justeza del despido, en el caso que nos compete, se debe escrudiñar en el debate principal la efectivización del procedimiento convencional y la aplicación de la consecuencia ante su incumplimiento, la cual fue fijada como el despacho judicial en esta sentencia, lo que acabó de citar, en lo que respecta al párrafo primero del artículo 83 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscritas entre la entidad demandada y Sintravidricol Seccional Cogua, en donde se encontraba vigente del 21 de mayo de 2017 al 21 de mayo de 2019, que no es otra que carecerá de valor la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa cuando se imponga pretermitiendo los términos legales, refiriéndose al procedimiento previo a la culminación de la relación laboral, así las cosas, en el asunto bajo estudio, se tiene que la aplicación de los artículos 81 y 83 del citado acuerdo convencional, así como el cumplimiento del artículo 91 del Reglamento Interno de Trabajo, la empresa hoy demandada mediante oficio de fecha 5 de enero del año 2018, citó al señor Fabian Mauricio Riaño Bonilla en una diligencia descargos o para la primera etapa, dentro del procedimiento disciplinario, la cual se realizó el día 9 de enero de ese mismo año, producto de las faltas o las posibles faltas cometidas el día 4 de enero del año 2018; en aquella diligencia, mi poderdante explicó detalladamente las razones que desacreditan los cargos allí imputados que no fueron tenidos en cuenta ya que la entidad accionada en esa misma etapa decidió dar por culminado el vínculo que los ataba, comunicando al Señor Fabian Mauricio Riaño ese mismo día que estaría temporalmente retirado del lugar de trabajo; ahora bien, la misma empresa Cristalería Peldar S.A, mediante oficio de fecha 12 de enero de 2018, y como quedó demostrado en el presente asunto, citó a 3 representantes Sintravidricol con el fin de asistir al trabajador demandante en la segunda etapa dentro del procedimiento disciplinario, el día 15 de enero de esa misma anualidad, es decir, a las nueve la mañana, no obstante, y como quedó demostrado igualmente, en la cual no requiere de, efectivamente ser probado dentro de esta instancia judicial, ni en la subsiguiente, sin razón ni justificación aparente, sin alegar una causal en la cual sostenga un caso fortuito o fuerza mayor, la entidad llamada a juicio le comunicó ese 15 de enero de 2018 a la organización sindical que se aplazaría la segunda etapa; la única razón que explicó la entidad demandada para suplir o para suspender o para no*

realizarse, la mentada segunda etapa dentro del procedimiento disciplinario que consagra la convención colectiva de trabajo, fue basado en que era por solicitud de la entidad demandada, (...) y la suspendió para el día 19 de enero de 2018, a las 8:00 de la mañana, fue tanto el desconocimiento del debido proceso que ni siquiera fue realizada esa misma calenda, sino que se celebró el día 22 de enero de la anualidad antes citada. Es decir, si el término que establece la norma convencional, la Corte Suprema de Justicia se ha dicho que se debe analizar como conforme una norma legal, además de que es una prueba, se establece que son tres días hábiles que se debe celebrar la segunda etapa dentro del procedimiento y se deben contar a partir del recurso de apelación, este vencía, incluyendo de hecho o contabilizando incluso, sin contabilizar perdón el día sábado, como un día inhábil, la cual este es un día hábil, y se realizó el día 22 de enero de 2018 y a pesar de todo ello vencía el día 17 de enero de esa misma anualidad, lo que significa que después de cinco días de vencido el término que establece la Convención Colectiva de Trabajo se vino a celebrar la segunda de las etapas ya varias veces citada, en donde efectivamente se confirmó que la terminación unilateral del contrato de trabajo, según la empresa por justas causas comprobadas, de tal manera que de conformidad con lo esgrimido en el artículo 83 convencional, la primera etapa del procedimiento disciplinario se celebró dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador se presentó a laborar, de decir desde el 9 enero de 2018, y de igual modo, la apelación a la segunda etapa fue presentada por mi defendido entre los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, valga decir, desde el día 12 de enero del año 2018; a partir de ello, lo que sí es fácilmente evidenciable es el hecho de que la segunda de las etapas no fue llevado a cabo, se insiste, por parte de la compañía demandada en los plazos fijados en la convención colectiva, pues en el momento en que se presentó la demanda se explicó por qué no se tenía o no se disponía el escrito de recurso apelación, pero fue allegado junto con la contestación de la demanda, de que este fue presentado el día 12 de enero del año 2018, venciendo, se repite, el día 17 de igual mes y anualidad, sin contabilizar incluso para el término del día sábado 13, se percibe, sin lugar a equívocos, que la empresa Cristalería Peldar S.A. sin motivación y fundamento alguno celebró la segunda etapa con posterioridad al vencimiento del término pactado, valga decir, el 22 de enero de 2018, explicando tan solo y vagamente en su oficio de fecha 15 enero, que fue por solicitud de la empresa, “No siendo este ya un supuesto fáctico, un criterio atendible para no desarrollar una fase dentro del régimen disciplinario, vulnerando a todas luces el derecho defensa y el debido proceso que le asiste al señor Fabián Mauricio Riaño Bonilla, y se repite, lo mismo que se dijo en cuanto a los alegatos de conclusión, ya que es dable concluir que no es del resorte del operador judicial en un futuro, suplir la voluntad de las partes inmersas en el acuerdo, como en efecto sucedió con la sentencia que aquí se ataca, esto es que si como en este caso se convino que en un término no mayor de 3 días hábiles contados a partir de la fecha de la apelación, la empresa debía celebrar la segunda etapa, era deber de la demanda por ende acreditar el cumplimiento de tal plazo, lo que no sucedió y, en consecuencia, debe restituirse el contrato de trabajo, máxime cuando de la misma sentencia que se citó y que no se debe desconocer el precedente jurisprudencial, en especial la sentencia de fecha 9 de

mayo del año 2018 radicado número 54176, proferida por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en donde se dijo en un caso similar análogo en la cual se analizó la convención colectiva de trabajo escrita entre el sindicato de dicha empresa y un trabajador injustamente despedido, se dijo “En este orden, queda totalmente desvirtuada la afirmación de la empresa apelante, respecto a que cumplió estrictamente el procedimiento establecido en la convención, y por el contrario, lo que si resulta evidente es su incumplimiento para citar a la audiencia especial de descargos y reunir el Comité de Revisión, ya que estas actuaciones se llevaron a cabo por fuera de los términos establecidos en el artículo sexto de convención colectiva de trabajo, por manera que, conforme al parágrafo primero de la citada cláusula convencional, carece de valor el retiro por justa causa de la actora por haber pretermitido los trámites convencionales, y por ende el despido es ineficaz, sin que sea del caso entrar a verificar la efectiva ocurrencia de la justa causa”, es evidente, por obvias razones que el hecho de que no se encuentre prohibido o el hecho de que efectivamente la convención colectiva de trabajo para el caso en estudio suscrita por la empresa Cristalería Peldar a pesar de que no contemple la opción de poder suspenderla, pero lo que llega a una posible conclusión de que lo que no está prohibido está permitido, de acuerdo con lo que colige el operador judicial en esta primera instancia, también lo es de que el debido proceso se aplica no solamente para actuaciones netamente judiciales, sino también administrativas, y este es el típico caso traído a colación en la cual la convención colectiva de trabajo, además de ser prueba, también es norma que analiza como si fuese carácter legal, es decir, es una norma que aplica para las partes, y si la norma consagra que se debe celebrar la segunda etapa dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la apelación que realice la parte interesada, pues esta debe cumplirse, y no ser considerada como letra muerta, en efecto, la misma sala de casación laboral en esa sentencia lo esgrime y lo explica con mayor detalle, de hecho cita otra sentencia en la misma jurisprudencia que fue aquí mencionada hace un momento. Por tanto, si el parágrafo primero del artículo 83 de la varias veces mencionada, convención colectiva de trabajo, consagra que si se impone o si se realiza un procedimiento omitiendo cualquier de los requisitos señalados en este procedimiento, pues efectivamente no producirá afecto de despido, como en este caso sucedió, sin ni siquiera mirar a partir de ello en la justeza o no del despido, simplemente el despido aquí a partir de ahora es ineficaz, de tal manera que se debe acceder a todas las prestaciones sociales que se piden específicamente a los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación hasta la fecha efectiva del reintegro, se insiste, no se puede tener como una simple hoja de papel la convención colectiva de trabajo, sino que se debe tener como una norma de aplicación estricta y rigurosa para las partes que convienen dentro de ella, tanto el sindicato, como en este caso, Sintravidricol, como la empresa Cristalería Peldar S.A. En lo que hace referencia al reintegro por la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, en su escrito apoderado judicial considera válidas las argumentaciones dadas por el operador judicial en cuanto a que goza de la estabilidad laboral reforzada, específicamente por sus condiciones de salud, por lo que se produjo a partir de un estado de debilidad manifiesta; sin embargo, en cuanto a la conclusión dada, en aplicación de reciente

jurisprudencia del máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la Seguridad Social, se debe demostrar que efectivamente existió un despido injusto y que a partir de ahí, se pueda aplicar el principio constitucional o supralegal de la condición más beneficiosa, perdón de la estabilidad laboral reforzada. En efecto, quedó demostrado, y así lo dijeron los testigos, que no existe un ápice de duda con relación a lo que él manifestó, que el señor Juan Carlos Rincón lo conoció incluso el mismo testigo Marco Aurelio, dice que cumplió las mismas funciones que señor Fabián Mauricio Riaño Bonilla y que además le explicó a mi poderdante la manera en que se debía realizar el proceso de la operación de la línea de transporte de palets; a partir de ahí, a todos los testigos se le preguntó específicamente al señor Marco y al señor Carlos Guillermo, si existía algún trabajador de la empresa demandada que haya ejercido el cargo de selector varios en el en el área de palets, y si había sido despedido por esas razones, y en efecto, ninguno fue despedido. Si bien es cierto, existe una facultad por parte de la empresa que al momento de despido se realice un nuevo razonamiento, precisamente porque se trata de una facultad, también lo es de que por qué razón, durante aproximadamente cuatro años desde que asumió el cargo el señor Fabián Mauricio Riaño Bonilla de selector varios, nunca se le llamó la atención, si hay una manera impropia de realizar o de cumplir su función específicamente de detener la línea de transporte de palets en el área donde él prestó los servicios por qué razón entonces nunca se le realizó un llamamiento o un llamado atención o una recomendación, o incluso, una exigencia para decirle que no se podía realizar de esa manera sino de otra forma. Así mismo, oprimir el botón del manual era otra manera de detener los palets y de abrir espacio entre las líneas, incluso eso nunca fue debatido dentro de la demanda y de hecho, antes de presentarse la demanda, por lo que el señor Fabián Mauricio Riaño hubiese cumplido con la orden del supervisor de turno y subir los palets en las líneas flejadoras con ayuda los motocarguistas y detener las líneas de transporte el día 4 de enero de 2018, utilizando el mencionado botón de manual o del tablero de manual, como se lo dijo alguno de los testigos, pero aquí el botón y quedó así demostrado, se encontraba al otro lado de la línea, incluso el señor Harold, otro de los testigos traído por la empresa demandada, dijo que estaba aproximadamente a 20 metros dándole la vuelta, efectivamente eso ocasionaba que se suspendiera toda la sección y se demorara el proceso, por lo cual el mecanismo más práctico y ágil, consistía en tapar el censor con un guante reutilizado u otro objeto, siendo esta acción de total conocimiento por los superiores jerárquicos, que no manifestaron descontento alguno ni llamado de atención por más de cuatro años que asumió mi mandante dicho puesto, ni tampoco se llamó la atención antes de que el actor incumpliera con aquellas funciones, tampoco existió de forma expresa o tácita la prohibición de que el señor Fabián Mauricio Riaño Bonilla como selector varios, de tapar los sensores con un guante reutilizado u otros objetos, por el contrario, es un mecanismo que permite realizar las auditorías de los palets, subir las estibas cuando se requirió descongestionar alguna línea, así quedó demostrado por parte de las pruebas testimoniales, de hecho, volviendo al tema del señor Marco Aurelio, sólo hasta el día siguiente del evento, indicó que sólo hasta el día siguiente del evento que ocasionó el despido el actor, 4 de enero de 2018, la entidad demandada instaló un botón de emergencia cercano al lugar de

trabajo para el control de la auditoría, es decir, realizó o tomó medidas correctivas, medidas correctivas que, como su nombre lo indica, sí son correctivas, pero no fueron preventivas, es una obligación de la empresa establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Código Sustantivo del Trabajo, e igualmente, dentro de la Convención Colectiva de Trabajo, brindar todos los instrumentos y herramientas para que el trabajador pueda cumplir de manera eficiente y a cabalidad sus funciones, situación que no se dio para la fecha en que sucedió, en que acaecieron todos los hechos materia, o que ocasionaron el despido injusto. Igualmente, nadie plasmó alguna recomendación, como se había indicado anteriormente, precisamente por el mismo grado de deficiencia, el área de auditoría interna de la empresa demandada al visitar las áreas de termo encogido y paletizado desde el 2 de febrero de 2014 al 31 de abril de 2018, nunca le efectuó al señor Fabián Mauricio Riaño Bonilla y demás funcionarios, alguna advertencia o alerta sobre la forma en que se detenía la línea de transporte de palets por medio de guantes reutilizados, papeles o stickers, entre otros objetos, si bien el guante se derribó y ocasionó una pérdida en la producción, también lo es que no fue ocasionado como consecuencia de una grave ni mucho menos simple negligencia o falta de cuidado por parte mi representado, pues esta práctica ha sido utilizada para detener eficientemente a nivel de transporte de palets, es una actividad rutinaria, como quedó evidentemente demostrado, no es prohibida por la empresa demandada y se debió a un infortunio (sic) suceso que no fue posible evitar, se dijo incluso dentro de la sentencia que aquí se está recurriendo en apelación, que dentro los manuales o dentro de los protocolos o procedimientos que se establecían para poder cumplir las funciones dentro del cargo de selector varios en el área de palets efectivamente se encontraba o se dio por demostrado que en dichos manuales se encontraba la prohibición, pero sucede todo lo contrario, en esos manuales brillan por su ausencia, tanto fue así que antes de presentarse a la demanda y con la demanda se solicitó que se aportarán dichos manuales, manuales que no fueron aportados y no fueron aportados por la potentísima razón de que no existen; enteramente dentro de una responsabilidad de una empresa empleadora es siempre garantizarle a sus trabajadores cuáles son las funciones propias que debe cumplir, si no se le dice de manera exacta y en forma precisa cuáles son las funciones que deben cumplir y la manera en que lo debe hacer, evidentemente esa carga o esa responsabilidad no se le puede trasladar al trabajador. De igual forma, el accionante acató los procedimientos establecidos por la empresa demandada, como mínimo los que establecían de manera verbal, de todos sus jefes inmediatos, si la entidad reclamada en juicio considera que había existido una falta cometida por mi prohijado, esta debió sancionarse con una llamada de atención por escrito o una suspensión de siete a quince días de conformidad con lo reglamentado en el literal c del artículo 83 del Reglamento Interno de Trabajo, el artículo 87 de la convención colectiva de trabajo vigente entre el 2017 hasta el 2019. La empresa, de hecho, se percató de sus propias irregularidades presentadas en las líneas de transporte de palets, solo a partir de los hechos ocurridos el día 4 de enero de 2018, en donde advirtió las falencias endilgadas a mi poderdante y no antes como era lo debido, se insiste, nunca se le llamó la atención al trabajador, tampoco se le llamó la atención que se debe hacer con respecto a un botón, se decía que existían dos

*maneras de hacerlo, pero la más eficiente y práctica era poner el susodicho guante, no era más, no suministrar incluso de trabajar los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores, como brindar un botón de emergencia o un botón de manual cercano que pudiese evitar con mayor confianza un riesgo laboral a sus empleados, es justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador. Así las cosas, señor juez, dejo por sentado mi explicación con respecto a este recurso de impugnación con la finalidad de que sea revocada totalmente la sentencia que ha sido proferida en el día de hoy y, por el contrario, y perdón, y como consecuencia de ello, se acceda a todas las pretensiones incoadas con la demanda, principalmente el reintegro por el incumplimiento de las condiciones, mandatos y artículos que establece la Convención Colectiva de Trabajo, que se insiste, no puede ser posible su desconocimiento, incluso por acuerdo bilateral entre las partes, toda vez de que llegar a tal conclusión se llegaría también al infortunio de considerar que si tal norma procesal de carácter legal, se le dice a un determinado profesional del derecho que dispone de un término legal de cinco días hábiles, pero se dice, como sucedió en este caso por parte de la empresa, que no va a realizar o no va a interponer o a sustentar el recurso de apelación dentro dicho término legal por decisión unilateral del mismo litigante, entonces y como el aparato judicial así lo avala, sea cual fuese el despacho judicial, entonces se dice que por simple aval por siempre acuerdo bilateral entre el operador judicial y el litigante bajo este mismo ejemplo, pues se tiene entonces que se ha garantizado el debido proceso, entonces yo hago la siguiente pregunta qué hubiese sucedido si el señor Fabián Mauricio Riaño Bonilla no hubiese interpuesto el recurso de apelación para la segunda etapa dentro del procedimiento disciplinario dentro de los tres días hábiles que disponía o que se dispone según la norma convencional, en efecto, y como en otros casos ha sucedido, la empresa demandada no hubiese llevado tal etapa debido a que se han incumplido con los plazos establecidos. Así las cosas, dejo por sentado mi recurso de apelación, subsidiariamente acceder de igual manera como se pidió dentro de la demanda, a la indemnización por despido sin justa causa comprobada, de conformidad como lo establece la convención colectiva de trabajo.”.*

- 9.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 24 de mayo de 2021.
- 10.** Luego, en atención a lo establecido en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con auto del 8 de junio, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas partes los allegaron.
- 11.** El apoderado de la parte demandante en su escrito de alegaciones se limitó a reiterar, en sentido similar, los argumentos expuestos en su recurso de apelación respecto al procedimiento disciplinario convencional y las

consecuencias cuando se pretermiten los términos allí previstos, como lo es la ineficacia del despido; reitera el contenido de los artículos 81 y 83 de la convención colectiva de trabajo, y lo acaecido en el caso del actor frente a ese procedimiento; insiste en que el demandante tiene derecho a ser reintegrado, *"puesto que sufre de epicondilitis medial y lateral derecha, la empresa demandada tenía conocimiento de este diagnóstico"* *"y se presume que fue despedido con ocasión de su estado de salud, situación que no desvirtuara la empresa en el presente juicio, desconociendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada, dado que la terminación de la relación laboral no obedeció a una causal objetiva"*; reitera que el actor ejecutó las actividades laborales *"instadas por sus inmediatos superiores y en general por la entidad demandada, bajo el cargo de Selector Varios"*, que *"estaba en su compromiso de interrumpir las mencionadas líneas de transporte manejando bien sea el botón de emergencia (así se encontrara lejos de su puesto de trabajo) o un guante reutilizado, papel, stiker u otro objeto, siendo éste último método como el normalmente empleado"*, como bien lo ha permitido la empresa durante los 4 años que ejerció dicho cargo, sin que existiera alguna clase de prohibición emitida por la empresa para que no se ejecutara esa práctica de *"tapar los sensores con un guante reutilizado u otros objetos, por el contrario, es un mecanismo que permitió realizar las auditorías a los pallets"*.

Por su parte, la demandada reiteró lo dicho en la contestación de demanda frente a que el despido del trabajador se dio por una justa causa legal, totalmente independiente del presunto estado de debilidad manifiesta, ya que el trabajador con su *"negligencia grave que causó un accidente en una línea transportadora en movimiento, sobre la cual se movilizaban pallets grandes y pesados que contenían envases de vidrio. El trabajador intentó mantener en estado de reposo la línea tapando un dispositivo fotoeléctrico con un guante de trabajo, procedimiento irregular que fracasó y causó el accidente. Nada hubiera ocurrido si el demandante hubiese operado el botón de parada de la línea transportadora ubicado en el tablero de instrumentos localizado al lado de la línea"*, por lo que considera que el despido ocurrió por una razón objetiva absolutamente ajena al estado de salud del trabajador. De otro lado, indica que en el proceso no se demostró *"el Estado de Debilidad Manifiesta que se invocó como motivo de la ineficacia del despido"*. *"En el caso concreto las pruebas sobre la epicondilitis apuntan a que la enfermedad se padeció durante la vigencia del contrato de trabajo y el trabajador cumplía sus labores en condiciones regulares, sin que la dolencia impidiera o dificultara sustancialmente la realización de sus labores en condiciones regulares, pese a que al final de la ejecución del contrato cuando el trabajador se preocupó por obtener una calificación de pérdida de capacidad laboral, se establecieron unas recomendaciones esencialmente transitorias para el desempeño de sus funciones regulares"*. Frente al proceso disciplinario convencional, indicó que no hubo violación del debido

proceso ya que “por tratarse de una norma convencional que interpretan las mismas partes en su aplicación y no de una ley, la fecha de realización de las reuniones son susceptibles de aplazamiento por mutuo acuerdo, sin que ello implique el desconocimiento de una ley de orden público”. “Pero lo más importante, como lo anota la motivación de la sentencia apelada, es que el breve aplazamiento de la segunda etapa, nunca violó el derecho de defensa del trabajador, quien asistió a la respectiva audiencia e intervino en su beneficio, como consta en el acta de la misma, donde acepta también que fue previamente notificado. A lo anterior se suma que el texto convencional no prohíbe los aplazamientos razonables de algunas audiencias, como ha sido práctica acostumbrada según lo mencionamos. Resaltamos por último que ni el trabajador, ni el sindicato, cuando asistieron e intervinieron en la audiencia aplazada, alegaron la supuesta nulidad derivada del aplazamiento, por lo que es válido concluir que cualquier falla menor, no alegada oportunamente, resultó saneada en aplicación de los principios generales sobre la materia”.

### **CONSIDERACIONES**

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

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* Analizar si el proceso disciplinario que se le efectuó al actor respetó los presupuestos de la norma convencional, o si por el contrario, se pretermitieron los términos allí dispuestos, y como consecuencia de ello, si hay lugar a dejar sin efectos el despido del que fue objeto el trabajador; y en el evento de que se mantenga la decisión del a quo, *ii)* Establecer si el despido del demandante se dio por una justa causa comprobada como lo concluyó el juez, o si los hechos que se le endilgan al trabajador no constituyen justas causas para terminar su vínculo laboral como lo considera el apelante, para lo cual, deberá analizarse si se encontraba en estado de debilidad manifiesta que dé lugar al reintegro laboral o si hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo, sus extremos temporales del 25 de noviembre de 2002 al 30 de abril de 2018, el reintegro laboral ordenado en fallo de tutela que dio lugar a que la relación laboral se extendiera sin solución

de continuidad hasta el 7 de septiembre de 2018, y que dicha relación terminó como quiera que el juez constitucional de segunda instancia revocó la orden de reintegro; igualmente, no es objeto de discusión los cargos desempeñados por el demandante en vigencia de la relación laboral, el último de los cuales fue el de selector varios, que ejerció del 2 de febrero de 2014 al 7 de septiembre de 2018; pues tales situaciones fácticas fueron aceptadas por las partes y se encuentran acreditadas con las pruebas documentales aportadas al expediente.

Así las cosas, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico planteado, esto es, el relacionado con el desconocimiento de los términos previstos en la Convención Colectiva de Trabajo, en el trámite del proceso disciplinario que se le adelantó al demandante, y su incidencia para dejar sin efectos el despido del trabajador, pues de prosperar esta pretensión, haría innecesario el estudio de la justeza del despido.

Frente a este punto, el a quo al emitir su decisión consideró: *“Lo primero que hay que decir es que la convención colectiva de trabajo no contempla aplazamientos, pero tampoco los prohíbe. Por lo tanto, para el marco de los particulares, lo que no está prohibido está permitido, la finalidad del procedimiento convencional es garantizar las etapas, que no se pretermita y que el trabajador ejerza sus derechos, garantizar que los trabajadores ejerzan sus derechos de defensa y contradicción. Ni el trabajador ni la organización sindical protestaron sobre el aplazamiento, luego cualquier irregularidad quedó saneada, como lo dijeron en los alegatos de conclusión, especialmente la parte demandada; por lo tanto, lo ocurrido no tiene la magnitud suficiente para predicar la vulneración a la garantía fundamental que aquí se cuestiona. Esto desde luego, no debe entenderse como una carta abierta para los empleadores a que no cumplan con los términos estipulados con las disposiciones convencionales y reglamentarias sobre los procedimientos disciplinarios, no, en lo absoluto, el argumento está más cimentado que, a pesar de encontrarse una irregularidad en cuanto al aplazamiento de la segunda etapa, ese proceder no tiene la entidad o la fuerza suficiente para considerar lesionadas las garantías fundamentales porque se insiste, el objeto finalmente se cumplió a cabalidad. En conclusión, no existe ninguna vulneración al debido proceso convencional, como tampoco al derecho de defensa, como incluso lo dijo el demandante en su interrogatorio de parte.”*

Al respecto, reposa Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la entidad demandada y el sindicato SINTRAVIDRICOL, vigente del 21 de mayo de 2017 al 20 de mayo de 2019, con su respectiva constancia de depósito (Págs. 217-267 PDF 01), la cual, en su artículo 81, consagra el procedimiento disciplinario que debe adelantarse al trabajador cuando se imponga una sanción o se cancele su contrato de trabajo, que debe surtirse en las siguientes etapas:

**Primera etapa:** El respectivo supervisor citará por escrito tanto al trabajador como a dos representantes del sindicato, escogidos por aquél, a una reunión en la que se analizarán y tendrán en cuenta los hechos constitutivos de la falta, los cargos y las pruebas recaudadas; luego, el supervisor notificará en el acta al trabajador lo allí decidido; y si el trabajador no queda conforme con la decisión adoptada en esa etapa, *“podrá solicitar en el acta que su caso se ventile en Segunda Etapa”*. **Segunda etapa:** El director de personal citará por escrito al trabajador, a tres representantes de la organización sindical, y al supervisor que siga inmediatamente en jerarquía al que intervino en la primera etapa, a una reunión en la que se realizará un nuevo análisis de los hechos que motivaron la decisión, en la que pueden aportarse nuevas pruebas; si no se llegare a un acuerdo porque no se aportaron pruebas en ninguno de los comités, se dará por terminado el procedimiento convencional sin sanción alguna; pero si la falta de acuerdo obedece a apreciaciones distintas que hagan las partes sobre las pruebas presentadas, se dejará constancia en el acta, y el sindicato *“podrá someter, por escrito, el asunto a la decisión del Gerente, quien en tal evento citará por escrito a tres representantes legales de Sintravidricol y al Trabajador, (...) a una reunión donde se analizarán nuevamente los hechos que motivaron el Comité”*; y a su turno, el gerente dará respuesta escrita al sindicato de su decisión, *“la cual podrá constituir en confirmar la sanción, revocarla o conmutarla por una sanción diferente; pero si se tratare de un despido e insistiere en él, la Empresa pagará al trabajador las indemnizaciones que a continuación se indican, a menos que el despido haya sido hecho por justa causa plenamente comprobada”* (Pág. 255 PDF 01). Y respecto a los términos que debe seguir el procedimiento disciplinario (Pág. 257 PDF 01), el artículo 83 ibídem dispone lo siguiente:

*“Con el fin de garantizar la efectividad de este procedimiento, se fijan los siguientes términos para cada una de las etapas:*

*1. a. La primera etapa deberá realizarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador se presente a laborar.*

*b. La segunda etapa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de apelación.*

*2. En cuanto a los recursos, los plazos para interponerse serán:*

*a. Ante el Comité, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.*

*b. Ante el Gerente dentro de los nueve (9) días hábiles siguientes a la fecha en que se le notifique la determinación.*

3. La sanción deberá a comenzar a hacerse efectiva a partir del día que convinieron las partes y a más tardar dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha en que la decisión quede en firme.

*PARÁGRAFO 1º, No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se impongan omitiendo cualquiera de los requisitos señalados en este procedimiento.*

*PARÁGRAFO 2º. En caso de despido, a juicio del Supervisor, el trabajador podrá ser temporalmente retirado del lugar de trabajo, entendiéndose que durante este lapso y hasta el momento de la decisión final, estará devengando el salario correspondiente. (...)*" -Negrilla fuera de texto-.

Dentro de las pruebas recaudadas, se advierte que el supervisor de la demandada mediante citaciones del 5 de enero de 2018, una dirigida al sindicato y otra al demandante, convoca a dos de los representantes de la organización sindical escogidos por el trabajador, y a este igualmente, a una reunión que se realizaría el 9 de ese mes y año, dentro de la primera etapa del procedimiento disciplinario, en la que se escucharía al actor frente a las faltas cometidas el 4 de enero de 2018 (Pág. 63-64 PDF 01). Luego, reposa acta de procedimiento disciplinario - primera etapa, de fecha 9 de enero de 2018, en la que la empresa, después de escuchar las explicaciones del trabajador acerca de la falta cometida, decide dar por terminado su contrato de trabajo (Pág. 65-68 PDF 01). Ese mismo día el supervisor de la empresa expide comunicación dirigida al actor, en la que le informa que, de conformidad con el artículo 83 de la Convención Colectiva de Trabajo, "*queda temporalmente retirado del lugar del trabajo, entendiéndose que durante este lapso y hasta el momento de la decisión final del procedimiento disciplinario que se adelanta, estará devengando el salario correspondiente*" (Pág. 69 PDF 01).

Aparece recurso de apelación de fecha 12 de enero de 2018, interpuesto por el trabajador ante el Director de Relaciones Industriales, para que se adelante la segunda etapa (pág. 87 PDF 07); frente a lo cual, la empresa mediante citación de la misma fecha (12 de enero de 2018), convoca tanto a tres representantes del sindicato como al trabajador, para la segunda etapa del procedimiento disciplinario, la que se llevaría a cabo el 15 de ese mes y año (Pág. 70 PDF 01). No obstante, obra otra citación del 15 de enero de 2018, en la que el Gerente de Recursos Humanos informa al demandante y al sindicato, que "*Por solicitud de la empresa se aplaza la segunda etapa del procedimiento disciplinario*", y convoca a las partes para el 19 siguiente (Pág. 71 PDF 01), y sin que repose constancia alguna de aplazamiento, o nueva citación, se advierte que la

segunda etapa se surtió en reunión del 22 de enero de 2018, conforme se desprende del acta de procedimiento disciplinario - segunda etapa, en la que la empresa ratifica su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo (Pág. 72-73 PDF 01).

Obra escrito de fecha 31 de enero de 2018, mediante el cual el sindicato Sintravidricol presenta "*Apelación procedimiento disciplinario*", y solicita se surta la tercera etapa de dicho trámite (Pág. 74 PDF 01). Frente a lo cual, la empresa con comunicación del 27 de febrero de 2018 cita a la referida organización sindical y al trabajador, para analizar nuevamente los hechos que motivaron la decisión de la empresa, fijándose el 5 de marzo de 2018 (Pág. 74 PDF 01). Luego, aparece carta del 30 de abril de 2018, en la que la empresa le comunica al trabajador su decisión unilateral de terminar su contrato de trabajo con justa causa (Pág. 78- 79 PDF 01).

Finalmente, el actor en su interrogatorio de parte, si bien aceptó que recibió las citaciones para asistir a las audiencias de primera y segunda etapa del proceso disciplinario, indicó que no podía asegurar si las mismas fueron oportunas o no "*porque no sabía los términos*", aunque admite que sí asistió a esas diligencias y que tuvo la oportunidad de defenderse.

Con base en lo anterior, la Sala encuentra que las faltas cometidas por el trabajador que dieron origen al procedimiento disciplinario, ocurriendo el 4 de enero de 2018, circunstancia esta que es aceptada por las partes intervinientes, y según se observa, la empresa el 5 de enero de ese año, esto es, el día en que el trabajador se presentó a laborar luego de la ocurrencia de los hechos, lo cita a él y a dos representantes del sindicato, para el día martes 9 de enero de 2018, con el propósito de celebrar la primera etapa del procedimiento disciplinario, fecha en la que efectivamente se realizó como se advierte en el acta suscrita por las partes dicho día, cumpliéndose de esta forma los términos previstos en el literal a) del numeral 1º del artículo 83 de la Convención Colectiva de Trabajo.

Ahora bien, el trabajador presentó apelación el viernes 12 de enero de 2018, por lo que de conformidad con lo preceptuado en el literal b) del numeral 1º del artículo 83 de la norma convencional, la segunda etapa debía realizarse entre el lunes 15 y miércoles 17 de enero de ese año, y si bien la empresa mediante comunicación del 12 de enero de 2018 convocó a las partes para

celebrar esa etapa el 15 de enero de 2018, esto es, dentro del término allí previsto, lo cierto es que este último día decidió **unilateralmente**, y sin invocar razón alguna, aplazar la diligencia para el 19 del mismo mes y año, vale decir, fuera de los términos previstos en la norma convencional, y a pesar de superar el término allí previsto, la diligencia no se realizó ese día, sino que, sin mediar justificación, la misma se llevó a cabo tan solo hasta el 22 de enero de 2018.

Y aunque la demandada al dar contestación explicó que el aplazamiento de la segunda etapa se dio por un mutuo acuerdo entre las partes, según ella, porque *“la misma disposición no prohíbe que las partes de común acuerdo prorroguen la fecha de la audiencia”*, lo cierto es que ello no lo demostró en el expediente, es más, en la citación mediante la cual aplazó esa diligencia, enunció textualmente que *“Por solicitud de la empresa se aplaza la segunda etapa del procedimiento disciplinario”*, por lo que es palmario que allí no medió acuerdo alguno para aplazar esa audiencia; ahora, como ya se dijo, la referida etapa tampoco se celebró el día dispuesto por la empresa en su aplazamiento, esto es, el 19 de enero de 2018, sino que ello se hizo el 22 de ese mes y año, sin que repose alguna prueba que justifique la razón para aplazar nuevamente la celebración de la segunda etapa del procedimiento disciplinario, ni mucho menos, que ello se debiera a un acuerdo entre las partes, como lo aduce la demandada.

Así las cosas, concluye la Sala que razón le asiste al demandante pues al pretermmitirse los términos dispuestos en la convención colectiva de trabajo, específicamente, al no realizarse la segunda etapa del procedimiento convencional dentro del plazo allí previsto, debe darse aplicación a lo consagrado en el parágrafo 1º del artículo 83, que en el caso es, declarar la ineficacia del despido. Y aunque podría pensarse que dicha omisión de la empresa no tiene la fuerza suficiente para dejar sin efectos el despido del trabajador, nótese que en la norma convencional las partes suscribientes, dentro de ellas la empresa, estipularon inequívocamente que esa sería la consecuencia si se omitiere **cualquiera** de los requisitos señalados en el procedimiento disciplinario.

Ahora, si bien el juez en su sentencia expone que como la norma convencional no prohíbe aplazamientos debe entenderse que los mismos están permitidos, la Sala no comparte esa conclusión en el caso concreto, pues si la norma no lo dispuso no puede entenderse que ello está contenido en la misma, además, no

puede dejarse de lado que la tesis de la demandada desde la contestación de la demanda, ha estado orientada a aducir que dicho aplazamiento se debió a un acuerdo entre las partes, sin embargo, ello no lo acreditó como antes se dijo, y como ya se advirtió, la segunda etapa del procedimiento disciplinario no se aplazó por una sola vez como lo deja entrever la demandada, sino que ello ocurrió en dos oportunidades. Y aunque pueden darse circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que justifique el aplazamiento de las diligencias, lo cierto es que en el caso aquí analizado no se invocó ninguna razón en tal sentido. De otro lado, esta Sala no puede obviar los requisitos y términos dispuestos en la norma convencional para el trámite de los procedimientos disciplinarios, pues debe recordarse que en este tipo de normas se consigna la voluntad de las partes, en este caso, de la demandada Cristalería Peldar S.A. y del Sindicato Sintravidricol, y además, tal instrumento constituye una verdadera fuente de derechos y obligaciones durante el tiempo que conserve su vigencia, como de antaño lo ha dicho la jurisprudencia laboral.

En un caso similar al aquí analizado, en el que se pactó en la convención colectiva de trabajo que *"No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o despido que se imponga pretermitiendo dicho trámite"* (refiriéndose al trámite disciplinario), la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, indicó *"en relación con lo que predica la parte pasiva, respecto a la laxitud de la inmediatez que debió tenerse en cuenta, que no es posible dispensar el requisito convencional que fijó una serie de parámetros para llevar a cabo los trámites sancionatorios, pues no es del resorte del juzgador suplir la voluntad de las partes inmersas en el acuerdo, esto es, que si como en este caso se convino que el procedimiento debía iniciar dentro de los 6 días hábiles siguientes al conocimiento de la causa, era deber de la demandada acreditar el cumplimiento de tal plazo, lo que, tal como lo advirtió el a quo, no realizó..."*, por lo que en ese sentido, *"hubo violación al procedimiento convencional"*, por lo que había lugar al reintegro del trabajador (sentencia SL16748 del 12 de agosto de 2014, M.P. Elsy Del Pilar Cuello Calderón).

Igualmente, en sentencia SL1771 del 21 de marzo de 2018, la Alta Corporación, en otro caso con similares circunstancias fácticas, concluyó que *"efectivamente los términos convencionales en la manera como quedaron descritos en el acuerdo extralegal, fueron incumplidos por la sociedad empleadora, como lo declaró el a quo y como lo confirmó el ad quem. Ningún elemento de juicio omitido en su valoración, o mal apreciado, lleva a la certeza que el 30 de mayo de 2008 o algún día posterior, todavía la investigación disciplinaria se encontraba vigente o no estuviera cerrada, por lo que no se advierte error del Tribunal cuando tomó como fecha de referencia el citado día 29 de mayo de 2008, haciendo improcedente por extemporaneidad, la citación que sobre el actor recayó el 6 de junio del mismo año, cuando –como*

*quedó dicho-, debió hacerse a más tardar el día 5 de igual mes y año", por lo que aclaró que "habiendo sido desestimado el cargo por no encontrarse error en la forma como el ad quem analizó los términos convencionales que hicieron del despido del actor, un acto ineficaz, por sustracción de materia, se releva la Corte del estudio de la gravedad de la falta cometida por aquel".*

Es más, en la sentencia referida por el demandante, esto es, la SL1469 del 9 de mayo de 2018, que según el a quo no aplica al caso concreto porque allí se estudió *"una pretermisión de las etapas convencionales y aquí no se discutió en ningún momento ni se debatió que hiciera falta alguna etapa, sino que se cumplieron todas ellas, pero con el único inconveniente, el aplazamiento de la segunda etapa"*, debe decir la Sala que leída con detenimiento dicha sentencia, fácil resulta concluir que la misma es perfectamente aplicable al caso concreto, pues en el allí discutido, al igual que el que ahora es objeto de estudio, se analizó *"lo que tiene que ver con los términos convencionales del proceso disciplinario"*, además, ambos procesos coinciden en que desde la presentación de la demanda se pretendió el reintegro como consecuencia de la carencia de valor del despido por justa causa, dado el incumplimiento del procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo vigente para la fecha de la terminación del contrato, determinándose en esa decisión que *"se equivocó el Tribunal al referirse sobre este tópico sólo de manera marginal y luego de haber establecido «la justeza del despido», cuando debió ocuparse primeramente del aspecto relativo a la ineficacia o ilegalidad del despido"* (como también ocurrió en este caso), por lo que determinó la Corte que *"El juez colegiado entonces, equivocadamente entendió que lo que se discutía era la justeza del despido y la materialización del derecho de defensa, cuando lo cierto es que, el tema de debate principal consistía en la efectivización del procedimiento convencional y la aplicación de la consecuencia pactada ante su incumplimiento, la cual fue fijada en la cláusula sexta de acuerdo convencional, que no es otra que «Carecerán de valor las sanciones disciplinarias o retiros por justa causa que se impongan pretermitiendo estos trámites», refiriéndose al procedimiento previo a la terminación del contrato de trabajo. Por lo dicho, es dable colegir que el Tribunal incurrió en los yerros fácticos que se le enrostran, pues no es del resorte del juzgador suplir la voluntad de las partes inmersas en el acuerdo, esto es, que si, como en este caso, se convino que en un término no mayor de tres días hábiles contados a partir del conocimiento de la falta, la empresa debía citar a la trabajadora a una audiencia especial de descargos, y que el Comité de Revisión debe llevarse a cabo dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo de la carta de apelación, era deber de la demandada acreditar el cumplimiento de tales plazos, lo que no sucedió y, en consecuencia, habrá de casarse la sentencia recurrida"*, y en sentencia de instancia, agregó que al ser evidente el incumplimiento de la demandada *"para citar a la audiencia especial de descargos y reunir el Comité de Revisión, ya que estas actuaciones se llevaron a cabo por fuera de*

*los términos establecidos en el artículo sexto de convención colectiva de trabajo, por manera que, conforme al párrafo primero de la citada cláusula convencional, carece de valor el retiro por justa causa de la actora por haber pretermitiendo los trámites convencionales, y por ende el despido es ineficaz, sin que sea del caso entrar a verificar la efectiva ocurrencia de la justa causa”, por lo que fácil resulta concluir que en el caso analizado por la Corte, sí se surtieron todas las etapas del procedimiento disciplinario, solo que no se hicieron dentro de los plazos pactados en la convención, como también ocurre en el asunto planteado en esta oportunidad.*

Aunado a lo anterior, debe decirse que la jurisprudencia laboral ha determinado que, frente a este tipo de cláusulas convencionales, en las que se consagra que el despido del trabajador no produce efectos cuando se omite el procedimiento dispuesto en la norma convencional, existe una garantía de estabilidad laboral de origen convencional, que no puede ser desconocida por el empleador, y en ese sentido, si no se cumplen las previsiones convencionales, hay lugar a declarar la ineficacia del despido y ordenar el reintegro del trabajador (entre otras, en sentencias SL16187-2015, SL2347-2019 y SL4590-2019).

Así las cosas, como en el presente caso se solicitó tanto en la demanda como en el recurso de apelación que, como consecuencia del incumplimiento de la empresa frente a los términos estipulados en la convención colectiva de trabajo, respecto al procedimiento disciplinario, circunstancia que como ya se advirtió quedó plenamente acreditada, pues se reitera, la demandada realizó la segunda etapa de dicho trámite disciplinario fuera de los términos establecidos en el artículo 83 de la norma convencional, no queda otro camino que dar aplicación a lo estipulado en el párrafo primero de dicho artículo, en el sentido de que no produce efecto alguno el despido del trabajador por justa causa aquí dispuesto, por haberse pretermitido los términos convencionales, por lo que hay lugar a declarar la ineficacia del despido y ordenar el reintegro del trabajador, sin que sea necesario estudiar el tema relacionado con la justeza del despido, como antes se explicó.

Así las cosas, esta Sala revocará la decisión del juez de primera instancia, y en su lugar, declarará la ineficacia del despido y dispondrá el reintegro del trabajador, sin solución de continuidad, en el cargo de selector varios que venía desempeñando al momento del despido, o a otro de igual o superior jerarquía, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales legales y

convencionales, dejados de percibir desde el día del despido hasta la fecha de su reinstalación, debidamente indexados, previa compensación de lo recibido al momento de su retiro; igualmente, también se ordenará el pago de los aportes a la seguridad social en salud y pensión conforme se solicitó en la demanda.

De acuerdo con lo dicho, la Sala recoge los criterios que en sentido contrario haya expuesto con anterioridad. Se aclara que hemos analizado con laxitud estas disposiciones, aparte de que en el caso concreto se citó a las partes para la audiencia de segunda etapa, solo que no se realizó en la fecha allí convocada; y además habla de omisión de los requisitos.

Costas de ambas instancias a cargo de la demandada de conformidad con lo establecido en el numeral 4º del artículo 365 del CGP. Por agencias en derecho de esta instancia se fija en equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

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

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia de fecha 13 de mayo de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de FABIÁN MAURICIO RIAÑO BONILLA contra CRISTALERÍA PELDAR SA, en tanto declaró que el contrato de trabajo del actor terminó con justa causa, en su lugar, se declara que el despido del demandante es ineficaz, por lo que no produjo efecto alguno, y en ese sentido, se dispone el reintegro del trabajador, sin solución de continuidad, al cargo de selector varios que venía desempeñando al momento del despido, o a otro de igual o superior jerarquía, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales legales y convencionales, indexados, y aportes a la seguridad social en pensión, dejados de percibir desde el día del despido hasta la fecha de su reinstalación, previa compensación de lo recibido al momento de su retiro, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas de ambas instancias a cargo de la demandada de conformidad con lo establecido en el numeral 4º del artículo 365 del CGP. Por

agencias en derecho de esta instancia se fija en equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

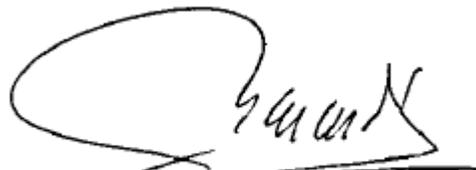
**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE MEDIANTE EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**

Secretaria