

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR OMAR JAVIER ACUÑA LATORRE CONTRA PRODUCTOS FAMILIA S.A. Radicación No. 25899-31-05-001-**2020-00021**-01.

Bogotá D. C. veintidós (22) de septiembre 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 la apoderada de la parte demandante contra la sentencia de fecha 9 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

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

SENTENCIA

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra Productos Familia S.A. para que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 21 de marzo de 2006 al 10 de octubre de 2019; que dicha relación terminó de manera unilateral por parte de la demandada sin justa causa, sin darle a conocer las razones de dicho despido y sin pagarle sus acreencias laborales; como consecuencia, solicita se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, sus prestaciones sociales, vacaciones, sanción moratoria, indexación, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales. La demanda se presentó el 24 de enero de 2020 (Pág. 2-10 PDF 01).
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que existe entre las partes un contrato de trabajo a término indefinido en los extremos

antes enunciados; que desde el año 2011 hasta el 10 de octubre de 2019 ocupó el cargo de mecánico de mantenimiento, aunque aclara que de 2011 a marzo de 2019, realizó la labor de lubricador, *"adscrita al departamento de MECANICOS DE MANTENIMIENTO"*; y de abril a octubre de 2019, se desempeñó *"realmente de MECANICO DE MANTENIMIENTO, es decir, comenzó a efectuar la reparación de las maquinas, hacer cambio de las piezas de las maquinas, revisión de las mismas, etc"*; refiere que la empresa lo sancionó el 6 de septiembre 2019 *"por un percance que tuvo otro mecánico, el señor JOSE GIOVANNI GARNICA RIVERA, en una máquina que estaba asignada para el trabajador ya referenciado y no para mi poderdante. La razón que emitió el jefe inmediato era que el trabajador JOSE GIOVANNI, ya había arreglado por la empresa y no tenía a quien más imputarle la responsabilidad"*; aclara que ese día él se *"encontraba realizando el cambio de rodillo embossing Leila Perini 8, de manera solitaria, tal y como lo habían (sic) programado su jefe superior. Cuando de repente el rodillo se salió de la máquina, cayendo desde una altura aproximada de 2.5 metros de altura del puente grúa"*, lo que informó a su *"jefe superior"*, y luego de indagarle sobre lo sucedido le comunicó que *"no le había pasado nada a él y que tampoco se había ocasionado un daño dentro de la compañía"*; agrega que dicho cambio de tornillo solo lo había efectuado *"aproximadamente 3 veces en los seis meses en los cuales realmente ocupo (sic) el cargo de MECANICO DE MANTENIMIENTO"*, que no había un procedimiento preestablecido para esa labor, y que fueron sus compañeros *"quienes le explicaron de manera superficial en dos ocasiones el modo en que se cambiaba..."*; que cuando le asignaron esa tarea de *"cambios de rodillos, a él solo, sin el acompañamiento del equipo que comúnmente debe designar el jefe para el grupo de trabajo, envió un correo el 19 de agosto de 2.019, solicitando evaluar el personal que se designaba para mantenimiento teniendo en cuenta que para dichas funciones se deben designar dos personas"*; menciona que en diligencia de descargos, le preguntaron por qué *"no había esperado al señor JULIAN MAURICIO RODRIGUEZ"*, pero que a él no le informaron que dicha persona lo *"iba a acompañar, como tampoco en la programación estaba asignado el supuesto acompañamiento"*, que en esa diligencia informó que *"había realizado el cambio como se lo enseñaron sus compañeros, que no existía un procedimiento establecido previamente y que estuvo asignado como siempre en los cambios solamente él, sin asistencia de otro compañero"*, sin embargo, el 10 de octubre de 2019, cuando empezaba su turno de trabajo, la jefe de recursos humanos le informó verbalmente que su contrato había sido terminado por justa causa y que se debía retirarse de la empresa de manera inmediata, sin darle explicación de los motivos de ese despido, que no le pagaron la indemnización por despido sin justa causa, ni le cancelaron sus cesantías, intereses sobre las cesantías, prima y vacaciones.

3. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, mediante auto de fecha 27 de febrero de 2020 admitió la demanda, y ordenó notificar a la demandada (pág. 83 PDF 01), diligencia que se cumplió el día 25 de septiembre de 2020 (pág. 161 PDF 01).
4. La demandada Productos Familia S.A. por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda el 9 de octubre de 2020 (pág. 168-198); sin embargo, como el texto de ese escrito a partir de la página 3 estaba en blanco, la juez con auto del 3 de diciembre de 2020 inadmitió la demanda, para que se aportara el escrito pertinente (pág. 199), lo que fue cumplido por el apoderado el 14 de ese mes y año (pág. 200).
5. En dicha contestación de demanda, la entidad se opuso a todas y cada una de las pretensiones; no aceptó ninguno de los hechos; y manifestó que si bien existe con el demandante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 21 de marzo de 2006, el mismo se terminó el 10 de octubre de 2019, con justa causa, *"como consecuencia de los graves incumplimientos de las obligaciones laborales en los que incurrió"*, que el último cargo que ejecutó, de mecánico de mantenimiento, lo hizo por un período aproximado de 8 años, por lo que tenía *"total conocimiento de la forma como debía realizar la intervención y el mantenimiento de las máquinas que se encuentran ubicadas en la Planta Cajicá"*; explicó que el 6 de septiembre de 2019 sancionó al actor con una suspensión de su contrato por 5 días, *"como consecuencia de una mala intervención en una máquina. En esta oportunidad el demandante dejó instalado un elemento en una máquina, elemento con la cual la máquina no debía operar, generando daños a la maquinaria de la empresa y paradas en la línea de operación"*, narró que el 6 de septiembre de 2019 el actor tenía el turno de 2:00 a 10:00 pm, *"para realizar el cambio del rodillo embossing Leila en la máquina Perini 8, siendo el demandante el responsable de realizar este procedimiento cumpliendo las directrices otorgadas por la Compañía y bajo estrictas medidas de seguridad por el riesgo que representa para las personas que se encuentran dentro de la operación de la Planta Cajicá"*; refiere que dicho rodillo *"es de tal magnitud que una caída de este elemento puede causar lesiones graves o incluso mortales a las personas que se encuentran cerca a la máquina Perini 8"*; que sobre las 6:00 pm *"se presenta una caída del rodillo a más de 2,5 metros de altura, situación que generó un grave riesgo a las personas que se encontraban en la operación de la Planta Cajicá"*, y por ser un hecho grave, la entidad procedió a realizar las investigaciones del caso *"concluyéndose sin lugar a dudas que la caída del rodillo embossing Leila Perini 8 se generó por la negligencia del demandante"*, *"puesto que sin ningún tipo de justificación no instaló el pasador con los tornillos de seguridad como era requerido de acuerdo a las directrices de la Compañía, lo que ocasionó la caída del rodillo de acero embossing Leila Perini 8"*, lo que generó graves perjuicios

"puesto que la reparación de los daños ocasionados al rodillo embossing Leila Perini 8 tuvo un costo de trescientos cincuenta millones de pesos moneda corriente (\$350.000.000) y generó una parada en la línea de producción, lo que generó un costo de un millón quinientos veinticinco mil pesos moneda corriente (\$1.525.000), por cada hora que la línea estuvo parada"; indica que tales hechos fueron aceptados por el demandante en la diligencia de descargos que se realizó el 1º de octubre de 2019, a la que se citó en aras de garantizarle el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción; agrega que el actor tenía pleno conocimiento de la forma como debía realizarse el cambio del rodillo, pues ese procedimiento ya lo había realizado con anterioridad; aduce que "los incumplimientos de los procedimientos de intervención de las máquinas por parte del demandante eran sistemáticos y repetitivos, lo que había generado la imposición de sanciones disciplinarias"; que la empresa lo capacitó y entrenó para la realización de ese procedimiento y por ello sabía que esa labor debía hacerla "acompañado de los técnicos mecánicos y un guía de seguridad, de acuerdo con las instrucciones brindadas por la Compañía", pero dada su negligencia "pretendió hacer el procedimiento solo el día seis (06) de septiembre de 2019, sin informar a la Compañía esta situación, irregularidad imputable al demandante"; refirió que el correo electrónico del 19 de agosto de 2019 "no tiene que ver con el cambio del rodillo embossing Leila en la máquina Perini 8"; y que la terminación del contrato de trabajo con justa causa, le fue notificada al demandante el 10 de octubre de 2019, de manera escrita, pero este se negó a firmarla; finalmente, menciona que no tenía obligación de pagar al actor la indemnización por despido sin justa causa, que siempre ha cancelado al demandante sus salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales de carácter legal y extralegal a las que tenía derecho, las que a la finalización del vínculo ascendían a \$9.490.623, pero como dicho trabajador había autorizado a la entidad para "realizar deducciones de su liquidación final de acreencias laborales con destino a pagar obligaciones contraídas con el Fondo de Empleados, como por ejemplo el crédito de consumo, el crédito vacacional y a realizar un ahorro con dicho Fondo de Empleados", se aplicaron esas deducciones, y por ello el valor final de la liquidación fue \$0. Propuso en su defensa las excepciones de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, el contrato de trabajo del demandante terminó con justa causa imputable a los graves incumplimientos, buena fe, pago, compensación, prescripción y la genérica (pág. 201-231 PDF 01).

6. Con auto del 6 de mayo de 2021 se tuvo por contestada la demanda; se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 18 de ese mes y año (PDF 02); no obstante, dicha diligencia se

realizó el 20 de mayo de 2021 (PDF 07). La audiencia de trámite y juzgamiento se programó para el 9 de junio de 2021.

7. La Juez Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, en sentencia proferida el 9 de junio de 2021, absolvió a la demandada de todas y cada una de las súplicas de esta demanda, y condenó en costas al demandante, señalándose las agencias en derecho en la suma de \$200.000 (PDF 12).

8. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, en el que manifestó *“solicito respetuosamente revoque su totalidad el fallo proferido por la Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, para en su lugar acceder a la totalidad de las pretensiones incoadas con el escrito de la demanda, como lo sustentaré a continuación: En primera medida la juez hace un relato de que la terminación del contrato de trabajo fue notificada conforme lo anexa la parte demandada en el folio 200 del expediente, sin embargo, se denota acá que la entidad demandada incumplió uno de sus deberes, o incumplió uno de sus trámites necesarios para finiquitar la terminación del contrato de trabajo, y es que según lo establece la Corte Suprema de Justicia, inclusive el mismo Código Sustantivo de Trabajo y la Corte Constitucional, en la Carta Política establece en el artículo 29 un debido proceso en el cual se debe notificar efectivamente al trabajador de la decisión asumida por la empresa, en el presente caso es claro y mi poderdante así lo demostró, radicando la carta ante la empresa que a él se le informó el 10 de octubre, fue de manera verbal de que estaba desvinculado de la empresa, no se le dejó terminar el turno de trabajo, no se le dejó trabajar, sino simplemente se le dijo que se había terminado el contrato de trabajo; en esa oportunidad a mi poderdante no se le pasó ningún documento que aseverara la terminación del contrato de trabajo o que asegure las razones y los motivos o las causas legales que dieron finalización a su contrato de trabajo, entorpeciendo o quebrantando de dicha manera el debido proceso que se debe tener en una diligencia de descargos, lo anterior afecta y contraría gravemente el artículo 29, el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y el 29 de la Carta Política, donde se establece que toda decisión o todo procedimiento disciplinario debe ser debidamente notificado al trabajador, ahora, Productos Familia SA, con la contestación de la demanda aduce que efectivamente en un supuesto que se lo entregó al señor Javier Acuña Latorre, sin embargo, que este se negó a firmar, pero surge la pregunta, por qué no se lo notificó a su domicilio posteriormente, por qué no le emitió un examen de egreso, simplemente porque omitió el deber y omitió una de las formalidades establecidas en la Carta Política y en el Código Sustantivo de Trabajo, para finalizar formalmente el contrato de trabajo. Teniendo en cuenta que mi poderdante desconoce hasta la fecha, porque fue con el escrito de contestación de demanda que se tuvo conocimiento o se tuvo acceso a dicho documento por el cual se daba la finalización del contrato de trabajo aduciendo unas supuestas justas causas, pues que no se cumplió con el deber establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo para dar*

por terminado el contrato de trabajo con justa causa. Ahora, como se reitera que se tuvo conocimiento solo con la contestación de la demanda del documento por medio del cual la empresa demandada da la finalización del contrato de trabajo, es claro que ahí aduce como justa causa todo daño material causado intencionalmente, nótese cómo esta causal aduce o cataloga un supuesto adicional que se debe cumplir por parte del trabajador para que sea catalogado como despido justificado, y es que el daño ocasionado sea realizado con intencionalidad, esa intención nunca fue probada dentro del proceso disciplinario, nunca fue probada en este procedimiento judicial, razón por la cual esta justa causa que aduce la parte demandada y que también asevera y ratifica y legítima esta falladora judicial, no está llamada prosperar porque por parte de Productos Familia en ningún momento se llama o se prueba la intencionalidad que tuvo supuestamente el señor Omar Javier Acuña Latorre para ocasionar daños a la maquinaria o a las herramientas dadas para el trabajo, ahora, la negligencia informada por parte de Productos Familia SA, y que es ratificada por la falladora judicial aduce que hubo una negligencia en el cumplimiento de sus labores, para que exista una negligencia se debe hablar de una inexistencia en el deber de cuidado, es claro que para ese deber de cuidado se tienen que cumplir con protocolos preestablecidos, protocolos que a su vez no fueron allegados a esta instancia, si vamos a hablar de pruebas sumarias no se puede hablar de afirmaciones específicas hechas por terceros que aducen o que se contradicen uno a otros, pues generaría inseguridad jurídica e iría en contra de los principios establecidos en la legislación laboral, específicamente en contra del principio de favorabilidad, del principio pro operario, por qué, porque dentro de los testimonios realizados y practicados es claro que tanto el señor Rubén Darío Rivera como el señor Julián Mauricio Rodríguez establecen claramente que no hay protocolos preestablecidos para la operatividad, para la colocación, para retiro o cambio del rodillo en mención, pero sí lo hace el señor Giovanni Montoya Mayorga, existiendo una contradicción significativa en el proceso preestablecido supuestamente para realizar el cambio de rodillo de la máquina; la juez confunde el procedimiento o la diligencia de descargos, aduciendo que mi poderdante acepta que realizó, que su cargo es de mecánico, sin embargo, se llama la atención que en el folio 40 aduce claramente mi poderdante, sí, yo soy mecánico de mantenimiento, no obstante, durante la mayoría de mis labores como mecánico he realizado actividades de lubricador, y solo 6 meses ejecutado el cargo de mecánico de mantenimiento en el cargo de mecánico de turno, si solamente han transcurridos seis meses ejecutando esa labor, es claro que le imponía la obligación a Productos Familia SA a efectuar una capacitación, capacitación que no fue demostrada dentro del proceso, pues el mismo señor Jairo Giovanni Montoya Mayorga en su afán de favorecer a la empresa demandada, aduce claramente que los protocolos eran establecidos por los mismos técnicos trabajadores, dónde está el deber de cuidado de capacitación que tiene que tener la empresa, ella sí fue la que elaboró, la que ejecutó, o que no cumplió con sus obligaciones de capacitación y recapitación, en este sentido es claro que no existe seguridad jurídica de la existencia de una capacitación previa al Señor Omar Javier Acuña Latorre, simplemente porque se designe que fue mecánico dentro de la sociedad por una duración de 8 años, no se puede llegar a concluir

que tenía la pericia, el conocimiento y la experticia para poder realizar los cambios de rodillo, pues fue claro que solamente había realizado tres cambios de rodillo y en ninguno de los tres cambios de esos rodillos fue acompañado por terceros, pudo haber ocasionado este accidente inclusive en el primer cambio, en donde claramente se designó de manera solitaria, ahora, esta apoderada judicial considera que la argumentación dada por la Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá que no es necesario o no resulta de relevancia que estuviese o no acompañado para el cambio del rodillo, considera que no se ajusta a derecho, porque no existe la obligatoriedad de que exista un equipo de apoyo, pues claramente lo dijo el mismo testigo de la parte demandante el cual no puso la tacha interpuesta por la sociedad demandada el señor José Giovanni Garnica, se establece el acompañamiento de esas personas porque es imposible que un solo trabajador realice o verifique todo el sistema de seguridad para realizar el cambio de rodillo, razón por la cual, quien creó el riesgo de indebida vigilancia del sistema de seguridad, fue la misma sociedad Productos Familia, específicamente el team leader, quien bajo su obligación de proyectar, programar, el equipo necesario para realizar los cambios de rodillo no cumplió con sus obligaciones y aun así pesé a que mi poderdante cumplió con una orden dada por el representante de la sociedad, fue sancionado simplemente porque se le trasladó la negligencia de su team leader, en este caso es claro que mi poderdante tiene que responder por hechos propios no hechos ajenos, y si la negligencia se atribuye a la falta de programación y de planeación de un Team leader, por qué se sanciona a este trabajador con una terminación de contrato de trabajo que no fue notificado en debida manera, y no se sanciona al team leader, ni siquiera se le hace un llamado de atención; en la duración o la capacitación en la ejecución de las labores sí es importante que se tenga en cuenta, teniendo en cuenta que tal y como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia, ello logra concluir si el trabajador tenía la experiencia, la experticia y el conocimiento específico para el desarrollo de la labor, es claro que con solo seis meses en señor Omar Javier Acuña Latorre, no tenía la experticia ni el conocimiento, simplemente estaba realizando un trabajo de capacitación, pero sus superiores ignoraron totalmente esa situación y decidieron mandarlo solo a realizar los cambios de rodillo, cumpliendo simplemente y reitero, con una obligación impartida por la parte demandada, por la sociedad Productor Familia SA. Extraña sobremanera porque la falladora de primera instancia ignora la prueba documental allegada con el escrito de la demanda, donde en el folio 34 específicamente se aduce que el señor Omar Javier Acuña Latorre inclusive a los testigos allegados por la sociedad demandada y al testigo allegado por la sociedad demandante, envió un correo donde solicitaba el apoyo, teniendo en cuenta que se le dificultaba sustancialmente el cumplimiento del cambio del rodillo por la inexistencia del material o el equipo de apoyo, dice el apoderado de la parte demandada aduce que había un deber de información previa al Team leader, sin embargo, extraña sobremanera teniendo en cuenta que es una multinacional con varios años de operatividad, que no anexe un protocolo preestablecido donde se establezca o donde se imponga la obligación al trabajador de informar previamente al team leader de la iniciación de la realización de la labor o del cambio de rodillo, pues para eso efectivamente como lo dice mi poderdante y como inclusive lo acepta el señor Jairo Giovanni Montoya

Mayorga, se realizan programaciones previas con el fin de determinar el personal necesario para realizar esa labor, pues si no se programó con el apoyo necesario, pues obviamente y un bajo el error humano, se pudo haber pasado esa situación, no se anexa reitero, el deber de capacitación, no se anexa la constancia donde se hubiera programado para dicho cambio el señor Omar Javier Acuña Latorre, con material de apoyo, caso contrario que sí lo hace la parte demandante en el folio 26 a folio 33 del expediente físico, que se anexan programaciones, donde es claro que siempre se designó al señor Omar Javier Acuña Latorre solitariamente la realización de esos cambios de rodillo. Ahora dice la señora juez que se basó en el testimonio del señor José Giovanni Garnica, en donde dice que los tornillos generan una seguridad, y como sí este técnico tenía conocimiento de que eso era un sistema de seguridad, por qué este técnico de mantenimiento el señor Omar Javier Acuña Latorre no tenía conocimiento al respecto, pues para eso era necesario la valoración de la duración en el puesto de trabajo, la experticia que se tenía, puesto que era claro que tan solo llevando seis meses este no contaba con la experiencia y la experticia necesaria para tener el conocimiento claro de todas las condiciones de seguridad, pues para eso se reitera, se necesita un equipo de apoyo para que estos vigilen la existencia de todos los protocolos de seguridad para realizar bien el cambio del rodillo, adicionalmente quiero llamar la atención al Honorable Tribunal en que legítima la negligencia la falladora de primera instancia y la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, aduciendo una negligencia en el deber de cuidado que tenía que tener mi poderdante, es claro que en el presente proceso la negligencia fue creada por parte de Productos Familiar SA, y hablar de una negligencia propiamente implica que no se excluya de esa responsabilidad al empleador trasladándosela directamente al trabajador, y que como está establecido en el reglamento interno del trabajo de la empresa, no se mire la reincidencia o las faltas previamente cometidas por el trabajador, pues mi poderdante no tenía faltas previa causadas por el mismo hecho, o por hechos similares o por algún otro hecho, que permitiera hablar de una reincidencia en el incumplimiento de sus obligaciones, razón por la cual reitero a los Honorables Magistrados, al no haber una finalización formal del contrato de trabajo, al no haberle notificado formalmente pese a que tenía su dirección, su correo electrónico y su teléfono, este despido es totalmente nulo e ineficaz y por lo tanto se torna en un despido injustificado, razón por la cual solicito al Honorable Tribunal Superior de Cundinamarca Sala Laboral, se revoque en su totalidad la sentencia proferida por la falladora de primera instancia, Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, por no ajustarse a derecho y no valorar todo el material probatorio anexado y practicado en la diligencia y en su lugar, se acceda a todas y cada una de las pretensiones y se condene en segunda instancia a la parte demandada y que las costas de primer grado sean a favor del demandante”.

9. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 19 de julio 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 27 de julio de 2021, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas los allegaron.
- 11.** La apoderada del demandante reiteró los argumentos expuestos en su recurso de apelación, manifestó que dentro del *“proceso existió una indebida valoración del material probatorio allegado, así como también de las pruebas practicadas específicamente lo que concierne a los testimonios”*, concluye que *“...es claro que **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, fue la creadora del riesgo del incidente presentado el 06 de septiembre de 2.019, al haber asignado al señor **OMAR JAVIER ACUÑA LATORRE**, únicamente para realizar el cambio del rodillo, y no contenta con la creación del riesgo procede a sancionarlo de manera arbitraria tratando de trasladar y atribuir la culpa al trabajador”*; finalmente, reitera que la empresa vulneró el derecho al debido proceso del actor porque no le notificó la carta de terminación del vínculo laboral, y si bien *“la empresa en la contestación de la demanda allega un acta donde supuestamente hay testigos que constatan que el señor **OMAR JAVIER ACUÑA LATORRE**, se abstiene de firmar la supuesta carta de terminación de contrato, no obstante, en dicha carta se denota la intención de no ser entregada a mi poderdante pues en ningún renglón aparece su nombre o un espacio para que éste firmara.”*
- 12.** A su turno, la demandada insiste que el contrato del actor se terminó con base en una justa causa, dada su conducta negligente en el trámite de un procedimiento; que *“se encuentra probado en el trámite del proceso de la referencia, que el demandante omitió negligemente (sic) la utilización de unos tornillos o pernos de seguridad en la maniobra que realizó para el cambio del rodillo embossing Leila en la máquina Perini 8 el día seis (06) de septiembre de 2019. Esta conducta negligente generó que un rodillo de acero, de un peso de aproximadamente de (1-2) toneladas, cayera al piso desde una altura superior a (2) metros, caída que pudo causar lesiones graves o incluso mortales a las personas que se pudieran haber encontrado cerca a la máquina”*, situación que configura una falta grave como se consigna en el reglamento interno de trabajo, dando lugar a la justa causa para finalizar el vínculo laboral; de otro lado, reitera lo dicho en la contestación frente al pago completo y oportuno de las acreencias laborales, y en ese orden, solicita se confirme la sentencia.

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 los recurrentes 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 principales problemas jurídicos por resolver son, *i)* Analizar si la demandada notificó debidamente al demandante la terminación de su contrato de trabajo, y si esa omisión puede generar que ese despido sea ineficaz; y de mantenerse la decisión de la juez, *ii)* Estudiar si en este caso se demostró la justa causa invocada por la demandada para terminar el contrato de trabajo del actor.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre las partes intervinientes, sus extremos temporales del 21 de marzo de 2006 al 10 de octubre de 2019, el cargo de mecánico de mantenimiento ejercido por el actor de 2011 a 2019, y la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la entidad demandada, pues tales aspectos fueron aceptados por las partes, y en general se encuentran debidamente soportados con las documentales aportadas (pág. 232-235 PDF 01).

Frente al primer problema jurídico planteado, relativo a que la carta de despido es ineficaz porque no fue debidamente notificada al demandante, aspecto que no fue objeto de pronunciamiento por la a quo, la Sala debe empezar por precisar que de conformidad con lo establecido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 115 del CST y sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, el empleador está obligado a seguir un debido proceso disciplinario cuando pretenda imponer una sanción, la cual a su vez, debe estar debidamente contemplada en el reglamento interno de trabajo; sin embargo, cuando el empleador requiera terminar un contrato de trabajo con base en una justa causa, al no ser una decisión de carácter disciplinario, no está obligado a seguir un procedimiento de tal índole, salvo que así se haya estipulado en el reglamento, sin embargo, en el presente caso no se contempla dicho trámite en el RIT para terminar el contrato por justa causa, como se desprende del artículo 65.

No obstante, la Alta Corporación, en la referida sentencia SL2351 de 2020, en la que reiteró lo dicho en sentencia SL15245 de 2014, señaló que lo anterior

no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues de todas formas debe garantizar el derecho de defensa cuando se hace *“uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación”*, y resumió tales garantías como *“a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato (...)”, “b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos”, “c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo”, “d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso”, y “e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido”, y aclaró que *“La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador”, pues esta garantía “se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo...”**

En el presente caso, debe decirse que el demandante no discute que se le inició proceso disciplinario por los hechos ocurridos el 6 de septiembre de 2019, siendo citado formalmente a diligencia de descargos mediante comunicación del 24 del mismo mes y año; descargos que rindió el 1º de octubre siguiente, y según lo admite en su escrito de demanda, fue despedido por decisión de la entidad el 10 de octubre de 2019 cuando se encontraba en su turno de trabajo, aunque dice que este despido se dio de manera verbal sin que se justificara la razón por la cual se había tomado esa decisión; luego, en su recurso agregó que la carta aportada en la contestación de demanda no le fue notificada a su correo electrónico ni a su domicilio, como tampoco fue remitido a examen médico de egreso, y por ello radicó *“la carta ante la empresa que a él se le informó el 10 de octubre, fue de manera verbal de que estaba desvinculado de la empresa”,* finalmente, en el escrito de alegatos adiciona que aunque la empresa argumenta que el actor se negó a firmar esa carta de despido, resulta claro que *“dicha carta se denota la intención de no ser entregada a mi poderdante pues en ningún renglón aparece su nombre o un espacio para que éste firmara”*.

La demandada, por su parte, allegó carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 10 de octubre de 2019, en la que informa al demandante su decisión de *“dar por terminado su contrato de trabajo a término indefinido con justa causa a partir del 10 de octubre de 2019”*; además, al final de dicha comunicación se advierte que contiene espacios destinados para la firma de recibido por parte del

trabajador, identificación y fecha; y se agrega en manuscrito que después de darle a conocer al actor la decisión de la empresa este “*se niega a firmar*”, y en constancia firman dos testigos, que son los señores “*Laura Trujillo Z.*” y “*Cenlo Coronell N.*” (pág. 272-275).

Vistas así las cosas, la Sala concluye que la empresa sí garantizó el derecho de defensa del trabajador conforme los presupuestos dados por la jurisprudencia, pues no solo lo escuchó en diligencia de descargos, dándole la oportunidad de exponer la versión de sus hechos, sino que, además, le informó previamente la conducta que se le estaba endilgando, lo citó formalmente a la referida diligencia, le corrió traslado de las pruebas recaudadas por la empresa y le dio la oportunidad para aportar pruebas en su defensa. Y finalmente, el 10 de octubre de 2019 le notificó la carta de terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa, pues se reitera, el mismo demandante admite que la jefe de recursos humanos le notificó ese día esa determinación de la empresa, y aunque niega haber recibido esa comunicación escrita, lo cierto es que la misma contiene la firma de dos testigos presenciales, quienes consignaron en ese documento que el demandante se negó a recibirla.

Además, no existe razón alguna para desconocer la carta de terminación allegada por la entidad demandada, pues si el demandante la desconocía, ha debido proponer el respectivo desconocimiento de documento, en los términos del artículo 272 del CGP, dentro de la oportunidad correspondiente, esto es, al momento de que la juez ordenó tenerla como prueba (artículo 269 CPG), vale decir, en la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS de fecha 20 de mayo de 2021; sin embargo, ello no se hizo, pues la apoderada del demandante guardó silencio al respecto, por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 2º del citado artículo 272 ibídem, no puede tenerse en cuenta el desconocimiento del referido documento presentado por la apoderada “*fuera de la oportunidad prevista*”.

En consecuencia, esta Sala dará pleno valor a la referida carta, y en ese sentido, se tendrá como cierto lo allí consignado, respecto a que con la misma se le notificó al actor la terminación de su contrato de trabajo, máxime cuando el mismo demandante admite que el 10 de octubre de 2019 la jefe de recursos humanos le notificó la finalización del vínculo laboral cuando se encontraba en la empresa en desarrollo de su turno de trabajo, como antes se dijo. Además, el actor no allegó la supuesta carta que dijo radicar ante la empresa, en la que

dejaba constancia de que fue notificado de manera verbal, y contrario a lo afirmado por la apoderada en su escrito de alegaciones, dicha carta lleva consigo la "la intención" de ser entregada al actor, pues en la misma sí aparecen los espacios correspondientes para que este firmara en constancia de recibido, sin embargo, como el demandante se negó a firmar, firmaron en su lugar dos testigos presenciales. En este caso, en que los motivos se hicieron saber al trabajador, no era necesario ni constituye quebranto del derecho de defensa o del debido proceso, que se enviara la comunicación al correo electrónico o a su domicilio. Además, resulta lógico y de sentido común colegir que si unos días antes se había recibido descargos al trabajador, los motivos de la terminación estuvieran relacionados con los hechos ventilados en las referidas diligencias.

Resuelto lo anterior, pasa la Sala a resolver si se encuentra demostrada la justa causa invocada por la demandada para terminar el contrato de trabajo del demandante.

Al respecto, la a quo al proferir su decisión, consideró que *"se demostró dentro del proceso con la prueba documental y con la prueba testimonial e interrogatorio de parte, que en el proceso de cambio de ese rodillo, este rodillo sufre una caída, nótese cómo de acuerdo con la prueba que se practicó, este rodillo puede pesar de 2 a 3 toneladas, básicamente se tiene que en la diligencia de descargos al demandante se le preguntó cuál era el cargo que tenía dentro de la compañía así más que acreditado, que el aquí demandante tenía el cargo de mecánico de mantenimiento por 8 años, que conocía reglamento interno de trabajo y frente a las razones para cuando se le pregunta cuál es el procedimiento para generar el cambio del rodillo de acero embossing, aunque él indica que no tenía procedimiento y no lo conocía ya que no se lo dieron a conocer antes de conocer las actividades, también es cierto que él reconoce en sus mencionados descargos que llevaba 8 años en mantenimiento mecánico. Aunque en el presente proceso se discutió que el aquí demandante desarrolló la labor ese día solo, y así está demostrado con la prueba documental, y aquí en este caso no se le está endilgando propiamente haberlo hecho solo, sino no haber puesto los tornillos en las piezas que correspondía para garantizar la seguridad de la operación, es decir solo o acompañado, resulta ser irrelevante si lo hizo solo o acompañado, el caso es que hubo un procedimiento, que se dejó de realizar un procedimiento que era indispensable para la seguridad y esto evidentemente configura la termina justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, si bien él en sus descargos indica que había sido programado para esas ocasiones para desarrollar la labor solo, eso más allá de demostrar una negligencia por parte de la compañía de permitir que el trabajador desarrollara sus actividades por sí solo, por sí mismo dicha circunstancia no convierte la conducta del trabajador de no haber puesto los tornillos, o no mengua el hecho de la conducta del trabajador de no haber puesto los tornillos, no mengua su responsabilidad, es claro que el interrogatorio de los descargos, contrario a lo que dijo acá en el*

interrogatorio de parte que no sabía de tornillos algunos, dentro de esos descargos sí dijo que dentro de sus actividades estaban la de realizar los cambios de tornillos y contestó que sí, manifestó también cuando se le preguntó en la diligencia de descargos, usted instaló los seguros o tornillos a los pasadores de la eslinga de suspensión, contestó, no, es claro que él contesta más adelante, sí pues yo coloqué la eslinga del lado operario, metí el pasador y lo giré y en ese momento me encontraba pensativo en la sanción y se me olvidó colocarle los tornillos a los pasadores, quiere ello decir que contrario a lo que dijo en el interrogatorio de parte, el aquí demandante sí era conocedor que tenía que hacer el procedimiento de poner los tornillos a los pasadores que sujetaban la eslinga para poder izar el tornillo, izar el correspondiente rodillo (...), debe tenerse también en cuenta que en el interrogatorio de parte del aquí demandante aunque él trató por todos los medios dejar de lado lo que correspondía a los tornillos en su interrogatorio de parte, lo cierto es que dichos tornillos sí se encontraban como una condición básica del equipo, es decir, no puede decirse ahora que dichos tornillos se implementaron con posterioridad al incidente de la caída de rodillo que aproximadamente pesaba 2 a 3 toneladas, ni puede tampoco decirse que la presencia de los otros compañeros hubiese podido evitar la caída del rodillo, en la medida en que este por sí mismo pesa de 2 a 3 toneladas y como lo dijo a señor José Giovanni Garnica Rivera, no son los trabajadores quienes sostienen un rodillo de dos a tres toneladas, sino es un equipo especial que está diseñado para el izaje y poner el mencionado rodillo embomssing (...). José Giovanni Garnica Rivera, indica en su testimonio que él como técnico incluso técnico también como el aquí demandante, era conocedor de que se usaban los tornillos, por qué, porque en su dicho dice que los tornillos generan una seguridad para que el pasador no se salga y la eslinga no se vaya a caer, indica él que aunque capacitación no hubo, lo cierto es que de este testimonio sí se puede evidenciar que el aquí demandante había acudido ya varias veces a hacer este procedimiento, y que efectivamente los mencionados tornillos estaban a disposición por qué, porque era una condición básica del equipo estaban a disposición para ser usados”.

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

Para calificar la ruptura del vínculo se debe tener en cuenta lo previsto en el párrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, en cuanto consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión.

Las razones para la terminación del contrato del trabajo del demandante aparecen expuestas en la carta de fecha 10 de octubre de 2019, en el siguiente tenor:

"Nos permitimos comunicarle que la Sociedad Productos Familia S.A. ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo a término indefinido con justa causa a partir del 10 de octubre de 2019, ello en razón de los siguientes hechos que constituyen un grave incumplimiento del contrato de trabajo y de las normas que regulan la relación laboral, tal como procedemos a indicárselo a continuación.

La anterior determinación obedece a que Usted el 06 de septiembre de 2019, encontrándose en turno 2, realizó el cambio de rodillo embossing Leila Perini 8, cambio durante el cual el rodillo de acero sufrió una caída de más de 2,5 metros de altura. Durante la investigación del hecho se logró determinar que el pasador no fue instalado con los respectivos tornillos de seguridad, hecho que pudo tener consecuencias mortales, además de los costos derivados del daño de rodillo por \$350.000.000 COP y costos por hora de parada en la línea por \$1.525.000 COP).

Los riesgos a los que se sometió Usted y al medio laboral en general producto de los hechos previamente relatados son de alto impacto para la Compañía y su operación, tal y como se indica a continuación:

- Dado el peso y dimensiones del rodillo, una caída de este elemento, especialmente desde la altura que se dio en este evento, puede derivar en consecuencias tanto para el trabajador que lo realiza como para cualquier otro que transite por el área, consecuencias que pueden ir desde una fractura en un segmento corporal o un politraumatismo, hasta amputaciones o desencadenar en un evento mortal.*

Lo anterior además se encuentra agravado por le (sic) hecho de que no es la primera vez en que Usted incurre en fallas relacionadas con la seguridad en el trabajo, esto teniendo en cuenta que el 26 de julio de 2019, encontrándose en turno 2, acompañó el cambio de formato de la referencia 60158 a la referencia 60120, y una vez finalizó dicha labor retiró su candado de bloqueo de energías peligrosas y se retiró sin quitar el escudo de la cuchilla, esto sin dar aviso al operario, lo que derivó en un incidente grave en dicha máquina, hechos por los cuales fue suspendido por cinco (5) días en el mes de septiembre de 2019.

Por los hechos descritos, y en procura de garantizar el derecho al debido proceso, a la defensa y contradicción, fue que el pasado 01 de octubre de 2019 se le citó a diligencia laboral de descargos con el fin de escuchar su versión de lo sucedido, actividad durante la cual informó que al momento de realizar el cambio del rodillo no instaló los seguros o tornillos a los pasadores de las slingas de suspensión. Allí se logró evidenciar que, a pesar de conocer las normas de seguridad de la compañía y de haber recibido capacitación, obra de manera gravemente negligente, asumiendo un altísimo riesgo para Usted, sus compañeros de labor y para las herramientas de trabajo de la compañía.

Por tanto, conforme las pruebas recolectadas y los descargos presentados, no queda duda de la falta grave que se configuró y que en este caso contraviene las obligaciones que como empleado tiene a cargo, incumpliendo claramente lo pactado en el Código Sustantivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo suscrito con la compañía y las normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador..."

Invoca como causales para justificar dicha terminación del contrato lo establecido

en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, literal A, numerales 4º y 6º, en concordancia con los artículos 58 ibídem numerales 1º y 7º; y además, con lo preceptuado en el Reglamento Interno de Trabajo, artículos 41 numeral 10º, 56 numerales 1, 9, 14 y 18, 58 numerales 11 y 38, y 66 numerales 1.4, 1.6, 1, 10, 22 y 24; relacionadas con las obligaciones especiales y prohibiciones del trabajador, así como también las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, y las conducta determinadas como faltas graves.

De modo que los motivos de despido se centran en el grave incumplimiento del contrato de trabajo y de las obligaciones contractuales, como quiera que el 6 de septiembre de 2019, cuando se encontraba en turno 2 (de 2:00 a 10:00 pm), específicamente en la actividad de cambio de rodillo de acero embossing Leila Perini 8, no instaló los tornillos de seguridad, circunstancia que generó que el rodillo se cayera a una altura superior de 2,5 metros, aunado a que no era la primera vez que incurría en faltas relacionadas con la seguridad en el trabajo.

Frente a la conducta endilgada al demandante, esto es, el no haber instalado los tornillos de seguridad al momento de ejecutar la actividad de cambio de rodillo embossing, debe decirse que este es un hecho que no es objeto de discusión por parte del actor, y así lo acepta no solo en su diligencia de descargos sino también en su interrogatorio de parte, y lo que en realidad ataca, es que según él, no conocía que debía instalarse esos tornillos, que no existía un procedimiento preestablecido en el que se indicara que debía colocarlos, e incluso, en su interrogatorio aseguró que para el cambio de ese rodillo no se requerían tornillos.

Por tanto, habiéndose acreditado la realización de la conducta por parte del trabajador, corresponde seguidamente analizar si la misma, en las circunstancias en que fue cometida según lo que establecen las pruebas, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, así como también, deberá analizarse si la instalación de los tornillos de seguridad era necesaria para el cambio de rodillo, si el actor conocía esa obligación de instalarlos, y si esa omisión pudo generar la caída del rodillo.

En torno a resolver lo anterior, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental, toda contenida en el archivo PDF 01, del expediente digital:

Citación a descargos de fecha 24 de septiembre de 2019, dirigida al demandante,

en la que se le informa la iniciación del proceso disciplinario por los hechos allí narrados, ocurridos el 6 de septiembre de 2019; y lo citan a diligencia de descargos para el 1º de octubre de 2019 (pág. 19-20/236-237).

Registro de eventos significativos del demandante, suscrito por él y por su jefe inmediato el 16 de septiembre de 2019, en el que se consigna que el viernes 6 de septiembre de 2019, en su turno de trabajo, realizó el cambio de rodillo embossing Leila Perini 8, y que durante ese cambio *“el rodillo de acero embossing LEILA, sufrió una caída a más de 2,5 metros de altura, el informe inicial del evento fue redactado y enviado por el team Leader de conversión Julián Rodríguez bajo la versión de Omar Acuña ese mismo día (...). Del resultado de la investigación se identifica que el pasador no fue instalado con los tornillos de seguridad; seguidamente se indica como impactos “en seguridad, de alta severidad que puede provocar una mortalidad”, “Costo del rodillo embossing Leila \$350.000.000”, y “Costo por hora de línea de parada \$1.525.000 COP (X4 Horas totales de paro)”* (pág. 21/238).

Versión libre y espontánea rendida por Jairo Giovanni Montoya Mayorga el 24 de septiembre de 2019, en la que manifestó ser el coordinador de mantenimiento de la compañía desde hace 2 años, y jefe inmediato del actor; refirió que el 6 de septiembre de 2019, a las 6:15 pm el demandante lo llamó y le comentó sobre *“la caída del rodillo de acero embossing de la perini 8”, y que “el rodillo sufrió un daño”, que como no estaba en la planta a esa hora, llamó a Julián Rodríguez “que se encontraba como team leader de turno, me contesto (sic) que estaba en la perini 12 y que no sabía del accidente, yo le comenté que estaban en el cambio del rodillo y que se había caído, lo cual lo confundió porque él me dijo que el cambio estaba programado para las 6:30 pm. Al parecer habían culminado la orden de producción más temprano y el mecánico junto con el operario de máquina, habían iniciado el cambio de rodillo sin dar aviso al team leader y Omar sin avisar a sus compañeros técnicos, ya que ese cambio debe hacerse como estipula el procedimiento con dos personas de mantenimiento. En este caso específicamente, Julián el team, al inicio de turno les había comentado tanto a Omar como a William Rincón, y Edwin Silva el instrumentista, que el cambio se haría a las 6:30 pm del 06 de septiembre”, que luego Omar le envió fotos “del rodillo de acero en el piso, la marcación del embossing en el piso, las slinga rota que es la que sostiene el rodillo, el pasador y los tornillos del pasador rotos”, que llamó de nuevo al actor, y este le indicó “que el (sic) estaba operando el puente grúa y que a la salida de la máquina, a una altura de más de 3 metros, el rodillo de un momento a otro, se callo (sic) de una de las puntas, que fue cuestión de segundos, no tubo (sic) tiempo de reaccionar, que el (sic) ve la slinga que esta (sic) rota y los tornillos rotos, pero que no sabe que (sic) pudo haber sido, porque todo fue muy rápido”, y que le preguntó si “había ejecutado el preuso de las slingas, porque, que se hubiera roto, era una de las posibles causas, a las 7:23 pm, me envía foto, donde evidencia que si había realizado el preuso”; además, refiere que del informe inicial del accidente se observaba que el actor “estaba ejecutando el cambio, el rodillo se cae, y en las*

evidencias se encuentran el pasador, la slinga y unos tornillos dañados”, que esa noche pensaron que lo que causó ese accidente fue la eslinga, pero en la investigación realizada entre él, el team leader Juan Carlos Rodríguez y el dower analista de SST, una vez analizadas las fotografías enviadas por el demandante, con las que había tomado Julián y las del ingeniero Rubén, se dieron “cuenta que el rodillo esta cogido de los dos extremos, el impacto que sufre el rodillo es una de sus puntas (lado operario), en las fotos, la slinga que, queda puesta en el palomier es la del lado operario, es decir, que la que se rompió fue la del otro lado como causa del esfuerzo al caer el rodillo del otro lado, con esto, queda descartado que el accidente se diera por la ruptura de la slinga”, que evidenciaron que “el pasador del lado operario se salió de su soporte, esto tiene dos explicaciones 1, que los tornillos de seguridad se hayan partido o que no hayan sido instalados estos mismos en el pasador”. “Seguimos indagando y evidenciamos que, por la forma de fractura de los tornillos encontrados en el lugar del accidente, no corresponden a una falla ocasionada por el esfuerzo del pasador, adicional evidenciamos que en las fotos que tomo (sic) Julián inicialmente, no se encuentran los tornillos, pero si, en las envidas (sic) por Omar. Entonces nos centramos en los tornillos, Juan Carlos team leader, evidencia en el video que estos nunca fueron instalados y que la guía que se coloca para manejar la carga en el aire fue instalada en el pasador, en lugar de estar en un punto fijo como dice el procedimiento. Si la guía esta puesta al pasador, pero los tornillos están instalados, no se sale, porque los tornillos la trancan”. De otro lado, menciona que como el demandante entre el 8 y el 15 de septiembre de ese año se encontraba suspendido de sus labores en cumplimiento de una sanción impuesta “por incidente en la LogSaw perini2”, habló con él hasta el 16 de ese mes y año, y le entregó el “evento significativo” del accidente, y este le contestó que “el accidente ocurrió efectivamente pasa (sic) por que el (sic) no instalo (sic) los tornillos de seguridad y el pasador se salió. Lo confronto por su versión inicial y le pregunto por los tornillos partidos que el mando (sic) en las fotos, a lo cual me contesta que no sabe, que son unos tornillos que estaban por ahí” (pág. 22-23/245-246).

Versión libre y espontánea rendida por Julián Mauricio Rodríguez Ortega el 24 de septiembre de 2019, en la que manifestó que es *team leader* desde hace 6 meses, siendo el coordinador del área de conversión. Frente al día de los hechos (6 de septiembre de 2019), relató que él “estaba en la bodega de conversión zona franca, me estaba alistando para ir a la bodega de conversión Cajicá porque sabía que a las 6:30 pm aproximadamente había cambio de rodillo en la perini 8, sin embargo alrededor de las 6:10 pm recibí una llamada de Jairo Giovanni Montoya, coordinador de mantenimiento, preguntándome si sabía qué había pasado en la perini 8 porque Omar Acuña lo había llamado asustado por que (sic) se había caído el rodillo, yo le dije que no tenía conocimiento de lo que había pasado y que me iba a dirigir a la perini 8 a revisar, cuando llegue (sic) a la perini 8 sobre las 6:25 pm vi que estaba el rodillo en el piso, estaba Edwin Silva Mendez y algunos operarios de la línea, yo pregunte (sic) si todos estaban bien, revise (sic) que no hubiera nadie herido, pregunte (sic) si ya se había movido algo del sitio y Daniel

Choconta (sic) me dijo que no, que así como estaba había quedado desde la caída, comencé a tomar fotos con la cámara de la perini 8 y algunas con mi celular, acordonamos el área y llame (sic) al coordinador de alturas de turno Rubiel Ernesto Rodríguez y le pedí el favor a Edwin Silva que trajera el manlift para poder verificar el estado del cable y del puente grúa, luego me llamo (sic) el ingeniero Gustavo y me pidió que le tomara las fotos a la eslinga que le tomara las fotos a como había quedado el área y que le diera un resumen de lo que creíamos había pasado, yo le envié las fotos por el celular, luego llego (sic) el ing Ruben y el (sic) también reviso (sic) el área para ver que había pasado, llego (sic) el manlift y Edwin Silva en compañía de un compañero de molino se subieron a revisar el estado del puente grúa. Luego de tomar fotos a la tara, al rodillo, a los pasadores, a las eslingas y luego de verificar el estado de la tara se procedió a bajarla y dejarla sobre el suelo y a inspeccionar en el suelo, luego de esta labor tomamos la versión de Omar Acuña junto con el ingeniero Rubén, por lo cual en presencia de los dos abrí un archivo en word y escribí lo que Omar me dijo, versión que fue enviada en la alerta inicial". Finalmente, agregó que "para el inicio del cambio de rodillo no se alertó ni se avisó al team leader, para hacer el acompañamiento de este" (pág. 22-23/247-248).

Informe rendido por el demandante el 8 de septiembre de 2019, en el que señala que el 6 de ese mes, fue programado por el líder técnico Jimmy Alejandro Garzón, a la 1:44 pm, para el "cambio de formato Panama (sic) rodillo brush que está listo frente al desenrollador externo de esta máquina convertidora Perini 8", por lo que procedió a alistar las eslingas que se utilizarían para dicha labor y diligenció el formato de chequeo, que a las 5:36 pm recibió "llamado de operario (...) dando aviso que la máquina ya se había detenido para iniciar el cambio de formato (rodillo), me dirijo a la máquina llegando a las 5:40 pm, solicitando a el montacarguista realizar el movimiento del guacal para poder sacar el rodillo del guacal con el puente ya que estaba muy pegado a la puerta y el puente no me permitía coger el rodillo", que luego se dirigió a la máquina, la cual ya estaba lista "para iniciar el cambio de rodillo ya que el operario la tenía lista con el trende laminación abierto para calizar e iniciar el procedimiento por parte de mantenimiento mecánico"; seguidamente narra el procedimiento que realizó en la máquina, refiere que el operario de la convertidora le colaboró para poner la eslinga "del lado de la transmisión", y él (el actor) colocó "la del lado operario", y que luego tomó el control del puente grúa, levantó el rodillo de acero, lo retiró de la máquina, y "lo poseione (sic) con el viento que estaba instalado para mí en una oreja de pasador del lado operario ya estando este fuera de la máquina y llevandolo (sic) a la parte de atrás de la máquina bajando este al piso se suelta de una altura de aproximadamente 3 metros al piso en este momento me encontraba solo ya que el operario que me ayudo (sic) a colocar la eslinga se retiro (sic) a realizar sus labores en la parte posterior de la máquina (pág. 28-29/249-250).

Programaciones de actividades de fecha 19 de junio de 2019, en las que se advierte que el actor fue programado en **turno 2**, como técnico responsable para

"Cambio de rodillo a leila por cambio de referencia rodillo queda en la p9 el cambio está para las 4am" en "Laminador p8". De otro lado, se advierte que el 1º de julio de 2019 se programan tres técnicos en **turno 1**, para "Cambiar rodillo leila apenas terminen la producción" del equipo "P8 Convertidora"; igualmente, ese día se programan a 4 personas en **turno 1**, para "Cambio de referencia a leila instalación rodillo voldemord se tiene pronosticado para turno 2 o inicio de turno 3" en la máquina "Convertidora p8"; el 6 de julio de 2019 se programa al demandante como técnico responsable en **turno 2**, para "cambio de rodillo a familiar familiar" en la "CONVERTIDORA P8"; el 7 de julio de 2019 se programan a dos técnicos en **turno 1**, para "Cambio de rodillo a marca propia para las 5:00 am" en la "P8laminador"; el 28 de julio de 2019 se programan a dos técnicos en **turno 1**, para "cambio de referencia rodillo acero" en la "P8-LAM-RA", y para el "cambio rodillo cliché" en la "P8-LAMDESL-RCLIC"; el 7 de agosto de 2019 se programan a tres técnicos en **turno 1**, para "cambio de referencia rodillo acero" en la "P8-LAMDESL-RACF1"; el 11 de agosto de 2019 se programan a dos técnicos en **turno 1**, para "cambio de rodillo" en la "P8-LAMDESL-RACE1"; el 22 de agosto de programa al actor para "Cambio de referencia a brush nuevo embossin calibración máquina toma de nips y acompañamiento de ensayo" en la "CONVERTIDORA P8"; y para el 6 de septiembre se programa al demandante como técnico responsable, en **turno 2**, para "cambio de formato PANAMÁ rodillo BRUSH que está listo frente al desenrollador externo" en el equipo "P8-LAM" (pág. 30-41).

Correo electrónico aportado por el demandante en el que no se visualiza la fecha, ni quién lo envía, como tampoco a quién se dirige, en el que se dice que "La actividad con orden 6155465 no se realizó debido a que no se alcanzó por tiempo", por lo que recomienda "evaluar las actividades de mantenimiento ya que esta actividad era necesario realizarla entre dos personas debido a la dificultad de esta actividad" (pág. 38).

Acta de descargos de fecha 1º de octubre de 2019, en la que el demandante señaló que ocupa el cargo de mecánico de mantenimiento desde hace 8 años, y que en ese cargo debe "Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de las máquinas que tiene la Compañía en las bodegas de conversión, prestar el servicio de mantenimiento a las líneas por solicitud de producción", narra que el 6 de septiembre de ese año, en su turno de trabajo, recibió un correo del líder técnico Yimmy Alejandro Garzón, en el que lo programaba para el "cambio de formato panama (sic) rollo brush esta (sic) listo frente al desenrollador externo de la maquina (sic), para esta actividad fui programado solo, realizando ésta labor me encontraba solo y cuando el rodillo salía de la maquina sufrió una caída (sic) de aproximadamente 2.5 metros de altura del puente grua (sic)"; cuando se le indagó acerca del procedimiento para generar el cambio de ese rodillo señaló "En ese

momento no se tenía (sic) procedimiento o no lo conocía ya que no me lo dieron a conocer antes de realizar estas actividades, llevo ocho años en mantenimiento mecánico de los cuales siete años y medio han sido como lubricador y los otros seis meses en el cargo de mantenimiento mecánico en el cargo de mecánico de turno”, agregó que para ese cambio de rodillo, deben estar mínimo dos técnicos mecánicos y un vigía de seguridad, pero a él lo había programado “en varias ocasiones para realizarlo solo, entonces no le vi problema en volverlo a hacer solo, este día no me encontraba muy bien animicamente (sic) ya que horas antes había (sic) tenido un dialogo con mi jefe inmediato, Giovanni Montoya, tubimos (sic) un dialogo por el incidente de la Log Saw, donde me entrego (sic) una carta con sanción por 5 días, por este motivo no me encontraba muy bien animicamente (sic)”. Agrega que dentro de sus actividades estaba la de realizar cambio de rodillos, y que más o menos en tres oportunidades había efectuado el cambio de rodillo de acero embossing; cuando se le preguntó si el día del accidente había instalado “los seguros o tornillos a los pasadores de las slingas de suspensión”, contestó: “No”, que ese día colocó “la slinga de lado operario, meti (sic) el pasador y lo giré, en este momento me encontraba pensativo en la sancion (sic) y se me olvido (sic) colocarle los tornillos a los pasadores”; frente a lo cual la empresa le indaga por qué en “la investigación realizada, se encontraron tornillos de seguridad reventados en el lugar del accidente”, pero contestó “la verdad no se (sic) por que (sic) estan (sic) ahí por lo que a menudo hacen mantenimiento se pueden encontrar tornillos, no se (sic) si alguien los llevo (sic) a spenso que era del incidente y los acercó”; señaló que él es el responsable de su seguridad en su puesto de trabajo, que no considera que haya incumplido órdenes para prevenir accidentes porque realizó “el prelistamiento de las eslingas, instalé mi candado en la puerta de ingreso a la máquina y utilice los elementos de protección personal”; sin embargo, cuando se le indaga si “incumplió con la manipulación adecuada de las maquinas, herramientas, elementos de trabajo, etc., para prevenir accidentes de trabajo o cualquier otro riesgo”, contestó “Si incumplí ya que no estaba concentrado, tenía un problema psicologico (sic) debido a la información notificada por mi Jefe de una sanción olvidando instalar los tornillos de seguridad del pasador”, y admite que ese incumplimiento pudo generar “una lesión grave a mis compañeros y a mí, haber podido causar la muerte”; igualmente acepta que incumplió el Reglamento Interno de Trabajo “al no colocar los tornillos de seguridad de los pasadores”, y agregó que “debería evaluarse bien antes de programar el personal a ejecutar las labores para evitar un accidente o incidente ya que éste día desafortunadamente mi Jefe inmediato me entrego (sic) una noticia que me desestabilizo (sic) y después de esto me encontré que me enviaron a mi solo el cambio de rodillo donde no se había programado un vigía por parte del Team Leader encargado de la línea perini 8, Juan Carlos Rodriguez” (pág. 43-48/266-271).

Fotografías ilegibles del lugar de los hechos aportadas por el demandante (pág. 25-26). Igualmente, la demandada aportó las fotografías tomadas por Julián Rodríguez, entre otras (pág. 239-244/252-265).

De otro lado, reposan documentos que dan cuenta que el demandante fue objeto de las siguientes sanciones disciplinarias: llamado de atención el 1º de septiembre de 2008; suspensión de labores por el término de 8 días, del 12 al 19 de octubre de 2008; suspensión de labores por 2 días, del 20 al 21 de julio de 2009; y suspensión de labores por el término de 5 días, del 9 al 13 de septiembre de 2019, esta última siendo notificada al trabajador el 6 de septiembre de ese año, por los hechos ocurridos el 26 de julio de 2019 (pág. 283-305).

Finalmente, Reglamento Interno de Trabajo de la demandada (pág. 306-343)

También se recibieron las declaraciones testimoniales de Rubén Darío Rivera López, Julián Mauricio Rodríguez, José Giovanni Garnica Rivera y Jairo Giovanni Montoya Mayorga, y los interrogatorios de parte del demandante y del representante legal de la demandada.

Rubén Darío Rivera López, jefe de mantenimiento, señaló que el actor fue desvinculado de la empresa por *“una negligencia en la utilización o la implementación correcta del proceso de seguridad para el izaje de rodillos”*; explicó que el izaje consiste en *“sacar de una de las máquinas que nosotros tenemos, levantarlo, sacarlo de la máquina, sacarlo a un costado en la parte de la máquina y volverlo a poner en piso, para después ser retirado definitivamente del equipo, eso es, levantar carga, el izaje es levantar una carga”*; además, señaló que el cambio del rodillo embosing *“es un procedimiento cotidiano que se realiza por lo menos tres o cuatro veces en cada una de las máquinas que tenemos en el área de conversión”*, para lo cual, se debe retirar el rodillo de la máquina, *“por medio del izaje de la máquina, que es un puente grúa, ese puente grúa está dispuesto en toda la máquina para poder retirar cualquiera de los rodillos que exista en la forma lineal de la máquina, es aflojar esos rodillos y tenerlos libres completamente, se necesita izarlo para poder reemplazarlo, se utilizan eslingas, se utilizan, nosotros le llamamos puente grúa completo a todo el sistema de izaje, tienen unos mandos manuales para subir o bajar o desplazar a la derecha o desplazar a la izquierda”*; agrega que existen unos pasadores que *“están en el sistema para que no se desplace el rodillo, entonces asegura la carga, es una parte del palomier específicamente donde se ajusta, y estos pasadores tienen un tornillo y su parte para fijarlo y que ellos no se salgan, eso es lo más importante de este proceso”*, y aseguró que ese sistema de tornillos y pasadores ya existía antes *“porque en cada una de las máquinas que se ponen esos tipos de sistemas para*

que no se desplace el ancho del sistema de izaje, es un procedimiento cotidiano que tienen la planta". De otro lado, señaló que el actor sí estaba capacitado para el cambio de ese rodillo, pues "él llevaba un tiempo relativamente largo en la compañía donde había participado en varios de esos movimientos y tenía conocimiento de cómo hacerlo", y que en esos cambios siempre se utilizan los referidos tornillos, ya que "ese proceso es un proceso de seguridad implementado por una directriz de la compañía para evitar una fatalidad, ese sistema está diseñado de esa forma para que no haya ningún accidente"; que si llegare a faltar herramientas, dentro de ellos, los "tornillos para asegurar el izaje", el técnico responsable "debe hacer el llamado al team leader de turno si está en un segundo o tercer turno, pero si es en primer turno puede coordinar con, nosotros tenemos el coordinador de mantenimiento, líderes técnicos en las diferentes máquinas para el primer turno, y una vez se identifique esa condición, pues hay que corregirla para poder hacer el proceso porque si no se cumple con los elementos de seguridad pues estamos poniendo en riesgo la vida de las personas e inclusive los activos de la compañía"; indica que si bien no estaba ese día del accidente (6 de septiembre del año 2019), supo que lo que generó la caída del rodillo fue la falta de aseguramiento de los pasadores con los tornillos al momento de izar la carga, porque conoció la investigación que se hizo al respecto, en la que se "se definió que él no los había puesto y comentó que no había puesto los tornillos" (refiriéndose al demandante), y que en esa investigación se advirtió que el actor no había dado aviso.

Julián Mauricio Rodríguez Ortega, quien era el team leader de turno, indicó que el actor fue desvinculado por los hechos ocurridos el 6 de septiembre "en los cuales el trabajador por Omar específicamente pues estuvo realizando un procedimiento el cual digamos que no concluyó bien y puso en riesgo a sus compañeros y su seguridad", que dicho procedimiento consistía en el "cambio de un rodillo embossing, de referencia Leila, el cual cayó de una altura aproximada de aproximadamente 2 metros durante el cambio de este elemento", que en la investigación se concluyó que "durante el procedimiento no se utilizaron los tornillos de seguridad que pues evitan que la eslinga utilizada para ese procedimiento no se salga", que esos "tornillos van en los pasadores que van sujetos a la tara con la cual se iza el rodillo", explicó que la tara o palomier, es "el elemento viga del cual va atado al puente grúa, esta viga tiene unas orejas llamémoslo así, y en esas orejas van los pasadores, de los cuales la eslinga se debe asegurar con tornillos de seguridad para que estos pasadores no se salgan", narró que ese sistema de tornillos y pasadores ya existía desde antes. De otro lado, mencionó que el actor "se desempeñaba como mecánico de mantenimiento y había estado en varias oportunidades en estos cambios de rodillo", en cuyos cambios se utilizaban los tornillos de seguridad, pues "estos tornillos se utilizan en todos los puentes grúa de la planta de conversión, y se deben retirar para poder montar la eslinga y luego de desmontar la eslinga volverse a poner, este procedimiento se hace durante los cambios de rodillo".

Agrega que él (el testigo) estaba en turno el 6 de septiembre de 2019, como team leader, cuando ocurrió el evento, *"y no fue informado del inicio del cambio de rodillo"* por parte del demandante, cuando ha debido hacerlo *"antes de iniciar un cambio de rodillo, apenas se termine la referencia que se está produciendo, se debe informar al team leader en este caso supervisor de turno, para poder coordinar todo lo requerido para terminar esta maniobra de una manera segura"*, vale decir, para determinar si se cuenta *"con el personal completo para realizar la labor, deben ser mecánicos y el acompañamiento de un instrumentista, y el acompañamiento del team líder de turno"*; explicó que la obligación de avisar el inicio del cambio de rodillo es una directriz que se da en el día, *"esa dirección se deja de una reunión que se hace en la mañana, y se direccionan los cambios que vayan a hacer en el turno, cuando se va a realizar un cambio pues se solicita al personal que lo vaya a realizar, que informe al team leader de turno antes de realizarlo"*, que la programación de esas actividades se realiza con antelación, ya que *"durante la reunión de la mañana se revisa qué personal está en turno y en qué horario puede llegar a hacer el cambio para poder direccionar esa labor"*; agregó que ese día además del actor, también *"estaban el electricista turno y el mecánico de conversión de zona franca disponibles para apoyar esta labor"*; finalmente, narró que el evento se dio porque *"el pasador sobre el cual la eslinga estaba soportada, comenzó a salirse de su alojamiento, ya que no tenía el tornillo de seguridad, una eslinga del lado de la transmisión salió porque el pasador se salió, dejando caer una de las esquinas del rodillo hacia el suelo, y el golpe pues rompió la otra eslinga, dejando caer el resto del rodillo al suelo"*.

José Giovanni Garnica Rivera, compañero de trabajo del actor en el mismo cargo de técnico mecánico de mantenimiento, refirió que para la fecha de los hechos (6 de septiembre de 2019), ya no trabajaba como mecánico *"para el Grupo Familia"*, y por ende, no conoció el evento de la caída del rodillo, y que fue el demandante el que comentó lo ocurrido ese día, y según le dijo, su desvinculación se dio porque *"en un procedimiento de cambio de referencia de uno de rodillo hubo un inconveniente en el procedimiento"*, que dicho inconveniente consistió en que *"el izaje del rodillo, el rodillo cayó al piso"*, que *"Omar estaba realizando la labor con poco apoyo y esto generó que en el procedimiento el rodillo cayera al piso"*, ya que el rodillo pesa *"de 2 y media a 3 toneladas"*, y explicó que *"el apoyo es una viga de izaje que sí lo debería sostener"* (refiriéndose al rodillo). Menciona que *"por lo general"* ese cambio de rodillo *"se hacen entre 3 y 4 personas, por qué, porque por las dimensiones del rodillo la longitud y el peso"*, y como *"mínimo 2 o 3 técnicos y un operario como vigía para ayudar a hacerla la labor"*, y explica que estas personas no sostienen el rodillo, sino que *"son simplemente vigías porque el rodillo lo debe sostener un puente grúa"*; además, explicó que para asegurar el rodillo *"la viga de izaje que va colgada al puente grúa, lleva 2 eslingas, o sea dos correas, que van a los extremos del rodillo para soportar el izaje"*, que esas

eslingas llevan pasadores, pues "los pasadores son los que conectan las eslingas a la viga de izaje", acepta que esos pasadores tienen tornillos pues "por lo general en la condición básica del equipo **deben** tenerlos", y aunque refiere que algunas veces no los tienen "porque alguien lo utilizó con anterioridad el equipo y de pronto los retiró y no los volvió a poner", en todo caso, dice que la ausencia de esos tornillos genera falla en la operación del rodillo, ya que "esa es una seguridad para que el pasador no se salga y por ende pues la eslinga no se vaya a caer". Además, señaló que la programación de turnos se realiza de manera anticipada, a veces con una semana de anticipación, y también, a diario por el correo interno, ya que "todos los días hay reuniones de proceso en donde se informa al área técnica el cambio o los cambios de formatos que son los que involucra el cambio de ese rodillo", explica que "dependiendo el turno pueden estar limitados de personal", y que "lo ideal sería o debería ser que el team líder enviara por correo la programación, y que el team líder de producción estuviera enterado que en últimas era la persona que en los otros turnos, en turno 2 o turno 3, tenía la potestad para que se pudiera disponer del personal que se requería para el cambio de rodillo". Cuando se le indagó si el actor fue capacitado para realizar esos cambios de rodillo, señaló con evasivas que "lo ideal es que las capacitaciones siempre funcionaban con la capacitación, la validación y la firma de un enterado o una aceptación de la capacitación, antes de que yo saliera de la empresa la capacitación del procedimiento estaba en construcción, precisamente yo era la persona encargada de validar el procedimiento escrito que se iba a establecer para el cambio el rodillo". Luego, se le preguntó si el actor había sido designado para cambios previos de rodillo, contestó "Pues la verdad tal vez había hecho acompañamiento en algunas ocasiones porque Omar como tal había empezado a ejercer turnos y esos cambios de rodillos, no hacía mucho tiempo porque él tenía tarea anteriormente como lubricador". Narró que en la práctica, para el cambio de rodillo, "el team leader establecía una hora, el team leader por lo general es el que tenía la potestad para iniciar el cambio o dar la orden del paro de máquina para empezar con el cambio de formato y por ende de cambiar los rodillos", y por ello no se debía avisar al team leader sobre el inicio del cambio de rodillo, porque "se asumía que ellos eran los que estaban pendientes, por lo mismo que le dijo, ellos eran los que daban la autorización para el paro de la máquina para iniciar el cambio, entonces casi siempre la orden la daban ellos, no era uno el que iba avisarle a ellos era contrario"; dice no saber si al actor se le instruyó para el uso de los tornillos de seguridad, y que si bien era técnico de turno, ello ocurría "hacía poco tiempo porque él tenía era labores de lubricador inicialmente". Luego, se le indaga si el actor como lubricador tenía el conocimiento para los cambios de rodillo, y contestó que "no le podría decir al cien por ciento que sí, ya que muchas veces el apoyo lo solicitaba el team líder"; finalmente, aclaró el testigo que cuando él hacía los cambios de rodillo embossing "yo era el encargado de la condición básica de ese equipo, validaba que estuvieran los tornillos", porque era una condición

básica del equipo; finalmente, dice no recordar si realizó algún cambio de rodillos en compañía del actor, pero que *"de pronto esporádicamente"*.

Jairo Giovanni Montoya Mayorga, coordinador de mantenimiento en el área de conversión y jefe inmediato del demandante, refirió que el actor se desvinculó de la empresa *"por una negligencia frente a un procedimiento de cambio de rodillo en la perini 8"*, ya que de la investigación que se realizó *"se encontró que no se instalaron los tornillos que tienen los pasadores para la sujeción del rodillo, donde se instalan los ganchos o las eslingas"*, y agrega que el demandante en la diligencia de descargos reconoció no haber instalado esos tornillos; explicó que *"el elemento que aseguran estos tornillos es un pasador al cual es soportada toda la carga, toda la carga del rodillo, el peso del rodillo, el cual se va a izar en el puente grúa, el no utilizarlo pues lo que puede provocar es que al salirse la carga, caiga de inmediato"*, refirió que el actor *"estuvo en el área aproximadamente 8 años, en la cual hacemos cambio de rodillos en las diferentes líneas que tenemos, aproximadamente unos 4 cambios de rodillo al mes, rodillos de acero y de goma, y Omar pues participó de cambios a lo largo de todo su tiempo de mantenimiento participó en cambios de rodillo, en el cual siempre pues estuvo procedimentado el tema de los tornillos en los pasadores, y otros temas de seguridad que hay que chequear"*; indicó que todas las máquinas fueron entregadas con los procedimientos de fabricante, los cuales eran genéricos, y por ello empezaron a crear un procedimiento específico para cada tipo de máquina, sin embargo, *"el procedimiento de los pasadores y de los seguros sí es para todos el mismo"*, el cual era conocido por el demandante, pues *"los procedimientos siempre lo que hacíamos era pasarlo a todos los técnicos para que los técnicos lo revisaran"*; de otro lado, refirió que la directriz de avisar al team leader sobre el inicio del cambio de rodillo era clara, la que se daba verbalmente, ya que *"nosotros tenemos unas reuniones preoperativas al inicio de cada turno, y el direccionamiento era que en ese turno había, por la secuencia producción, había un cambio de rodillo en esa máquina, el direccionamiento era que una vez tenía que empezar pues siempre se le avisa al team leader de turno y al compañero, en el área tenemos dos técnicos como mínimo, manejamos dos técnicos mecánicos y un técnico eléctrico por turno como mínimo, tenían que estar los tres ahí, más el operario de la convertidora"*, pero que según se pudo constatar en la investigación que se realizó, *"el compañero que estuvo de turno con Omar, él me comentaba que él se encontraba en la otra bodega y pues que el direccionamiento por parte de Julián Rodríguez al iniciar el turno era que le avisaran una vez fueran a iniciar el cambio, el técnico me comenta que no, que en ningún momento recibieron la notificación y que cuando ellos se acercaron a la máquina fue porque ya por radio avisaron que había ocurrido un percance con el puente grúa"*; finalmente, explica que para *"los cambios de rodillo procuramos que se haga siempre en turno 1 donde está la mayor cantidad de técnicos para poder ejecutarlo lo más rápido, cuando por motivos de producción toca en turno 2 o 3 como cuando pasó con Omar, lo hacen los técnicos de turno, en la programación siempre se*

pone el nombre del técnico que se encuentra en el salón, aquí tenemos dos salones, un técnico para cada salón, y esa programación es enviada a diario”, y por ello existe la directriz de que al inicio de cada turno, tanto los operarios como los técnicos, deben “reportar al líder de turno, sin embargo, el demandante “junto con el operario de turno que se encontraba en ese momento cuando la detuvieron, pues tomaron la decisión de cambiar el rodillo, los dos compañeros de turno tanto el mecánico como el eléctrico no fueron informados por parte de Omar”.

El **demandante** en su interrogatorio de parte, aceptó que era mecánico de mantenimiento de la empresa demandada, que en sus funciones estaba la de realizar cambios e instalación del rodillo embossing; sin embargo, dice que para esa labor no se requerían tornillos; que ese día “el rodillo se cayó debido a que los pasadores se corrieron y (sic) impactó el rodillo contra el piso a una altura aproximada de 2 metros”; explica que los pasadores se corrieron porque “en el momento no tenía conocimiento que tenía que instalar los tornillos ya que no existía ningún procedimiento para realizar esta actividad”, que era la tercera vez que cambiaba ese rodillo, “y siempre lo había cambiado de la misma manera, siempre me asignaban esta labor a mí solo”; luego, acepta que los pasadores se corrieron porque no tenían tornillos, pero que ese sistema de tornillos “no estaba establecido en los procedimientos o en las capacitaciones que se daban en el momento”; de otro lado, indica que él “tenía otras funciones, yo era mecánico de mantenimiento pero con funciones de lubricación, yo era el encargado lubricar las máquinas de la planta y en un momento sin previa capacitación o acompañamiento, me dieron charlas para instalar este rodillo”, y que solo estuvo tres meses cambiando esos rodillos; de otro lado, menciona que cuando fue a cambiar el rodillo no tuvo que retirar tornillos porque “la tara ya la tenía lista el operario para subir el rodillo”, ya que “el operario tiene que alistar el puente grúa que es con el que se sube y se baja el rodillo”, y refiere que las veces que cambió el rodillo, era el operario el que “habría el panel, le daba la orden a la máquina para que abriera las, digamos los trinquetes donde van soportados los rodillos”; que para “la puesta de rodillo no hay que colocar tornillos”, que “los pasadores de la tara pues de momento no tenían tornillos para registrar el pasador”, y que esos tornillos “lo implementaron ya después de lo ocurrido prácticamente”; agrega que ese día informó al team leader y a sus jefes, previo a ejecutar esa labor, que la iba a realizar de manera individual. De otro lado, admite que con el evento ocurrido ese día, 6 de septiembre del 2019, se generaron perjuicios para la compañía tanto en la reparación del rodillo como en la cadena de producción, y que incluso, pudo casuar un accidente fatal para cualquier persona que allí se encontraba; finalmente, aceptó que ese día tenía las herramientas necesarias y los EPP para la ejecución de la actividad.

A su turno, el **representante legal de la demandada**, en su declaración reiteró lo dicho en su escrito de contestación, que el actor llevaba 8 años como mecánico de mantenimiento, y que las actividades de lubricación también hacían parte del cargo de mecánico; que para el cambio de rodillo *“se tiene que generar una estructura de instalación de un pasaporte de seguridad que se tiene que asegurar con tornillos, una vez se monta el esquema de seguridad donde es importante poner el pasador y asegurarlo con los tornillos adecuados, se realiza el cambio del rodillo que no es otra cosa que un elemento digamos que de gran magnitud y de gran peso que se instala en la máquina Perini y separa la producción del papel”*, pero que el demandante en esa actividad asignada, no instaló los tornillos de seguridad, lo que generó la caída del rodillo embossing de una altura de aproximada de 2.5 metros de altura, y como esa actividad había sido asignada al actor, este tenía la responsabilidad de informar si *“necesitaba acompañamiento (...) debió solicitarlo a un compañero de trabajo o a un vigía de seguridad y salud en el trabajo dentro de la compañía”*. Finalmente, refirió que el procedimiento para realizar el cambio del rodillo *“son directrices y procedimientos de operación que la compañía les socializa y capacita a sus trabajadores”*.

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto concluye la Sala que la empresa demandada sí demostró las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, pues, de un lado, quedó plenamente acreditado que este faltó a su deber de cuidado en tanto no cumplió con el correcto procedimiento para el cambio del rodillo embossing de la máquina perini 8, ya que no instaló los tornillos de seguridad a los pasadores que sujetaban las eslingas, lo que generó que los pasadores se salieran y por ende, la eslinga también, provocando la caída del rodillo al piso; obligación esta que era de pleno conocimiento del demandante, y si bien el aseguramiento de los pasadores con tornillos no hacía parte de algún procedimiento escrito, sí era una directriz ampliamente impartida por la entidad, conocida por los coordinadores, team leader y jefes de mantenimiento, así como también, de los técnicos mecánicos, como el caso del demandante; aunado de que se acreditó que la instalación de tales tornillos de seguridad era uno de los pasos más importantes en el proceso de cambio de rodillo como lo refirieron todos los testigos que declararon en juicio; incluso, el testigo Julián Mauricio Rodríguez narró que esos tornillos siempre deben retirarse *“para poder montar la eslinga y luego de desmontar la eslinga volverse a poner”*, y el testigo José Giovanni Garnica Rivera agregó que la ausencia de esos tornillos genera falla en la operación porque *“es una seguridad para que el pasador no se salga y por ende pues la eslinga no se vaya a caer”*, y por ello, cuando él era el encargado del cambio de

rodillo, siempre validaba que estuvieran los tornillos, de lo que se infiere que era un paso imprescindible. Además, debe agregarse que la Sala no encontró que los testigos fueran contradictorios entre sí, sino por el contrario, se complementan, como se explicará más adelante.

En primer lugar, debe resaltarse que el mismo demandante en el registro de eventos significativos, de fecha 16 de septiembre de 2019, aceptó el resultado de la investigación efectuada como consecuencia de la caída del rodillo embossing Leila Perini 8, en cuanto a que ese evento se dio porque *"el pasador no fue instalado con los tornillos de seguridad"*, e incluso, admite los perjuicios económicos que dicho suceso le generó a la empresa y el riesgo humano que pudo generar. Situación que ratificó en la diligencia de descargos de fecha 1º de octubre de 2019, pues allí aceptó que no instaló los tornillos a los pasadores de las eslingas, y explicó que esa omisión se dio porque *"en este momento me encontraba pensativo en la sancion (sic) y se me olvido (sic) colocarle los tornillos a los pasadores"*, y admitió que con esa circunstancia incumplió su deber de *"manipulación adecuada de las maquinas, herramientas, elementos de trabajo, etc., para prevenir accidentes de trabajo"*, y reitera que ese día *"no estaba concentrado"*, y por eso, insiste, que **olvidó** *"instalar los tornillos de seguridad del pasador"*, por lo que es evidente que además de aceptar que no colocó esos tornillos, sabe que los mismos eran para la seguridad de los pasadores, y admite implícitamente que era conocedor del deber de colocarlos, solo que se le olvidó por no estar concentrado y por estar pensando en otra cosa diferente a la actividad que estaba ejerciendo en ese momento, olvidándose además, la gran responsabilidad que tenía en esa actividad, pues como lo narraron los testigos, el rodillo que debía izar con el apoyo de las eslingas, las cuales a su vez se sujetaban a los pasadores de la viga (tara o palomier), pesaba en promedio 2 toneladas, y era de gran dimensión, por lo que omitir colocar los tornillos para asegurar los pasadores, sí constituyó en realidad un riesgo inminente no solo para la compañía, sino para la vida de las personas que allí hubiesen transitado.

Igualmente, los testigos Rubén Darío Rivera López, Julián Mauricio Rodríguez Ortega y Jairo Giovanni Montoya Mayorga, son coincidentes en señalar que el rodillo se cayó porque las eslingas que lo sujetaban se salieron de los pasadores, esto por cuanto los pasadores no se habían sujetado con los tornillos de seguridad como correspondía, es decir, no se colocaron los tornillos para asegurar los pasadores, como bien se concluyó de la investigación que se realizó al respecto, aunado a que el demandante no dio aviso al team leader antes de iniciar el cambio de rodillo; y si bien estas conclusiones no fueron ratificadas por

el testigo José Giovanni Garnica Rivera, ello se dio porque este testigo para esa fecha ya no laboraba en la compañía, y por ende no estuvo presente en ese incidente, como tampoco participó en la investigación. Ahora, aunque el demandante en su interrogatorio aseguró que los tornillos y los pasadores no se habían implementado para la fecha de los hechos (6 de septiembre de 2019), todos los testigos que aquí declararon desmienten tal afirmación, porque, contrario a lo dicho por el actor, indicaron que ese sistema de tornillos y pasadores para sujetar las eslingas ya se usaba desde tiempo atrás, incluso el mismo testigo traído por el demandante (José Giovanni Garnica Rivera), si bien no lo dijo de manera expresa, del contexto de su declaración sí se desprende que ello era así, porque *“esa es una seguridad para que el pasador no se salga y por ende pues la eslinga no se vaya a caer”*, como lo explicó, y por ello, cuando él (el testigo) hacía cambio de rodillo, *“validaba que estuvieran los tornillos”*; por lo que es evidente que ese sistema se tenía con anterioridad, sin que pueda pasar desapercibido que este testigo para la fecha del incidente ya no trabajaba para la empresa, y de todas formas, cuando allí laboraba, utilizaba los tornillos para asegurar los pasadores.

Ahora, dice la apoderada del demandante en su recurso que no era obligación del actor informar al team leader sobre el inicio del cambio de rodillo en tanto ello no hacía parte de algún procedimiento escrito y fue dicho team leader el que generó el riesgo ya que debió programar más personas para la ejecución de esa actividad y no designar al demandante solo; frente a este aspecto hay que decir que el testigo José Giovanni Garnica Rivera dice que como el team leader es el que programa el cambio del rodillo y tiene *“la potestad para iniciar el cambio o dar la orden del paro de máquina para empezar con el cambio”* no se le avisaba pues *“se asumía que ellos eran los que estaban pendientes”*; sin embargo, este testigo también dice que lo ideal es que el team líder *“estuviera enterado”*, por cuanto es la persona que en los turnos 2 y 3 dispone *“del personal que se requería para el cambio de rodillo”*; aunado a lo anterior, el testigo Julián Mauricio Rodríguez Ortega, quien era el team leader de turno del día de los hechos, refirió que el actor debía avisarle antes de iniciar el cambio del rodillo, *“para poder coordinar todo lo requerido para terminar esta maniobra de una manera segura”*, como lo era el *“personal completo para realizar la labor, deben ser mecánicos y el acompañamiento de un instrumentista, y el acompañamiento del team líder de turno”*, pero el demandante no le avisó, siendo esa la directriz que se le dio al inicio del turno porque cuando se enteró ya había sufrido la caída del rodillo. Por tanto, de estas versiones la Sala advierte que el demandante sí tenía la obligación de informar al team leader de turno antes de iniciar el cambio de rodillo, con el fin de que este dispusiera el personal necesario para esa labor, sin que así lo hubiese hecho,

incumpliendo con la orden dada por su superior; además, considera la Sala que en este caso no puede admitirse que el team leader de turno debía "asumir" que la actividad de cambio de rodillo iba a empezar a la hora que dispuso el actor, pues de un lado, como bien lo narró el mismo demandante en el informe que rindió el 8 de septiembre de 2019, y en la diligencia de descargos, ese día fue programado por el líder técnico Jimmy Alejandro Garzón, a la 1:44 pm, vale decir, el líder del **turno 1**, lo que se explica porque los testigos fueron coincidentes en decir que en el turno 1 (turno de 6:00 am a 2:00 pm) se realiza una reunión en la que se determinan los cambios de rodillo que deban hacerse dependiendo de la producción del día y del personal que se disponga, por lo que el demandante no podía asumir que el team leader del **turno 2** (turno de 2:00 a 10:00 pm, en el que se presentó el insuceso) debía saber la hora de inicio del cambio de rodillo, máxime que, como lo indica el demandante, quien le avisó que "la máquina ya se había detenido para iniciar el cambio de formato (rodillo)", fue el operario, lo que ocurrió a las 5:36 pm, por lo que debió ser diligente y cumplir con su obligación de avisar al team leader de turno para dar inicio al cambio de rodillo, y no concluir sin fundamento alguno que este debía saberlo, más aún, cuando fue el actor el que finalmente determinó la hora de inicio de la actividad, pues como él lo narra en tales diligencias, una vez recibió el aviso del operario sobre la parada de la máquina, se dirigió a ese lugar, y dio inicio a la actividad a las 5:40 pm.

También dice el demandante que ese día debió ejercer la labor de cambio de rodillo solo, sin embargo, del informe antes mencionado y de su interrogatorio de parte, se desprende que estuvo acompañado por un operario, que es el mismo vigía como lo explicó en su declaración el testigo José Giovanni Garnica Rivera. Pues como puede observarse el actor fue claro en manifestar que la máquina estaba lista para iniciar el cambio de rodillo "ya que el operario la tenía lista", incluso, dijo que dicho operario tenía lista la "tara" "para subir el rodillo", pues este "tiene que alistar el puente grúa que es con el que se sube y se baja el rodillo", y que también tal operario le colaboró para colocar la eslinga "del lado de la transmisión". De manera que tampoco puede excusar su descuido, en que debió realizar la labor, pues como él mismo lo confesó, contó con la ayuda de un operario.

Ahora, es cierto que el demandante fue programado como único técnico responsable del cambio de rodillo, no solo el día de los hechos, sino también el 19 de junio y el 6 de julio de 2019, cuando en otros días se programó para esa labor, 2, 3 o hasta 4 personas; empero, esta situación está justificada con las

pruebas recaudadas, pues como lo señalaron todos los testigos, en el **turno 1** había más personal (coordinadores de mantenimiento, técnicos líderes, técnicos mecánicos, entre otros), y en los **turnos 2 y 3**, el personal era limitado (un team leader de turno, un técnico mecánico por salón, un electricista de turno y un operario de turno), y por eso, como lo explicó Jairo Giovanni Montoya Mayorga, tales cambios de rodillo se procuraban hacer en **turno 1**, para ejecutar esa actividad más rápido, pero cuando la producción lo requería, se programaban también en **turno 2 o 3**, como ocurrió el día de los hechos, y por ello, en estos turnos (2 y 3) el responsable del cambio de rodillo es el técnico que esté de turno; y según se observa de la programación de actividades referida por la apoderada en su recurso, cuando se programaban más de dos técnicos responsables para cambio de rodillo, era porque precisamente debía realizarse esa actividad en el **turno 1**, vale decir, en el turno que se contaba con mayor número de personal como antes se explicó, y por ende, había más de un técnico mecánico para la realización de esa actividad; y en los días que se asignaba al demandante, no para ejercer solo el cambio de rodillo sino como único *“técnico responsable”*, era porque la actividad estaba programada en el **turno 2**, cuando se reitera, solo había un técnico mecánico de turno por área, que en el caso concreto, para el día de los hechos (6 de septiembre de 2019), el demandante era el único técnico mecánico de turno en el área de conversión, y por ende, era el responsable de esa labor, y por ello, como antes se advirtió, tenía la obligación de avisar al único team leader que estaba de turno, para que este dispusiera el personal necesario para cambiar el rodillo embossing de la máquina perini 8, dependiendo de los que se encontraran en turno ese día.

Ahora, dice la apoderada que el demandante ejecutó solo la labor de cambio de rodillo 3 veces, y que en esas funciones tan solo llevaba 6 meses, aunque contradictoriamente, en su declaración de parte, el actor aseguró que solo fueron 3 meses; sin embargo, aunque el testigo José Giovanni Garnica Rivera dijo que el actor llevaba poco como técnico de turno (donde se asignaba labor de cambio de rodillo) porque antes hacía tareas de lubricación, no especificó desde cuándo, pero en todo caso, aseguró que ellos dos ejercían el mismo cargo de técnicos mecánicos, y refirió que con anterioridad el actor *“había hecho acompañamiento en algunas ocasiones”* para cambio de rodillos; además, el testigo Rubén Darío Rivera López señaló que el actor llevaba varios años como técnico mecánico en la compañía, y que durante ese tiempo *“había participado en varios de esos movimientos y tenía conocimiento de cómo hacerlo”*, esto, refiriéndose al cambio de rodillos; Julián

Mauricio Rodríguez Ortega indicó que el demandante en su cargo de mecánico de mantenimiento *“había estado en varias oportunidades en estos cambios de rodillo”*; y Jairo Giovanni Montoya Mayorga agregó que el actor estuvo en el área de conversión aproximadamente 8 años, y que *“a lo largo de todo su tiempo de mantenimiento participó en cambios de rodillo”*; de manera que no es cierto, como lo dice la apoderada, que el demandante no tuviera la experiencia o experticia en el cambio de rodillos, por cuanto de tales declaraciones se observa que sí la tenía, y que esa labor no solo la hizo 3 veces, pues durante los 8 años que ejerció como técnico mecánico ya había participado en esas actividades, y así también lo confiesa el mismo demandante en la diligencia de descargos, pues allí dice que ocupaba el cargo de mecánico de mantenimiento desde hacía 8 años, y aunque indicó que solo estuvo 6 meses como *“mecánico de turno”*, de todas formas admite que *“en varias ocasiones”* había sido programado solo para realizar los cambios de rodillo -(Resalta la Sala)-, y por eso, *“entonces no le vi problema en volverlo a hacer solo”*, por lo que fácil resulta concluir que sí estaba debidamente capacitado para ejercer esa labor de cambio de rodillo, máxime si se tiene en cuenta que dicha labor no era esporádica sino habitual y rutinaria, como se desprende de las declaraciones obrantes en el proceso. Ahora, si bien en la programación de actividades solo aparece el actor asignado en 3 oportunidades, debe resaltarse que a este expediente solo se aportaron las asignadas del 16 de junio al 12 de septiembre de 2019, por lo que no puede concluirse de esos documentos que hayan sido las únicas veces que participó el actor en cambio de rodillos, más aún cuando los testigos que declararon en juicio refieren lo contrario, como ya se dijo.

En cuanto a la falta de capacitación que alega la apoderada en su recurso, conviene precisar que el mismo actor en su interrogatorio de parte, si bien trató de negarlo, de todas formas aceptó que sí tuvo capacitación, pues no otra cosa se desprende cuando este indica que el sistema de tornillos *“no estaba establecido en los procedimientos o en las capacitaciones que se daban en el momento”*; y luego agrega, que si bien anteriormente hacía labores de lubricador, de un momento a otro *“me dieron charlas para instalar este rodillo”*. A lo anterior se suma, que el testigo Rubén Darío Rivera López refirió que el actor sí estaba capacitado para hacer esos cambios de rodillo, no solo porque durante el tiempo que llevaba como técnico mecánico había participado en varias de esas actividades, sino también, porque la labor de cambio del rodillo embosing *“es un procedimiento cotidiano que se realiza por lo menos tres o cuatro veces en cada una de las máquinas que tenemos en el área de conversión”*, circunstancia esta que es ratificada por el testigo Jairo Giovanni Montoya Mayorga, pues dijo que el actor efectuó esos cambios de rodillos varias veces, y

que esa actividad se realiza “en las diferentes líneas que tenemos, aproximadamente unos 4 cambios de rodillo al mes, rodillos de acero y de goma”.

En lo que tiene que ver con la falta de procedimiento, hay que decir que si bien es cierto no existía un manual escrito pues ello no se demostró, de todas formas sí se acreditó que debía seguirse un procedimiento para el cambio del rodillo embossing, incluso, el testigo José Giovanni Garnica Rivera si bien mencionó que el procedimiento escrito para el cambio el rodillo “estaba en construcción” y que él era el encargado de validarlo, de todas formas, cuando relata los hechos por los cuales fue desvinculado el demandante, hace referencia que ello se dio por un inconveniente en ese “procedimiento”, pues dice que hubo “un procedimiento de cambio de referencia de uno de rodillo hubo un inconveniente en el procedimiento”; igualmente, Jairo Giovanni Montoya Mayorga señaló que en esa actividad de cambio de rodillo “estuvo procedimentado el tema de los tornillos en los pasadores, y otros temas de seguridad que hay que chequear”, y si bien las máquinas se entregaron con procedimientos genéricos de fabricante, en la práctica se crearon procedimientos específicos para cada máquina y que “el procedimiento de los pasadores y de los seguros sí es para todos el mismo”, lo que era conocido por el actor, ya que “los procedimientos siempre lo que hacíamos era pasarlo a todos los técnicos para que los técnicos lo revisaran”; en consecuencia, tampoco puede concluirse que la empresa no tenía implementados procedimientos para el cambio de rodillos, ni que la circunstancia de no tenerlos escritos fuera el factor decisivo para la ocurrencia del incidente de la caída del rodillo, pues se reitera, ello se dio porque el actor no colocó los tornillos para asegurar los pasadores que sujetaban las eslingas, que a su vez soportaban el peso del rodillo, omisión que se dio, porque el trabajador demandante no estaba concentrado en lo que tenía que hacer ni en los pasos que debía seguir en ese momento, como bien lo confesó en su diligencia de descargos, ya que estaba pensativo por la sanción que la empresa le acababa de imponer, por los hechos ocurridos el 26 de julio de 2019.

Finalmente, contrario a lo dicho por el demandante, no se observa por lado alguno que hubiese efectuado algún requerimiento a la demandada para que asignaran otros técnicos para el cambio de rodillo cuando él era programado como único técnico responsable, pues del correo electrónico visible en la página 38, aunque no se logra visualizar la fecha, el remitente ni su destinatario, del contenido de mismo, nada se dice al respecto, pues aunque se aceptara que lo envió el demandante a sus superiores, allí solo se indica que no se alcanzó a realizar “La actividad con orden 6155465” por falta de tiempo, y recomienda que se

asignen dos personas para “*las actividades de mantenimiento*”, sin que de esa enunciación pueda colegirse que hacía referencia al cambio de rodillo, máxime cuando el número de orden a la que se hace mención no coincide con las indicadas en la programación de actividades de los días en que fue asignado al demandante como único técnico responsable, vale decir, de los días 19 de junio, 6 de julio y 6 de septiembre de 2019. Y aunque así lo refiere el testigo José Giovanni Garnica Rivera, debe reiterarse que este testigo para la fecha de los hechos ya no laboraba para la entidad y por ende no puede constarle que el actor hubiese enviado comunicaciones en tal sentido para esa época.

En conclusión, las anteriores situaciones fácticas contrarían las obligaciones especiales del trabajador a que antes se hicieron alusión y que fueron pactadas en el respectivo contrato de trabajo y se reiteran en el reglamento interno de trabajo, pues el trabajador se obligó a cumplir este último, a realizar la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan el empleador o sus representantes; observar con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes impartidas para prevenir accidentes; cumplir con las políticas operativas, técnicas, de seguridad y de riesgo operacional impartidas por los respectivos superiores, aunque fueren verbales; a no ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo; y a no cometer errores injustificados en el manejo de elementos de trabajo que impliquen algún peligro; obligaciones estas que no cumplió como se expuso anteriormente, pues se reitera, el demandante no solo faltó a su deber de avisar al team leader de turno antes del inicio del cambio de rodillo para que este dispusiera de personal de apoyo, sino que también, no realizó el cambio de rodillo conforme al procedimiento establecido para el efecto, pues como ya se dijo, no colocó los tornillos de seguridad para sujetar los pasadores, siendo el paso más importante de esa operación, pues tales pasadores tienen la función de sujetar las eslingas que soportan el peso del rodillo, para que al momento del izaje no se salgan y de esta forma, no corra el riesgo de caídas, como aquí ocurrió, justamente por no ponerse los referidos tornillos, situación que como se demostró, no solo ocasionó grandes perjuicios económicos a la empresa, sino también puso en riesgo su propia vida y la de sus compañeros de turno de trabajo, concretamente, la del operario que le colaboraba.

Por lo dicho, fácil resulta concluir que el trabajador demandante faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en los numerales 1º y 7º del artículo 58 del CST que lo obligaba a realizar su labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de su empleador, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes; en tanto sus conductas constituyen faltas calificadas como graves en el reglamento de trabajo y también están contempladas en la ley, configurándose así las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa como lo autoriza el artículo 62 del CST en su literal a) numerales 4º y 6º.

En este punto conviene precisar que si bien la abogada del demandante señala que no se configura la causal 4ª por cuanto no se probó la intencionalidad del demandante en la ocurrencia del incidente, debe aclararse a la abogada que esa causal involucra varios supuestos dentro de los cuales se encuentra la primera parte referida a la intencionalidad de los hechos, así como un segundo enunciado que alude a toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas; esta última es la endilga la empresa al actor y que quedó ampliamente demostrado como ya se indicó.

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

Finalmente, debe agregarse que para la determinación de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo no resulta necesario analizar la reincidencia del trabajador en el incumplimiento de sus obligaciones, aunque conviene precisar que, de conformidad con el reglamento interno de trabajo de la compañía, es justa causa para finalizar el vínculo laboral por parte de la empresa, *“La violación por parte del trabajador, aun por la primera vez, de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias”* (artículo 66, numeral 10º).

En consecuencia, al demostrarse las justas causas invocadas por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, las anteriores resultan ser razones suficientes para confirmar la sentencia recurrida en todas sus partes.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 9 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de OMAR JAVIER ACUÑA LATORRE contra PRODUCTOS FAMILIA S.A., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
Secretaria