TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**
Proceso Ordinario
Radicación No. 25899-31-050-01-2019-00459-01
Demandantes: **CARLOS AUGUSTO RODRÍGUEZ BALLÉN**
Demandados: **SAN JERÓNIMO CAJICÁ CABRERA HNOS S.A.S**

En Bogotá D.C. a los **3 DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DE 2021** la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP,** y quien la preside como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, procedemos a proferir 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 parte demandante contra la sentencia proferida el 10 de agosto de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá.

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

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

CARLOS AUGUSTO RODRÍGUEZ BALLÉN demandó a **SAN JERÓNIMO CAJICÁ CABRERA HNOS S.A.S** para que finalizado el proceso ordinario se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido sin solución de continuidad desde el 1 de febrero del 2007 hasta el 12 de diciembre del 2018. También la existencia de la mala fe por parte de la demandada y que la terminación unilateral del contrato laboral sea declarada ilegal, ineficaz e inexistente. Subsidiariamente, se declare que la terminación del contrato laboral fue sin justa causa y que no le fue cancelada la indemnización del artículo 64 C.S del T. En consecuencia, se

condene a la demandada al reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría y salario. Al pago de la indemnización por despido sin justa causa, salarios, prima de servicio, bonificaciones, vacaciones y demás emolumentos salariales dejados de percibir desde la terminación del contrato, ultra y extra petita en el proceso y al pago de costas en el proceso.

Como fundamento de las peticiones, expuso que suscribió contrato de trabajo a término fijo por 3 meses con la sociedad demandada desde el 1 de febrero del 2007 desempeñando el cargo de conductor. Que el 1 de febrero del 2008 acordaron a través de un otrosí adoptar la modalidad de contrato laboral a término indefinido. Que devengó durante la relación laboral el salario mínimo. Que el día 5 de diciembre del año 2018 en ejercicio de sus funciones presentó inconvenientes con el sistema de refrigeración del vehículo a su cargo generando la pérdida total del producto que transportaba (helados) y un detrimento económico para la sociedad demandada. Como consecuencia de lo anterior, fue citado a diligencia de descargos y se le imputaron faltas graves. El 12 de diciembre del 2018 le fue terminado de forma unilateral el contrato de trabajo con base a una justa causa derivada de la diligencia de descargos.

La demanda fue presentada el 4 de octubre del 2019. El Juzgado de conocimiento mediante auto del 13 de febrero de 2020 la admitió y reconoció personería jurídica al apoderado de la parte demandante. Notificada la parte demandada a través de apoderado judicial, contestó la demanda aceptando parcialmente los hechos y negando todas y cada una de las pretensiones con fundamento en que el demandante tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y en que la terminación unilateral del contrato de trabajo obedece a una causa legítima acorde a lo establecido en los artículos 58 y 62 del C.S. del T. Propuso como excepciones de mérito i) terminación del contrato laboral con justa causa ii) pleno conocimiento del reglamento de trabajo iii) respeto de derechos y garantías y iv) facultad del empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa no requiere el trámite de proceso disciplinario.

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 10 de agosto de 2021 absolvió a la sociedad demandada de todas y cada una de las pretensiones y condenó en costas a la parte demandante.

III. RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión, el apoderado del accionante presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

> "*En calidad de apoderado de la parte demandante, estando en la etapa procesal pertinente presento el recurso de apelación. Para que su decisión sea estudiada, analizada y debatida por superior jerárquico inmediato. Mi disenso a la decisión que usted acaba de tomar su señoría, teniendo como principal eje el respeto por lo que usted acaba de interpretar y expresar, es que, el fondo del debate para la situación que se trajo a juicio su señoría era precisamente esa ausencia del respeto por los principios fundamentales que hacen parte de ese derecho al debido proceso. Y no solo porque no le hayan dado la oportunidad a mi poderdante de haber podido dar sus alegaciones al respecto y que hubiera podido controvertir o haber presentado sus pruebas o los argumentos que el tuviera para defenderse, sino, porque su señoría dentro de las formas propias del proceso existe también existe la garantía de que se le esté juzgando conforme a sus calidades. Y esas calidades, no se vieron reflejadas o por lo menos estuvieron ausentes, desprovistas de material probatorio por parte de la demandada, por cuanto la esencia del contrato laboral y la actividad contractual de esa ejecución de actividades que desarrollaba mi poderdante no eran otras más que las de conductor. Y dentro de su manual de funciones quedó probado a partir de un dicho propio del señor representante legal de la entidad demandada, pues obviamente, no aparecen dentro de su contrato estas funciones expresadas de que él debía ser responsable, del manejo de los equipos de refrigeración, pues obviamente, nadie puede probar el conocimiento o la capacidad cognitiva de un tercero. Nadie puede hacer eso su señoría simplemente se alegó por propio dicho de que se le dio la capacitación, pero nunca hubo un soporte probatorio que permitiera definir que efectivamente se le brindó información en ese aspecto. Sin embargo, pues, en la audiencia de la diligencia de descargos que se le tomó a mi poderdante, pues efectivamente él manifiesta que le dieron la capacitación o que le dieron una inducción respecto, pero, sobre temas limitados del manejo de equipos de refrigeración. Y pues, al final de cuentas siendo eso una de las dinámicas de la ejecución de actividades de mi poderdante cuando estaba en desarrollo su contrato laboral, pues obviamente, no se le puede atribuir como una de las funciones principales de su contrato. En razón a esto, es que, el debido proceso no fue respetado, no tuvo las formas propias del proceso y en ese sentido es que se declaraba o se solicitaba la declaración de ineficacia de esta terminación contractual. Subsidiariamente, se solicitó pues que ventilara la opción o que se analizara y se interpretara que con todo el material probatorio hubo una terminación del contrato sin justa causa y esto también se evidenció, distinto a lo que usted con todo el respeto señoría, pudo argumentar aquí en el fallo que nos presenta, pues en efecto el señor Carlos Augusto Rodríguez Ballén más allá de no haber respetado los protocolos que en una inducción de paso le dieron, pues sí tuvo la proactividad y la dinámica de poder hacer rescate del producto. Pues, si no se tuvo en cuenta que dentro de los eventos que acaecieron y que dieron como génesis a ese llamado a descargos se dieron o se ventilaron en un ecosistema en el cual estaba alejado de las zonas o estaba en las periferias de las zonas urbanas y no podía acceder como él lo dijo a su hielo seco, no podía acceder a su toma corriente y que posteriormente pasadas 24 horas fue que llegó a Medellín y pudo hacer la conexión de ese standby a una conexión, a una proveedora*

de electricidad ¿no? entonces en efecto, tampoco comparto y por eso es que se recurre su decisión. Su señoría, que la terminación del contrato haya sido de justa causa o por una causa objetiva legal, sino que, obraron decisiones de tipo subjetivo por parte de la empleadora. En ese sentido presento mi recurso su señoría para que sea estudiado por el superior jerárquico inmediato, muchas gracias."

El juez de conocimiento concedió el recurso de apelación interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 13 de agosto de 2021.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido en segunda instancia para alegar, el apoderado del demandante presentó escrito, en el que manifestó:

"Su Señoría, inicialmente es pertinente indicar que mi disenso al fallo del a quo, radica frontalmente en omisión para ocuparse del asunto principal del litigio, pues tanto el debate probatorio, como la argumentación de la Señora Juez SANDRA JIMENA SALAZAR GARCÍA - Juez Laboral del Circuito De Zipaquirá – C/Marca, radicó básicamente en la búsqueda de justificación para la terminación del contrato laboral que en su momento unió a las partes que concurrieron al juicio, y haciendo a un lado el objeto principal del mismo, el cual se centraba (como se indicó en el escrito de demanda) en el respeto por la dignidad y derechos laborales, fundamentales y constitucionales del Demandante, al no acreditar los elementos sustanciales y procedimentales del DEBIDO PROCESO para la terminación del contrato, pues esta misma, como se evidenció en el expediente, surgió como una sanción disciplinaria y no como una potestad del Empleador. Como sustento de lo anterior, es evidente y palpable, que tanto los preguntados de la Señora Juez, como del señor Apoderado de la Demandada, solo siguieron el esquema de búsqueda argumentativa para establecer la existencia de unas destrezas de Mi Prohijado, que según la Demandada debían ser parte del umbral de conocimiento y experticia del mismo, pero nunca, la falladora de primera instancia, se preocupó por identificar si en efecto la sociedad SAN JERÓNIMO CAJICÁ CABRERA HNOS. S.A.S., N.I.T. 860.403.816-3 veló por el respeto al Derecho Fundamental del Debido Proceso cuando realizó o ejecuto el proceso sancionatorio laboral, que culminó con la determinación sancionatoria de dar por finalizado el contrato laboral del señor CARLOS AUGUSTO RODRIGUEZ BALLEN por justa causa. La sentencia atacada carece de coherencia y relación entre lo decidido y lo pedido, pues en efecto, lo que se pretendía era que la falladora en sede de primera instancia por lo menos se pronunciara con un argumento sólido y convincente, que liberara de responsabilidad a la Demandada, o que de lo contrario fijara una decisión que se ajustara a los lineamientos de la Constitución Nacional y las Normas Laborales que sobre esta materia indican cómo dirimir este conflicto. En efecto, tal y como se cuestionó el fallo al momento de interponer el recurso de apelación, es necesario validar si verdaderamente un testigo, un interrogado, el apoderado y el mismo Juez, pueden dar fe o demostrar que tanto conocimiento "debería" tener una persona para responder por unos hechos, es decir, se puede probar que conocimiento debe tener una persona, y por ausencia de esto se puede condenar ? Al final de este interrogante, lo que debe tenerse en cuenta para el análisis del presente litigio, es identificar si la sociedad Demandada en efecto obro conforme a los preceptos constitucionales y respetó los Derechos Fundamentales del Demandante, al igual que su mínimo de Derechos y Garantías laborales. Es importante resaltar Honorable Magistrado, tal y como lo muestra el debate probatorio y el mismo plenario, que la sociedad SAN JERÓNIMO CAJICÁ CABRERA HNOS. S.A.S., N.I.T. 860.403.816-3 no probo sumarialmente, ni arrimo al expediente elementos sustanciales que permitieran identificar que dentro de las obligaciones del Demandante, el señor CARLOS AUGUSTO RODRIGUEZ BALLEN, se encontraba el

tratamiento técnico para la restauración en el funcionamiento de equipos de refrigeración de vehículos de transporte de alimentos, es decir que esta obligación NO está presente ni en el contrato de trabajo, ni en el reglamento interno de trabajo, y en ninguna política o documento de planeación laboral para el cargo del Demandante; y es esta la razón que materializa la ausencia de una ley pre existente al hecho que se le imputa, pues el trabajador está siendo juzgado por una obligación que nunca obro como responsabilidad directa en su órbita de obligaciones y menos en su roll principal en la cadena de producción que es ser "CONDUCTOR". Honorable Magistrado, es pertinente indicar que la aplicación de este principio dentro del procedimiento disciplinario laboral, implica que las normas reglamentarias empresariales y corporativas laborales sean de aplicación exclusiva y obligatoria, en este sentido, sólo los hechos que violen las disposiciones legales o reglamentarias de la empresa, son los que pueden ser sancionados, según lo establecido en el mismo reglamento, o en el contrato laboral, lo cual en este caso nunca se dio, y distinto a esto, la investigación disciplinaria de la sociedad Demandada nunca se encargó de demostrar efectivamente cuáles fueron las normas violadas con la actuación del trabajador investigado, pues tal y como posteriormente se evidenció en el Juicio evacuado en primera instancia, siempre se ASUMIÓ subjetivamente que la obligación por responder por un conocimiento técnico era obligación del trabajador, sin que esta obligación se encontrara expresada y rotulada en su escala de responsabilidades como trabajador, lo cual refiere una lesión directa a sus DERECHOS FUNDAMENTALES. DEL MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS COMO MANDATO CONSTITUCIONAL Es nuestro ordenamiento Constitucional el que a partir de su contenido normativo, protege las formas de relación y vínculo Laboral que existan en el Territorio Nacional; y más exactamente es en el Articulo 53 Superior, donde se establecen un mínimo de Derechos y Garantías para las personas que ejecuten actividades de tipo Laboral, de los cuales para el caso que nos ocupa es necesario extraer y resaltar los siguientes: "…ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer…. … La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores..." NEGRITA, CURSIVA Y SUBRAYA NO SON DEL TEXTO ORIGINAL Tan valioso es que su Honorable Despacho contemple como sustento primigenio el extracto anterior, pues así muy seguramente su interpretación y decisión nunca estarán lesionando los preceptos normativos de Nuestra Constitución Nacional, los cuales ofrecen ese manto de seguridad Jurídica para los asociados del Estado colombiano y permiten que sean estos mismos los que confíen en el operador Jurisdiccional en aras de la protección de sus Derechos. Así las cosas, Honorable Señor Juez, es importante recalcar que los elementos facticos que soportan este libelo demandatorio no escapan a la sombra Normativa Constitucional de la Primacía de la Realidad sobre las formas, y mucho menos del respeto por la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, razón por la cual, solicito respetuosamente a su Honorable Despacho que a lo largo de esta exposición de Fundamentos de Derecho, tenga en cuenta esta Garantía Constitucional, pues es el pilar del umbral normativo que acompañan las Pretensiones. En punto de discusión sobre los elementos facticos que rodean los agravios que se presentan a su Honorable Despacho en esta Demanda, es importante develar que es la misma Constitución Política de 1991 la que ha considerado que no importan las formalidades con las que se materialice una relación Laboral, y tampoco, importan los artificios o manipulación caprichosa que se haga de las herramientas legales y/o convencionales, para terminar las relaciones contractuales, laborales y de trabajo, pues lo que interesa en realidad, es la conducta o conductas ejecutadas por los actores de estas relaciones, tanto en el tramite y desarrollo de la relación contractual, como en la terminación de la misma. En este sentido es importante develar a su Honorable Despacho, que en el caso traído a litigio, existió una

desproporcionada y atrevida lesión a la primacia de la realidad sobre las forma, pero no en el sentido de la frecuente situación de acudir al uso del trabajo bajo figuras no laborales, como lo verá muy seguramente a diario en su Honorable Despacho, si no en la forma evidente de persecución laboral, al calificar una situación improvista y de imposible carga para el trabajador, como justa causa para dar por terminado el contrato laboral; y peor aún, al diagramar un aparente debido proceso, para dar ese tinte de legalidad en el ejercicio de la facultad punitiva y sancionadora del empleador. DE LA NO RESPONSABILIDAD OPERATIVA POR FALTA DE CAPACITACIÓN Respecto a este tópico, es sumamente importante indicarle a su Honorable Despacho, que Mi Poderdante al ser contratado por la aquí Demandada, y acudiendo al contrato laboral suscrito el primero (01) de febrero del año 2007, se puede establecer Prima Facie, que el objeto contractual y de desarrollo funcional al que estaba obligado a alinear esfuerzos era el de "CONDUCTOR". Y en este entendido, resulta curioso (si se permite el término), que la entonces empleadora sociedad SAN JERÓNIMO CAJICÁ CABRERA HNOS. S.A.S., indique en documento rotulado como "SE LE IMPUTAN AL TRABAJADOR LOS SIGUIENTES CARGOS:" la imputación de tres cargos a Mi Representado en la siguiente forma: (…) PRIMER CARGO: La compañía ha determinado una grave falencia e incumplimiento en sus obligaciones de carácter laboral, teniendo en cuenta que usted no acato ni cumplió las ordenes e instrucciones que le impartió la compañía para la operación del equipo de refrigeración y los procedimientos que se deben hacer en caso de fallas. (…) ídem – NEGRITA, CURSIVA Y SUBRAYA NO SON DEL TEXTO ORIGINAL Si se hace un análisis de los hechos narrados, del contrato laboral suscrito en el año 2007, y de la ausencia de documento o certificado alguno de instrucciones y/u ordenes impartidas al Demandante, respecto a la operación de los equipos de refrigeración, se evidencia que la supuesta "grave falencia" imputada a Mi Representado, está lejos de materializarse, pues tal obligación es totalmente nula, y no está demostrado que fuera posible hacer exigencia de probidad y responsabilidad frente a la operación de tal equipo de refrigeración, y peor aún, frente a la reparación del mismo. En este entendido Honorable Señor Juez, si el núcleo de la decisión para dar por terminado el contrato de trabajo, fue estructurado a partir de conductas cristalinas para Mi Poderdante, delas cuales nunca tuvo la convicción de estar atentando contra el objeto contractual de su relación laboral, y menos tenía la capacitación eficaz y efectiva para poder asumir su roll de responsabilidad, pues resulta totalmente contrario al principio del debido proceso, que indica un juzgamiento con base en norma preexistente, y de esta forma la decisión de terminación de su contrato de trabajo es totalmente ineficaz. Por lo anterior es necesario acudir a lo indicado en los hechos numerados como 23,24 y 25, en los cuales se indica que después de haber elevado petición formal a la Empleadora hoy Demandada, esta última expide una certificación laboral con funciones, en la cual se inserta un listado de presuntas obligaciones que nunca se alojaron en documento pertinente previo, es decir, nunca se involucraron tales funciones en el contrato laboral, pues le contrario laboral determinó como único objeto contractual y de desarrollo de labores la de "CONDUCTOR", y en el mismo sentido, la hoy Demandada NO acredito ni entrego "Copia del documento que indique mi capacitación respecto a los protocolos para manejo de la operación de equipos de refrigeración de los vehículos transportadores y proceso en caso de fallas de los mismos", pues solo hizo referencia a la diligencia de descargos que se desarrolló con Mi Representado, como parte pasiva. Es por esto señor Juez, que mi Representado tenia una incapacidad funcional para responder por los cargos endilgados, y entendidos como faltas graves para la terminación del contrato laboral. DE LA JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO LABORAL Al respecto Honorable Señor Juez, es necesario recordar que la terminación de un contrato de trabajo por justa causa y la posibilidad de imponer sanciones disciplinarias, por parte del empleador al trabajador, obedecen a propósitos diferentes, pues mientras la primera es una potestad que las dos partes tienen para finalizar el vínculo que las une, la facultad disciplinaria corresponde únicamente al empleador, en virtud de su poder de subordinación, teniendo como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador. Es necesario que en el Reglamento Interno de Trabajo estén previamente definidas las etapas procesales, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados, y esto de por si es una conducta desproporcionada y de abuso del derecho por parte de los empleadores, haciendo aun más torticera la actitud de quienes son la

parte dominante en los contratos laborales. Ahora bien, en bajo el panorama de la determinación de la justa causa, resulta imperante resaltar, que el empleador debe dar alcance al derecho a la defensa para el trabajador, indicándole a este mismo los motivos concretos y específicos por los cuales se le está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo, pero más allá de esto, se debe hacer una concreción fáctica que se acomode a las normas preexistentes, tal como lo indica el debido proceso, y que esta justa causa tenga incidencia o devenga de una conducta que este tipificada con anterioridad en el reglamento interno de trabajo. A su vez, la calificación provisional de las conductas, de acuerdo con el catálogo de las faltas, debe ser motivada y puesta en conocimiento del trabajador para que este pueda controvertirla y así conocer todos aquellos elementos que el juzgador tiene en mente para considerar que su conducta infringe una norma, lo cual le acarreará una determinada sanción. Pues bien, señor juez, es necesario acudir a lo proferido por la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, número de proceso 74345, sentencia No. SL1680-2019 de fecha 30/04/2019, teniendo como ponente a la Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, frente a un caso donde el empleador debía tener la carga de probar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, y donde a su vez el trabajador logró probar la inexistencia del nexo con el hecho del despido, indico que: (…) No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción: (…..) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008) (…) NEGRITA, CURSIVA Y SUBRAYA NO SON DEL TEXTO ORIGINAL. Su señoría, si se contempla este aparte jurisprudencial como cobijo para la interpretación de los hechos expuestos en esta demanda, se puede inferir fácilmente, que la Demandada ha ido en contra de lo que la misma corte ha manifestado respecto a las decisiones de terminación de los contratos laborales bajo el amparo de la JUSTA CAUSA; y si se verifican los soportes documentales traídos al expediente, se puede apreciar, que la entonces empleadora sociedad SAN JERÓNIMO CAJICÁ CABRERA HNOS. S.A.S., concurrió al deficiente proceso sancionatorio laboral como Juez y Parte, y determinó sin un cumulo de pruebas suficiente, que mi Poderdante era responsable de las consecuencias mentadas debido a una presunta falta a sus obligaciones contractuales, manifestando que él era responsable de la reparación de los sistemas de refrigeración del automotor, cuando su objeto contractual era totalmente diferente, y las obligaciones del cargo nunca le fueron indicadas con probidad. Así las cosas, las razones para la terminación resultan deficientes para poder determinar que tal terminación fuera con JUSTA CAUSA, y por demás es una terminación ilegal viendo la omisión del debido proceso en el trámite sancionatorio laboral ejecutado, tesis que se toca en un acápite posterior. DE LAS OBLIGACIONES EN EL CONTRATO DE TRABAJO Frente a este tópico, es necesario remitir la observancia del expediente al contrato de trabajo; elemento que da sustancia a la interacción de las partes que vienen a este litigio Su Señoría, y que indiscutiblemente trae consigo todos y cada uno de los ingredientes que se condensaron como obligaciones y responsabilidades de las partes al momento de su suscripción. Al respecto se pueden extractar varios puntos, pero el más necesario para el caso que nos ocupa, es el cargo para el cual fue contratado Mi Poderdante, que como se ha nombrado varias veces fue el de "CONDUCTOR", labor para la que no existe un listado de funciones especificado, o por lo menos no es información que estuviese involucrada en el contrato de trabajo suscrito. Ahora bien, en el documento de certificación emitido por la entonces empleadora

sociedad SAN JERÓNIMO CAJICÁ CABRERA HNOS. S.A.S., involucra un listado de funciones que obviamente fueron discriminadas y adjudicadas como responsabilidad a Mi Poderdante posterior a la terminación del contrato laboral. En este orden de ideas, la Demandada hace una censura insidiosa y por demás caprichosa de la conducta de MI Prohijado, al punto de calificar su proceder como intencional y doloso, cuando a lo largo del mismo documento rotulado como "DILIGENCIA DE DESCARGOS" se puede apreciar que el trabajador CARLOS AUGUSTO RODRIGUEZ maniobro dentro de sus posibilidades todos los recursos razonables y posibles para que la compañía no tuviera que exponerse a la perdida del producto que el transportaba el día 05 de diciembre de 2018. Y en este sentido, la Compañía SAN JERÓNIMO CAJICÁ CABRERA HNOS. S.A.S., en ningún momento hace una valoración de cada una de las actividades que según el relato expuesto en la "DILIGENCIA DE DESCARGOS" llevo a efecto Mi Prohijado, aun sin tener el conocimiento pleno y la experticia para la reparación, manipulación y tratamiento de fallas de los equipos de refrigeración del automotor que el conducía. Al respecto es sumamente importante resaltar a Su Señoría, que aun cuando MI Prohijado al responder la pregunta "PREGUNTADO: Para el desarrollo de sus actividades la compañía le ha brindado inducción y descripción de su cargo." Idem, manifestó que si le hicieron inducción, se puede ver también, que respecto a los sistemas de refrigeración "thermo", tal inducción la hicieron en vehículos de menor dimensión respecto al vehículo en el cual se transportaba el día de los hechos, pero con todo y esto, es necesario advertir que Mi Prohijado si llamo a las personas que para la compañía eran quienes podrían dar solución o indicar el procedimiento a seguir y si tuvo la probidad (hasta donde sus capacidades y conocimiento le permitían) para poder solucionar el inconveniente técnico presentado, con un nivel de dificultad mayor si se aprecia que los hechos fueron desarrollados en inmediaciones carreteables alejadas del casco urbano de municipalidades en el departamento de Antioquia; esto se puede apreciar en varios partes del documento rotulado como "DILIGENCIA DE DESCARGOS". Por esto, y junto a las razones que se desprendan de la evacuación probatoria de este proceso, es que se debe establecer que la acomodación fáctica que hace la Demandada en su calificación de conductas, para dar esta como justa causa la terminación del contrato laboral, es totalmente desatinada y caprichosa, sin abordar aun la ilegalidad de la decisión por violación del su Derecho Fundamental al Debido Proceso. DE LA ILEGALIDAD E INEFICACIA DEL DESPIDO POR VIOLACIÍON AL DEBIDO PROCESO Y SUS PRINCIPIOS Las relaciones laborales se caracterizan por la subordinación, potestad que debe ejercerse por el empleador dentro de unos límites razonables y conservadores, para lo cual la Constitución Política de Colombia y la Ley, establecen unos parámetros definidos cuyo objetivo primordial, es impedir el uso arbitrario y abusivo de esta facultad de dominio; en este sentido, la Corte Constitucional ha establecido que incluso los entes privados deben respetar solemnemente los Derechos Fundamentales de quienes desarrollan actividades de producción, o que pertenecen a su esquema laboral, y dentro de estos Derechos Fundamentales, cobra gran importancia el DEBIDO PROCESO, el cual debe ser allanado y respetado junto con sus principios procedimentales y de ejecución, al momento de adelantar una investigación disciplinaria, que tendrá como resultado la determinación de responsabilidades y la aplicación de una sanción dosimetría conforme a las resultas del proceso disciplinario sancionatorio laboral. En este sentido es necesario hacer un paneo de seguimiento que evidencia la legitima forma de aplicar los principios que conforman el debido proceso dentro del Procedimiento Disciplinario Laboral, describiendo las etapas que se deben cumplir para no vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores que se ven involucrados en el desarrollo de una investigación disciplinaria, y que conforme a lo indicado por la Honorable Corte Constitucional, son indispensables para la legalidad, validez y eficacia de la sanción a imponer. Inicialmente es justo y necesario, que se deban acreditar los siguientes elementos: 1. La publicación por parte del Empleador, de una política o manual que dé a conocer a los trabajadores y personal que interviene en su cadena de producción, el trámite, procedimientos, derechos y garantías que intervienen en los procesos disciplinarios laborales. En este sentido es importante develar, que tales manuales deben contener los elementos mínimos fijados por la Corte Constitucional a lo largo de sus múltiples decisiones. 2. Hacer referencia a dicha política en el Reglamento Interno de Trabajo, con el objetivo de que se cumpla con el requisito de ley preexistente y formas propias del proceso. Y aunado a lo anterior, y para el trámite legitimo del proceso

sancionatorio laboral, el empleador debe ajustarse a la ejecución de los siguientes procedimientos mínimos y necesarios: 1. La comunicación formal (citación) de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos. Durante la citación a descargos, se notifica al trabajador la apertura del proceso y se indican los hechos o conductas que lo motivaron, los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones del trabajador tienen que estar preestablecidos en la ley o el reglamento interno y deben ser indicados al trabajador. La enumeración de las faltas se podrá hacer en la citación a descargos o al inicio de la diligencia de descargos y se dejará constancia en acta, y si se hace una lectura minuciosa del documentos rotulado como "DILGENCIA DE DESCARGOS", en el caso que nos ocupa, a Mi poderdante nunca se le dio extensión o se le puso en conocimiento de las presuntas faltas cometidas, o de la o inobservancia a ninguna obligación o deber que estuviera en cabeza del mismo, simplemente se le manifiestan unos derechos respecto a la diligencia y se procede con el preguntado. Esta desatención por parte de la Empleadora hoy Demandada, de entrada indica que el sometimiento a Mi Poderdante a un preguntado hecho por el "JEFE DE PERSONAL", no dejaba de ser más que un hostigamiento directo y sin contemplaciones, para la aquiescencia de Mi Prohijado a hechos que al final terminarían por serle endilgados a título de dolo y con La voluntad positiva de hacerle daño a su Empleador. 2. El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. Es importante que la empresa comunique al trabajador las pruebas en las que se basa para la imputación, lo cual puede hacerlo dentro de la diligencia de descargos, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa, su derecho a la contradicción y su derecho a la confrontación. Esta manifestación de pruebas, busca que en caso de que el trabajador lo solicite, se podrá suspender la diligencia de descargos, con el fin de que este mismo pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis, y en este sentido también solicitar otra practica de pruebas o aportar las mismas para que obren en el expediente. Nuevamente, para el caso que nos ocupa, este tramite procedimental NO se materializo en el procedimiento al que sometieron a MI Prohijado, pues la Empleadora en su diligencia de descargos, solo hizo un preguntado insidioso, que a la postre fuera el único nutriente de respaldo para la toma de decisión respecto a la sanción. Ahora bien, dice el mismo documento rotulado como "DILGENCIA DE DESCARGOS", que tal diligencia contó con la presencia de los señores LUIO CESAR CAÑON y CAROLINA PARDO, personas a las que mi Poderdante, el señor CARLOS AUGUSTO RODRIGUEZ había llamado para reportar los daños del sistema de refrigeración del vehículo, y en este sentido, la Demandada al debió permitir el derecho de confrontación con los mencionados, para lograr un mejor sustento factico y probatorio y así ver la misma situación desde perspectivas diferentes. Al respecto es necesario aclarar que a Mi Poderdante nunca se le indico claramente la persona que en escala de jerarquía o de mapa organizacional debía hacerle el reporte de este tipo de situaciones, sin embargo en su imaginario operacional, Mi Poderdante se comunicó con la persona con la que tenía línea próxima administrativa, y era la señora CAROLINA PARDO (testigo de la diligencia), de tal suerte que si esta última al estar presente podía dar más elementos para avanzar con la diligencia de descargos, por lo menos debió dársele la oportunidad a mi representado para que en la diligencia de descargos confrontara la señor a mencionada y así el nutriente probatorio de la diligencia robusteciera o direccionara en forma diferente el procedimiento sancionatorio laboral. 3. La indicación de un término para que el acusado formule sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos. Este trámite se puede agotar en dos oportunidades: (i) al momento de la citación (con fecha, hora y lugar) a descargos, en donde también debe indicarse la oportunidad que tiene el trabajador de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor. (ii) En la diligencia de descargos, en la que se debe permitir al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación. Si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, el empleador podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva, o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito. En este referido, nuevamente se evidencia la arbitrariedad en el procedimiento ejecutado, pues al trabajador solo se le hace un preguntado y se califica directamente por la empleadora, estableciendo que efectivamente su conducta era lesiva, dolosa y lo peor, se sanciona hostilmente con la terminación del contrato laboral. Lo antes

referenciado Honorable Señor Juez, ratifica que Mi Poderdante también fue sometido a un cercenamiento atrevido de su Derecho a controvertir y aportar pruebas, y aun cuando en la etapa final del preguntado al que fue sometido se le hace referencia a la clásica propuesta de "sírvase manifestar si tiene algo mas que agregar o corregir a la presente diligencia", no se puede colegir que de esta invitación se desprendiera que la Demandada cumplió con el derecho coartado. 4. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta. Agotados los descargos, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Deberá indicar las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas. Si procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del trabajador. Ahora bien, vale acotar que la potestad de que está investido el empleador para poner fin al contrato de trabajo, es una de las manifestaciones más palpables del poder subordinante que le conceden las normas jurídicas, con el inocultable propósito de permitir que organice la empresa conforme a su criterio y procure el mantenimiento de la disciplina y el orden, en perspectiva de alcanzar mejores resultados en su ejercicio empresarial, pero como lo indica la misma Corte Constitucional, la sanción debe ser proporcional a la falta, y debe mediar una valoración ajustada del presupuesto factico y probatorio, lo cual para el caso que nos ocupa estuvo totalmente ausente. En este sentido Honorable Señor Juez, se puede apreciar que la Empleadora SAN JERÓNIMO CAJICÁ CABRERA HNOS. S.A.S., no solo no permitió que mi Prohijado hiciera uso de su derecho de controversia, aporte y confrontación probatoria, si no que sobrepaso el umbral de ponderación y sanciono al mismo con la penalidad máxima del procedimiento sancionatorio laboral, terminando unilateralmente con aparente "justa causa" el contrato laboral que los unía. 5. La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes. Una herramienta fundamental y de necesaria aplicación, pues no siempre las decisiones que se toman en las actuaciones sancionatorias se toman con un racero de imparcialidad, y en este sentido es necesario que el trabajador cuente con la posibilidad de enervar la decisión y contar con la garantía de que la misma pueda ser revisada por un superior jerárquico. En caso de no estar prevista una segunda instancia dentro de la empresa, lo cual no está establecido normativamente, por cuanto el trabajador cuenta con la posibilidad de acudir a la vía jurisdiccional para impugnar la decisión del empleador, si es un principio que legitima más el procedimiento y refuerza el manto de respeto por los derechos fundamentales de las personas. Sin embargo, para el caso en litigio, este elemento nunca se materializó y estuvo lejos de ser por lo menos insinuado a Mi Poderdante. En todo caso, el empleador tiene la obligación de darle la oportunidad al trabajador de acceder a todos y cada uno de los medios de defesa respecto a las imputaciones que se hacen en su contra antes del despido, y más aún, para que el principio de legalidad cobre plena vigencia, es necesario que la falta disciplinaria se tipifique en la norma reglamentaria con anterioridad a los hechos que son materia de la investigación, o que cada elemento motivador de la decisión este acorde con los reglamentos y matrices de ejecución laboral establecidas en la cadena de producción de la empresa, lo cual en este caso nunca se dio, pues se le endilgan a Mi Prohijado responsabilidades que estaban fuera de su roll como conductor, para lo que fue contratado, y aunado a esto se le imputa no haber acudido a la cadena de dirección y protocolaria para la atención de eventualidades técnicas, lo cual nuca le fue indicado con anterioridad, o por lo menos no formalmente. Al respecto, la Honorable Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, mediante sentencia CSJ SL11123-2017, indicó que "…una sanción adicional a la indemnización prevista en la ley, como el reintegro, sólo es considerable en la medida en que la adopción de la medida comprometa derechos fundamentales, se encuentre pactado en la Convención Colectiva o en situaciones de estabilidad laboral reforzada. Aun cuando el régimen de estabilidad laboral en Colombia es impropio, pues es factible que se termine unilateralmente sin justa causa, previo el pago de una indemnización tarifada, tanto para trabajadores públicos como privados. Sobre estos últimos en los términos del artículo 64 del CST, está Corporación ha indicado que tal potestad no es ilimitada, cuando quiera que esté de por medio una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, pues en este evento se concreta la teoría del abuso del derecho (T-575 de 2016). No obstante coincidir este último aspecto con la doctrina sentada por la Sala de Casación Laboral, lo cierto es que mientras esta sostiene que ese

abuso del derecho conlleva solo a la indemnización tarifada de perjuicios al decir "El derecho positivo colombiano ha adoptado el principio, deducido por la doctrina en desarrollo lógico de la teoría del abuso del derecho, conforme se ha visto, y según el cual la resciliación es un derecho cuyo ejercicio debe justificarse (no hay derechos absolutos). Pero su no justificación se resuelve para el sector privado en una indemnización de perjuicios y no por la anulación del acto abusivo de conformidad también con la doctrina… es además cierto que el derecho del patrono a despedir a su trabajador, así esté sujeto a limitaciones y restricciones, es considerado como una verdadera anomalía jurídica por parte de quienes defienden la estabilidad absoluta…" Ahora bien, en otro pronunciamiento la misma corpachón, a través de la sentencia CSJ SL10106-2014 ha decantado que utilizar la figura de la terminación del contrato con fines discriminatorios, o con violación de derechos fundamentales de la persona del trabajador, conduce a que el despido sea ineficaz, y en ese entendido debe dársele el tratamiento de una NO SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD, lo que conlleva al reconocimiento y pago de los emolumentos que hacen parte de una ejecución contractual laboral sin ruptura alguna. PETICIÓN Por todo lo expuesto, solicito respetuosamente, que su Honorable Despacho en sede de alzada, determine que la decisión de primera instancia NO se ajustó al objeto principal de debate, y tampoco protegió los Derechos Fundamentales y Laborales del señor CARLOS AUGUSTO RODRIGUEZ BALLEN c.c. 80.400.123 de Chía – C/marca, y en consecuencia REVOQUE LA DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA, para que en su lugar se condene a la Demandada conforme a las pretensiones insertadas en el escrito de Demanda."

En el mismo término el apoderado de la parte demandada, presentó escrito en el cual manifestó:

"HECHOS Y CONSIDERACIONES Argumenta el señor apelante que el fallo apelado obedeció únicamente a que se buscó una justificación para la terminación del contrato laboral por parte de la sociedad demandada y que no se respetó el derecho al debido proceso. Verificado el contenido de las pretensiones de la demanda buscaban que se declare la existencia del contrato de trabajo, así como también que se declare la ilegalidad e ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo por cuanto se vulneró el derecho al debido proceso. Dentro del proceso que se desarrolló al interior de la compañía con ocasión de los hechos ocurridos para el mes de diciembre del año 2018 en los que el señor demandante tiene problemas con el sistema de refrigeración del vehículo que conducía y por ese motivo se perdió la carga de helado que transportaba, sea lo primero advertir que el señor demandante fue contratado por la compañía demandada para ejercer el cargo de conductor y no había sido contratado únicamente para el viaje en el que se presentó el percance ya que venía desempeñando esa misma actividad de hacía más de cinco años y al volante de vehículos refrigerados y había sido debidamente instruido para el manejo del termo y del equipo de rescate ó stanby en caso de no funcionar el equipo principal. Es así como la compañía al avizorar que la pérdida del helado se presentó debido a la negligencia desplegada por parte del señor demandante, lo llama a rendir descargos con el respeto de todas y cada una de las garantías que de carácter laboral y constitucional le asisten, allí dentro de dicho trámite confesó lo ocurrido, demostrando que todo se debió a su grave negligencia. Acopiada la información por parte de la compañía, tomó la decisión final de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, invocando como causal la contenida en el litaral A numeral 4 y 6 del artículo 62 del C.S.T. Dentro del trámite procesal se recepcionó el interrogatorio de parte del señor demandante, que sin lugar a dudas a lo largo del mismo siempre fue evasivo y pretendía justificar su actuación indicando que jamás había recibido capacitación en el manejo de los equipos de refrigeración del vehículo, pero olvidaba sus dichos dentro de la diligencia de descargos y es que no tiene justificación alguna el daño que le causó a los productos de la compañía, ya que era sabedor de la existencia del equipo de rescate o stanby y que por pereza o simple negligencia no operó en el debido momento. Dentro de la mencionada diligencia Honorables Magistrados, se pone de presente el ardid con el que obra el señor demandante, únicamente buscando salir avante dentro de este proceso y basta con verificar sus dichos, pareciere como si se

hubiese aprendido muy bien una lección y simplemente la está relatando. El actuar del señor demandante se enmarcó a la perfección dentro de las hipótesis normativas contenidas en los numerales 4 y 6 del literal A del artículo 62 del C.S.T., de lo que no hay duda alguna y que es precisamente lo que motivó a la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo. Así las cosas, solicito a su Honorable despacho se sirva confirmar en forma íntegra la sentencia proferida por el a-quo."

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se sustentó la apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar si la parte demandada demostró los motivos invocados para terminar el contrato con justa causa.

No fue motivo de reparo que el demandante prestó servicios mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de febrero de 2007 hasta el 12 de diciembre de 2018, desempeñó el cargo de conductor y al momento de la finalización del contrato devengaba un salario de $1.500.000, lo que se corrobora con el contrato de trabajo, comunicación de terminación de la relación laboral y certificación expedida por la demandada. (fls. 37, 40, 52 y 55 Archivo 01)

La parte demandante afirma que el despido del cual fue objeto es ineficaz, como quiera que el empleador nunca propició el respeto por los derechos fundamentales del trabajador, pues en el trámite de descargos hizo a un lado los elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria laboral, además no socializó el reglamento interno de trabajo, ni la política de procedimiento sancionatorio, tampoco se extendió comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario con el fin de que el trabajador recaudara pruebas o tuviera la posibilidad de estar asistido por un abogado. Agrega que el

actor suscribió contrato de trabajo para desempeñar el cargo de conductor, sin embargo, no cuenta con certificaciones o credenciales que lo acrediten como técnico en refrigeración, tampoco recibió capacitación formal por el empleador que lo facultara para dictaminar fallas y repararlas.

Ahora bien, debe recordarse que cuando se alega el despido sin justa causa y la consecuente indemnización de perjuicios contenida en el artículo 64 del CST, a la parte demandante le basta demostrar que la terminación fue por voluntad del empleador, y, al empleador le corresponde probar que la terminación tuvo origen en las justas causas establecidas en la Ley. Al respecto en sentencia SL592-2014 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó sobre este punto:

> *"En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.*
>
> *En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión…"*

En el documento mediante el cual el empleador comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo, se relata lo siguiente:

> *"Escuchados los descargos presentados por el trabajador Carlos Augusto Rodríguez Ballén identificado con cédula de ciudadanía No. 80.400.123 de Chía y recolectada la información sobre el presunto incumplimiento de las obligaciones laborales, la compañía San Jerónimo Cajicá Cabrera Hnos S.A.S., a través de su representante legal, toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con usted el día 01 de febrero de 2007.*
>
> *La Compañía para efetos de dar por terminado el contrato de trabajo tiene como fundamento jurídico lo preceptuado en el Artículo 62 literal A Numerales 4 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales a continuación me permito transcribir:*
>
> *Artículo 62. Terminación del contrato pro justa causa. *Modificado por el Decreto 2351 de 1965 nuevo texto:* Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A. *POR PARTE DEL EMPLEADOR:*

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Aunado a lo anterior y teniendo en cuenta que se ha citado el contenido de los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo se procede a informarle que concretamente en el criterio de la compañía se incurrió en grave incumplimiento a las obligaciones que le asisten a usted como trabajador y se cita el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo en sus Numerales 1, 5 y 6 que a continuación me permito transcribir:

Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas de la empresa o establecimiento.

Dando claridad a lo anterior se le informa que usted no cumplió ni acató las órdenes e instrucciones que se le impartieron para la operación que le fue encomendada como tampoco comunicó a su Jefe Inmediato la grave situación que se estaba presentando y no cumplió con los protocolos establecidos para el daño o fallas en el sistema de refrigeración del Thermo, incurriendo en graves negligencias que pusieron en peligro los bienes de la compañía.

En consecuencia, de lo anterior se le comunica que su contrato de trabajo se da por terminado a partir del día 12 de diciembre de 2018 al finalizar su jornada laboral 5:00 p.m. en consecuencia se sirva proceder a la entrega de elementos y bienes que sean de propiedad de la compañía y que estén en su poder.

Igualmente, se le informa que el día 13 de diciembre se acerque a Medicina Laboral en la dirección Calle 3 #10-66 Edificio Patmer Cajicá a practicar el examen de egreso.

Se firma en Cajicá a los 12 días del mes de diciembre del año 2018."

Como puede observarse, se demostró la terminación unilateral del contrato de trabajo la que se motivó en los numerales 4 y 6 del literal a) del artículo 62 del CST y en los numerales 1, 5 y 6 del artículo 58 ibidem.

De acuerdo con lo anterior, corresponde a la Sala analizar si la parte demandada demostró las justas causas invocadas en la comunicación de terminación del contrato de trabajo, para lo cual se tendrá en cuenta en primer lugar que con la demanda se incorporó la diligencia de descargos, documento que fue decretado como medio de prueba en la audiencia del artículo 77 del CPTSS.

Revisada la documental incorporada con la demanda se advierte que el día 11 de diciembre de 2018 a las 11:00 A.M., se llevó a cabo la mencionada diligencia de descargos en la cual se imputaron al trabajador los siguientes cargos:

> *"PRIMER CARGO:*
>
> *La compañía ha determinado una grave falencia e incumplimiento en sus obligaciones de carácter laboral, teniendo en cuenta que usted no acató ni cumplió las órdenes e instrucciones que le impartió la compañía para la operación de equipo de refrigeración y los procedimientos que se deben hacer en caso de fallas.*
>
> *SEGUNDO CARGO:*
>
> *Se logró determinar por parte de la compañía que usted no comunicó la falla presentada en el sistema de refrigeración del automotor que usted conduce ocurrida el 5 de diciembre del año 2018, a su Jefe Inmediato Julio César Cañón, y como consecuencia actuar (sic) se causaron graves daños y perjuicios a la compañía.*
>
> *TERCER CARGO:*
>
> *De acuerdo a su actuar usted no obró con la debida diligencia con la que debió obrar para el caso del siniestro que se presentó afectando gravemente los bienes de la compañía.*
>
> *Hechos:*
>
> *Se tiene conocimiento que usted salió con el despacho de helado para el departamento de Antioquia, que para el día 5 de diciembre del año 2018 supuestamente se presenta una falla en el sistema de refrigeración, que esa falla no la reportó a su jefe inmediato como tampoco realizó ninguna actividad para trasbordar el helado y de esa forma la pérdida del mismo, se tiene conocimiento que usted no realizo los protocolos debidos cuando se presentan fallas en el equipo de refrigeración, inclusive se pudo operar el stanby sin embargo a sabiendas no lo hizo.*
>
> *Como consecuencia de la grave negligencia que se ha presentado la compañía sufre perjuicios materiales del logro del lucro cesante y el daño emergente.*
>
> *Manifestaciones del trabajador:*
>
> *Con respecto a los cargos que la compañía le ha imputado y los hechos que se le relacionaron anteriormente sírvase indicar que tiene que decir al respecto, el empleado manifestó:*
>
> *Yo le comenté a Carolina, pues ella debió haberle comentado al Gerente y a Rocío pero pues realmente nosotros siempre nos hemos comunicado con ella y nos dice miren a ver como se pueden desvarar, me están llamando a ver cómo van yo en varias ocasiones ya*

me había varado por otras circunstancias del thermo y me había defendido entregado el producto bien.

De lo que comencé le pregunté a un compañero de quien es nuestro jefe inmediato y me contesto Carolina ya que ella es la que nos entrega planillas y despachos de las rutas, igual le pregunté a otro compañero y me contestó lo mismo de tal manera todos nosotros los conductores estábamos seguros que la Jefe de nosotros y quien nos mandaba era Carolina ya que es la que nos coordina el trabajo.

En un parqueadero en Medellín enchufamos el stanby a dos tomas y en ninguna de las dos tomas quiso arrancar al no ser que el señor no nos hizo el favor de prestarnos el servicio de corriente bajando de pronto el taco sabiendo que nosotros le íbamos a pagar el servicio, después de los acontecimientos el día lunes 10 de diciembre de 2018 llevaron el vehículo a TKSERVICE a cambiar la bomba de combustible de la unidad y yo le pedí el favor a Edgar que fue que lo llevó que pusiera a ensayar el stanby ya que en Medellín no me funcionó allá lo enchufaron y si prendió de ahí deduzco que el señor del parqueadero no nos hizo el favor de darnos corriente."

Se advierte además que en la diligencia de descargos el trabajador admitió que el cargo que desempeñaba era el de conductor, sus funciones eran las de transportador, labores que ejerce desde el 3 de febrero de 2007, sus jefes inmediatos eran Julio César, Rocío y Carolina. Al preguntársele si para el desarrollo de las actividades que desarrollaba la compañía le brindó inducción y descripción de su cargo, contestó: *"cuando hice reparto en Bogotá en las camionetas pequeñas nos hicieron inducción del thermo los señores Peter Manoudakis, Raul Arcos y Jorge Torres"*. También se le indagó si recibió capacitación para la forma como debe operar el equipo de refrigeración, a lo que contestó: *"si recibí por parte de Jorge Torres y Fernando parra especificando en las alarmas y cuando es el daño del equipo, correas, etc."* Igualmente, **admitió conocer el reglamento interno de trabajo pero que no lo había leído**. Agregó que el equipo de refrigeración del furgón que conducía debía estar a menos de 25 grados y que el tablero del vehículo les informa que el thermo esté funcionando bien. En caso de presentar averías el equipo de refrigeración, debía llamar a Carolina y se lleva el carro al taller, el día del daño le informó a Carolina, ella le contestó que mirara que hacer, luego llamó al ingeniero quien le dijo que quitara el selenoyde, pero no funcionó, lo volvió a llamar y le dijo que le diera un golpecito a la bomba del combustible, lo hizo, el equipo trató de prender pero no arrancó. En ese proceso demoró entre las 12:00 y las 3:00 P.M. **Ante el cuestionamiento de por qué no prendió el stand by, dijo que no lo pensó**. **Admitió conocer que el stand by se enciende cuando no funciona el thermo, pero que no sabía cómo funcionaba, que al ver la falla del equipo no inició**

la operación del stand by porque no pensó que fuera tan grave. **Aceptó además que es consciente que la falla le costó más de 10 millones de pesos a la empresa**. Reconoció también, que **No llamó a su jefe inmediato sino a Jorge Torres quien tiene experiencia en el tema para que comprara hielo seco y se lo llevaran cerca de la entrada a Medellín a un sitio que se llama la Pintada, donde llegó a las 5:30 P.M**. (fls. 42 – 48 Archivo 01)

Se observa también que en esta diligencia se dejó constancia que el trabajador fue citado previamente para tales efectos y que dentro del desarrollo de la misma, fue acompañado por dos compañeros de trabajo.

Al absolver el interrogatorio de parte, el demandante sobre el conocimiento de como funcionada la unidad de refrigeración, relató: *"en el momento en que uno prendía el carro pues se prendía la unidad del thermo para el frio del thermo, pero de resto nada más porque los mantenimientos cuando se varaba el vehículo se hacían en Bogotá y el thermo King autorizado por la empresa, el carro se varaba el carro tocaba era llevarlo a Bogotá, de resto no había autorización para hacerle mantenimiento ni nada, ni en carretera, ni nada de eso."* Sobre los hechos sucedidos el día 5 de diciembre de 2018, manifestó: *"yo estaba haciendo el recorrido y pues se apagó la unidad, no prendió más, no prendió más, yo llamé a la empresa danto conocimiento, de que la unidad se había apagado, no prendía. Entonces pues ahí ya yo cumplí con informar y con avisar, hasta que llegó el momento en que se derritieron porque eso necesita de frío."* Ese día estaba haciendo recorrido por el eje cafetero y Antioquia, para entregar por los pueblos del eje cafetero, Armenia, Antioquia y Medellín. El thermo se apagó saliendo de Manizales hacia La Pintada en la vía a Medellín. Manifestó no conocer el procedimiento que debía hacerse en caso de que el equipo de transporte o la refrigeración fallara, negó haber recibido capacitación para el manejo del vehículo sobre las condiciones de enfriamiento del producto. Cuando detectó que el equipo se apagó lo que hizo fue darle nuevamente encendido al botón de arranque pero no prendió, llamó a la empresa para poner en conocimiento que se había apagado la unidad, la unidad no prendió hasta que llegó un momento en que el producto se derritió. Cuando llamó se comunicó con Carolina Pardo a las 2:30 o 3:00 de la tarde. Al preguntársele a qué horas vio que se apagó el thermo, respondió: *"ahí mismo que eran como las tres de la*

tarde, que se apagó y yo llamé, le di encender y no prendió, entonces ahí mismo, inmediatamente yo llamé a Carolina, se apagó la unidad y no quiere prender, no quiere prender." Carolina le dijo que mirara como se podía desvarar y que le estuviera avisando, no llamó a su jefe inmediato porque siempre se llamaba a Carolina. Aceptó que conducía vehículos con thermo King desde que inició a trabajar, pero no sabe en qué consiste el sistema de termo refrigerado de un camión, negó que recibió inducción para la operación de termo refrigerado; que si bien en la diligencia de descargos manifestó haber recibido inducción, dijo que esa no era una inducción como tal, que a él solo lo contrataron como conductor, solo le dieron donde se apagaba y se prendía, pero no fue una inducción. Negó conocer en que consiste el sistema de stand by y que no existe ningún documento en el que conste tal capacitación, que en la diligencia de descargos le hicieron preguntas como para envolverlo, que fue presionado y asustado para contestar cosas de las que no tenía idea, sin embargo, al solicitársele que indicara la forma en la que fue presionado no hizo aclaración al respecto, sólo que fue asustado.

En el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la accionada, manifestó que el demandante sí recibió capacitación para manejar el vehículo para transportar helados, como todos los conductores de la compañía, que el demandante llevaba más de 10 años en el cargo de conductor, por lo tanto, tenía todos los procedimientos y que la situación presentada en Medellín no era nada diferente al rol que venía haciendo durante todo el tiempo laborado. Que el procedimiento que deben seguir los conductores en caso de fallas del vehículo, es que deben comunicarse con el jefe inmediato, sin embargo, el demandante no lo hizo, solo se comunicó con Carolina Pardo y luego de tres horas de haberse presentado la situación. Agregó que la instrucción ofrecida por Carolina fue prender el stand by que tienen todos los carros y que debe ser utilizado para que en caso de que el thermo presente alguna falla les de tiempo de reaccionar y poder mantener el producto en perfecto estado, porque después de conectado el stand by conserva el producto de uno a tres días.

Es importante agregar que en los interrogatorios de parte absueltos por los sujetos procesales no se obtuvo confesión en los términos del artículo 191 del CGP, por

lo que lo narrado se tomará como declaración de parte y será valorada de acuerdo con las reglas generales de la apreciación de los medios de prueba.

En lo atinente a la prueba testimonial, concurrió al plenario la señora Johana Carolina Pardo, cuya declaración fue solicitada por ambas partes. Manifestó que trabaja para la sociedad demandada. Sobre las razones por las cuales fue despedido el accionante, señor Carlos Augusto Rodríguez Ballén, indicó que llevaba un viaje de helado a la zona de Antioquia y se le dañó el producto que fue avaluado en $10.000.000, que el thermo del vehículo se dañó. Que el demandante tenía la instrucción referente a que, en caso de daño, debía avisar a su jefe inmediato y que lo primero que debe hacer es conectar el stand by del vehículo. Sobre el funcionamiento de este sistema explicó: *"el stand by es un cable que tiene cada carro con su thermo y cuando se busca un enchufe se conecta directamente con ACPM también para que el helado no se dañe y la temperatura pues siga enfriando."* Que Carlos Augusto se comunicó con ella, pero después de tres (3) horas de haber sucedido el daño, ante lo cual ella le dijo que tenía que comunicarse con el jefe de área. Manifestó que el actor sabía claramente que en ese tipo de eventos se utilizaba el equipo de stand by y lo sabe porque: *"a todos los conductores se les daba una inducción a cerca del manejo de frío por el tipo de producto que manejamos, ellos tienen también una inducción de qué carro tienen y qué tipo de thermo tienen. Tienen una inducción de a quién debe dirigirse y cómo deben proceder en caso de que el thermo se dañe y tienen una instrucción de mantenimiento en ese tiempo eran de viajes de salían de acá el lunes, todos los lunes tenían que revisar los carros que todo estuviera acorde, que el thermo funcionara, que el stand by funcionara y todas las herramientas que se necesitan para el viaje."* Agregó que el demandante desde que ingresó siempre manejó carros refrigerados y que para la operación del equipo stand by no se necesita un conocimiento técnico o específico, sino que el equipo se conecte para que el vehículo continúe con la temperatura requerida.

La parte demandada aportó el reglamento interno de trabajo, que en la parte del procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, en el artículo 49 dispuso que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado y si es

sindicalizado debe estar asistido por dos representantes de la organización sindical y en el artículo 50 dispuso que no produciría efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo 49.

Como puede observarse, el reglamento interno no dispuso que para proceder al despido debía seguirse el mismo trámite de las sanciones.

Al analizar los medios de prueba anteriormente relacionados en conjunto y atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS), la Sala puede concluir que el contrato de trabajo del demandante fue terminado con justa causa, pues la accionada logró demostrar que incurrió en las faltas endilgadas en la comunicación de la finalización del contrato, pues se observa que el actor en la diligencia de descargos celebrada el día 11 de diciembre de 2018, aceptó que se produjo una anomalía en el sistema de refrigeración del producto transportado y que al percatarse de las falencias de la unidad de refrigeración del vehículo de transporte de helados, no avisó de tal situación directamente al jefe inmediato, sino a Carolina Pardo. Se observa además que el aviso o llamada a esta persona dentro del engranaje de la empresa, lo hizo entre las 2:30 o 3:00 de la tarde, siendo que en la diligencia de descargos manifestó y reconoció que la situación en mención se presentó desde las 12:00 del mediodía. Si bien no existe documento que demuestre que el trabajador recibió la debida capacitación para el desarrollo de las funciones como conductor del vehículo asignado para el transporte de helados, lo cierto es que en esta diligencia también aceptó de forma libre y espontánea que había recibido la inducción y capacitación para el manejo del vehículo, que conocía el método de activar el stand by con que contaba el camión en el evento de que fallara la unidad de refrigeración, pero que no lo activó porque pensó que el daño no sería tan grave. También se demostró con la declaración de la testigo Johana Carolina Pardo que el trabajador tenía conocimiento de como operar el stand by, como respaldo para que la unidad conservara la temperatura y de la misma manera se mantuviera en buen estado el producto transportado.

De acuerdo con todo lo anterior, considera la Sala que las faltas cometidas y admitidas por el demandante en su diligencia de descargos, encuadran en los numerales 1º, 5º y 6º del artículo 58 del CST, pues a pesar de encontrarse el trabajador instruido que en caso de presentar avería el vehículo de transporte o el sistema de refrigeración del mismo, debía avisar al jefe inmediato y activar el sistema de stand by, no realizó dicho procedimiento, contraviniendo de esta manera las obligaciones especiales de realizar personalmente la labor en los términos estipulados, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador o sus representantes; evidenciándose que tampoco cumplió con el deber de comunicar al empleador de manera oportuna las vicisitudes presentadas y las observaciones conducentes para de esa forma evitarle daños o perjuicios, así como también se vislumbra que el trabajador desconoció el deber de prestar colaboración en caso de riesgo inminente respecto de las cosas de la empresa.

De igual manera se enmarcan tales faltas en el numeral 4º del artículo 62 pues las omisiones ya descritas pueden considerarse como grave negligencia que puso en peligro la seguridad de las cosas pertenecientes a la empresa y si bien las conductas que se invocan en la carta de despido, no fueron calificadas como faltas graves en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo, a juicio de la Sala sí constituyen violación grave a las obligaciones del trabajador, pues corresponden a un actuar negligente, descuidado y omisivo en el ejercicio de las funciones asignadas al cargo de conductor.

De acuerdo con todo lo anterior, concluye la Sala que la parte demandada demostró dentro de la dinámica del proceso las justas causas invocadas para la terminación del contrato de trabajo.

Respecto de la violación al derecho al debido proceso en la diligencia de descargos, el cual considera la parte demandante que se cercenó porque no se siguió el procedimiento indicado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, por no haberse socializado el reglamento interno de trabajo, ni el procedimiento para imponer sanciones, como tampoco tuvo la oportunidad para recaudar

pruebas o estar asistido de abogado en la diligencia, debe tenerse en cuenta que de la lectura de la diligencia de descargos, la cual fue suscrita por el trabajador demandante, se dejó plena constancia referente a que el trabajador fue previamente citado, así como también del tópico relativo a que dicha diligencia se realizó con la asistencia de dos compañeros de trabajo. En segundo lugar, se advierte que el debido proceso al que se refiere la Corte Constitucional se relaciona con su observancia en los procesos sancionatorios de conformidad con el artículo 115 del CST que se refiere a la imposición de sanciones disciplinarias y no se refiere al trámite que deba seguirse para el despido, luego no es procedente afirmar que para el despido debiera seguirse el procedimiento establecido para la imposición de sanciones disciplinarias, situaciones por las cuales no es posible tener en cuenta el precedente aludido, conforme a la figura conocida como disanalogía[1], debido a que el asunto sometido al recurso de apelación en el cual se está razonando la respectiva conclusión, resulta totalmente distinto y disímil al precedente que se pretende aplicar.

Además, debe recordarse que, de acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el despido no es una sanción disciplinaria y para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la imposición de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan convenido expresamente. Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1077-2018, emitida el día 25 de enero de 2017 dentro del expediente distinguido con radicado 45.077, con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, preciso lo siguiente:

> *"Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó su ataque, esto es, si el despido es o no una sanción, esta Corporación reiteradamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extralegalmente así se haya pactado, así se indicó, entre otras, en las sentencias CSJ SL, 12 de julio de 2017 radicado 50211, CSJ SL, 11 febrero 2015 radicado 45166, en la CSJ SL, 15 febrero 2011 radicado 39394 y CSJ SL, 5 noviembre 2014 radicado 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo,*

[1] En este sentido dentro de la doctrina se plantea la figura de la disanalogía como un argumento ilegitimo para la aplicación de precedentes judiciales o para la inaplicación de los mismos, cuando el precedente a aplicar no corresponde o no encaja con los mismos fundamentos fácticos que se dan dentro del caso en evaluación, lo que hace legítimamente imposible que se aplique dicho precedente. En este sentido puede consultarse: López Medina, Diego. Derecho de los Jueces, Segunda Edición, Editorial Legis, Bogotá, Vigésima Reimpresión, Bogotá. 2021. / López Medina, Diego. Eslabones del Derecho, Primera Edición, Editorial Legis, Bogotá, Segunda Reimpresión, Bogotá. 2020. / Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Interpretación Constitucional, Segunda Edición, Bogotá. 2006.

por lo que el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan fundirse bajo el mismo concepto (CSJ SL3691-2016).

Revisado el reglamento interno de trabajo (folios 192 a 200), frente al cual el recurrente afirma que no fue valorado en debida forma, se evidencia que en dicho documento no se establece el despido como una sanción disciplinaria; por el contrario, en el artículo 54 se ocupa de las faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato, en tanto, el artículo 53 se ocupa de las «fallas leves y sus sanciones disciplinarias», de modo que no era exigible al empleador procedimiento previo alguno para la configuración del despido con justa causa.

En efecto, la postura de esta Corporación reseñada con anterioridad, de suyo implica que, si de forma extralegal el despido no era una sanción, no requería su ejecución trámite o procedimiento previo alguno, aun cuando en el caso examinado el empleador sí lo llevó a cabo." (RAD. 49742. M.P. Dra. Ana María Muñoz Segura)

De acuerdo con lo todo lo anterior, no resultaba procedente que el empleador adelantara el trámite instituido para la imposición de sanciones en el artículo 115 del CST, máxime si se observa que en el reglamento interno de trabajo tampoco se estableció que para el despido debiera seguirse el mismo trámite que para la imposición de sanciones disciplinarias.

Y al evidenciarse probatoriamente dentro de la litis que el despido del trabajador demandante fue justo, se debe absolver a la sociedad accionada de todas las pretensiones tanto principales como subsidiarias de la demanda y se confirmará la decisión de primera instancia que llegó a igual conclusión.

Por no haber prosperado el recurso de la parte demandante será condenada en costas. Fíjese como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal vigente.

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

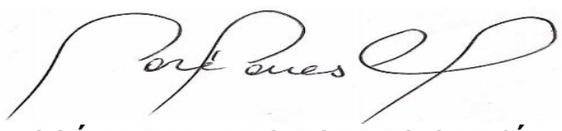
RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 10 de agosto de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario

laboral promovido por **CARLOS AUGUSTO RODRÍGUEZ BALLÉN** contra **SAN JERÓNIMO CAJICÁ CABRERA HNOS S.A.S**, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.

2. **COSTAS** a cargo de la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho un salario mínimo legal vigente.

NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA
Magistrado

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA