

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR LUZ ADRIANA BONILLA contra ACEITES FINOS SAS. Radicación No. 25286-31-05-001-**2019-00570-01**.

Bogotá D. C. tres (3) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante contra la sentencia de fecha 29 de agosto de 2022 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca.

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

SENTENCIA

- 1.** La demandante, el 14 de junio de 2019, instauró demanda ordinaria laboral contra Aceites Finos SAS para que se declare la existencia de contrato de trabajo entre las partes desde el 1 de octubre de 2005 al 8 de noviembre de 2018, que fue terminado de manera unilateral y sin justa causa; solicita se condene a la demandada a pagarle los salarios, cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías y vacaciones de noviembre 8 a diciembre 31 de 2018 y de enero y febrero de 2019, auxilio de transporte, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aportes a seguridad de noviembre de 2018 a febrero de 2019 e indexación de las condenas.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que tuvo contrato de trabajo con la demandada desde octubre de 2005 hasta noviembre de 2018; ingresó como operaria, siendo reubicada en diversas ocasiones por diferentes problemas de salud que tuvo, definidos como de origen laboral, y por recomendaciones de la ARL, en cargos de empaque, servicios generales de aseo, celaduría y por último de auxiliar de laboratorio; el 8 de noviembre del año 2018 le fue comunicado el despido; ese mismo día informó a la empresa que estaba pendiente de realizarse un examen de hombro derecho y de columna por dolencias físicas que venía padeciendo hace algún tiempo; que la empresa le entregó orden para el examen médico de

egreso; que las razones aducidas por la empleadora para terminar el contrato de trabajo fueron la grave negligencia en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento de las instrucciones que se le impartieron, las cuales no son ciertas ni configuran justa causa; que las diligencias de descargos se le realizaron sin explicarle que tenía derecho a asistir con un abogado y presentar testigos, amén de que el despido no fue proporcional con las supuestas faltas cometidas; que el perjuicio económico alegado por la empresa nunca fue demostrado; que el 9 de noviembre de 2018 se hizo el examen médico de egreso, en el que resultó enfermedad profesional síndrome de túnel del carpo, lumbago no especificado, síndrome manguito rotatorio, bursitis del hombro y epicondilitis lateral; que en virtud de lo anterior solicitó, el 26 de noviembre de 2018, su reintegro, que fue negado por la empresa ante lo cual interpuso acción de tutela y si bien en primera instancia fue absolutoria, en segunda se accedió a la protección solicitada (pág. 278 a 292).

- 3.** El juzgado de conocimiento, mediante auto de 13 de noviembre de 2019, admitió la demanda y ordenó notificar a la empresa, lo que se produjo el día 25 del mismo mes.

- 4.** La demandada contestó oponiéndose a todas las pretensiones (folios 305 y ss); manifiesta que el contrato terminó por una justa causa, y para este momento la actora no padecía enfermedad o afectación a la salud que le impidiera el desempeño de sus labores, ni le informó de ninguna otra dolencia. Frente a los hechos, aceptó el vínculo laboral; que inicialmente fue vinculada como ayudante de margarinas y en 2009, por recomendación de la ARL, fue reubicada como auxiliar de laboratorio pues sufría de enfermedad en las manos; aceptó que el 8 de noviembre de 2018 la actora le dirigió una carta informando sobre unos padecimientos, pero solo hasta esta fecha tuvo conocimiento de esta situación de dolencias en los hombros y en la columna; que por la enfermedad del túnel del carpo, la actora recibió, de la ARL, una indemnización; que el examen médico de egreso no refleja ningún diagnóstico de enfermedad; que no existe documento que certifique que la demandante tenía restricciones para desempeñar el cargo de auxiliar de laboratorio. Propuso las excepciones e inaplicabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, inexistencia de condición de salud que impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño, desconocimiento de la empleadora de dolencia física de la demandante, inexistencia de causalidad entre la condición de salud y el despido.

- 5.** La jueza, por auto del 7 de diciembre de 2020, tuvo por contestada la demanda y citó a las partes para audiencia de que trata el artículo 77 del

CPTSS, para el 24 de mayo de 2021, realizada en la fecha, convocándose para el 3 de junio posterior con el fin de realizar la audiencia del artículo 80 ídem, que no se hizo, por lo que fue reprogramada para el 27 de julio siguiente que tampoco se verificó y se volvió reprogramar para el 1 de abril de 2022, reprogramándose una vez más para el 25 de agosto de 2022, realizada en la fecha y continuada el 29 del mismo mes y año.

6. En dicha fecha, la Juez Laboral del Circuito de Funza dictó sentencia declarando probadas las excepciones de mérito propuestas y denominadas inaplicabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, inexistencia de condición de salud que impidiera o dificultara el desempeño, demostración de justa causa, inexistencia de relación de causalidad entre la condición de salud y el despido; en consecuencia, absolvió de las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la demandante.

En lo esencial, el juzgado estimó que el problema jurídico que debía resolver era determinar si al momento de la terminación del contrato de trabajo la demandante se encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada; partió de la base de la inexistencia de discusión acerca de que fue reintegrada el 1 de marzo de 2019 y de que la decisión de tutela que se profirió en favor de la actora, fue transitoria. También precisó que aun cuando en la demanda no se solicitó de manera explícita la ineficacia de la terminación, se entiende que tal aspiración si se encuentra incluida. Seguidamente se refirió a las Leyes 361 de 1997 y 1618 de 2013, haciendo alusión igualmente a las sentencias C 531 de 2000 y SU 049 de 2017. Manifestó a continuación que para la protección establecida en esas normas no bastaba la configuración de una afectación a la salud, sino que su magnitud debe ser calificada como moderada, severa o profunda, pues no toda enfermedad la generaba, ni tampoco las recomendaciones médicas, ni las incapacidades, ya que se requiere una calificación superior al 15%. Aseveró, así mismo, que la presunción de despido discriminatorio puede desvirtuarse con la demostración de que el empleador no conocía la limitación o por estar en presencia de una causal objetiva. Relaciona las sentencias de la Sala de Casación Laboral radicados 4912 de 2020, 10538 de 2016, 11401, 4632, en las que se deja en claro que al trabajador le corresponde acreditar la enfermedad que viene padeciendo; recalcó que en decisión SL 1360 de 2018 también consideró que cuando existe una causal objetiva no se requiere permiso de la autoridad del trabajo para el despido. Luego de hacer ese análisis y aludir a las pruebas del proceso, manifestó que no se puede desconocer la afectación de la salud de la actora y que esa situación era conocida por la empresa, tan es así que la servidora fue reubicada en otro cargo; dice que hay una calificación de marzo de 2010 que coincide con lo señalado en el examen médico de egreso

y que es reafirmado en otro documento de junio de 2012 y que se extiende hasta 2017, que llevan a una calificación del 7.8%, que dio lugar al pago de una indemnización por la ARL, sin que se haya demostrado una calificación posterior superior, lo que no permite concluir que la trabajadora se encontrara en situación de protección reforzada o que gozara de estabilidad laboral por esa circunstancia. Agregó que en todo caso si en gracia de discusión se aceptara que gozaba de dicha protección, el despido fue con justa causa y ante ello esta no procede, como lo ha considerado la jurisprudencia laboral en el fallo ya mencionado. Sostiene al respecto, que la empresa acreditó la ocurrencia de la falta invocada en la carta de despido, que dicha falta es grave, para lo cual señala que la trabajadora llevaba nueve años en el cargo y debía tener claro las labores que le tocaba desplegar, pero incumplió con las mismas. Anota finalmente que se respetó el debido, pues el despido no es equiparable a una sanción disciplinaria, ni para su imposición es necesario seguir el procedimiento establecido en la ley o el reglamento para esta, con mayor razón cuando no hay norma que así lo establezca.

- 7.** Apeló la apoderada de la actora. Empieza refiriéndose a la Resolución 2346 de 2017, que regula las evaluaciones médicas y establece la obligación del empleador de realizar el examen médico de egreso, cuyo artículo 6 dispone que si al realizarlo se encuentra una presunta dolencia, sea enfermedad profesional o secuelas no diagnosticadas en vigencia del contrato de trabajo, el empleador debe informar a la administradora respectiva, la cual debe realizar la determinación del origen; obligación que no se cumplió en el presente caso, a pesar de que el examen (folio 24) certificó tanto enfermedades profesionales como comunes. Destaca que el proceso de la salud de la demandante empezó en 2007, fue indemnizada por la cuestión de las manos, pero tenía dos afectaciones adicionales, como la del hombro derecho, que fue diagnosticada como bursitis, y la de la columna vertebral que, según el propio informe, puede estar asociada a un accidente de trabajo de 2012 o 2013; que lo anterior quiere decir que el empleador debió verificar, antes de la terminación del contrato, el estado de salud de su servidora. Señala que el reintegro se hizo a un cargo diferente al que venía desempeñando la actora. Que a folios 102/103 aparece proceso de rehabilitación, y a folio 104 un examen que ilustra sobre su situación de salud; alega que si bien la calificación de pérdida de capacidad laboral es baja, la Corte Constitucional ha señalado que esta calificación no es indispensable para determinar el estado de protección reforzada, pues la protección es de orden superior. Señala, por último, que la empleadora sabía de las afectaciones de salud de la servidora. Sobre los motivos del despido, aduce que si bien aparece un informe sobre las faltas cometidas por la trabajadora,

las personas que lo firman estuvieron implicadas en los hechos ocurridos y a ellos no se les siguió ningún procedimiento, máxime si se tiene en cuenta que dentro de ese grupo se encuentra su jefe inmediata señora Yudi Rodríguez, quien no era una simple compañera de trabajo, y la única que se llamó a descargos y se le terminó el contrato fue a la actora.

8. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación, mediante auto del 18 de octubre de 2022; luego, con auto del 25 siguiente, se corrió traslado para la presentación de alegatos.

8.1. La apoderada de la **demandante** cuestiona la valoración de las pruebas que hizo la jueza para concluir que el despido fue con justa causa, dando mayor credibilidad a las aportadas por la parte demandada que a las allegadas por la demandante, siendo que estas acreditan que las muestras no se debían tomar todos los días, sino solo cuando había producto nuevo en los tanques. Anota que en la diligencia de descargos la demandante admitió no haber tomado la muestra por indicación de la señora Yudi Rodríguez sin que con ello tratara de justificar su conducta, como dice el juzgado cuando arguye que siguió lo señalado por unos compañeros de trabajo, pues en este aspecto deben analizarse las pruebas en su totalidad. Agrega que la juez no tuvo en cuenta que la representante legal de la empresa expresó que las actividades de laboratorio son de las fundamentales, el corazón de la compañía, y de ahí desprende la recurrente que el funcionamiento de esta dependía de la actora y por esta razón fue a la única que se llamó a descargos por los hechos de 25 de octubre de 2018, a pesar de que en los hechos estuvieron involucradas otros dos funcionarios, entre ellos la jefe inmediata, quienes nunca fueron llamados a descargos ni sancionados, ni despedidos, corroborando con ello el actuar discriminatorio de la demandada. Plantea, de otro lado, que la carga de demostrar la justa causa está en cabeza de la empresa, que no cumplió con su deber de acreditar las indicaciones expresas para la toma de muestras o el manual respectivo, sin que el hecho de que la actora llevara 9 años en el cargo, como remarca la jueza, conduzca a sostener que esta adoptó la decisión de no tomar la muestra porque así lo consideró sino porque se venía manejando de esta manera desde hacía mucho tiempo en cuanto a que se podía tomar la muestra anterior siempre y cuando no cayera producto nuevo. Destaca que según la propia representante legal el producto se reformuló para poder sacar las cajas dentro de condiciones aceptables, lo que permite colegir que no hubo perjuicios económicos y que los productos nunca salieron de la empresa y se pudieron aprovechar las materias primas. Insiste en que nunca se demostraron los perjuicios económicos. Que el informe de la supuesta

investigación interna debió ponerse en duda porque fue elaborado mucho tiempo de acaecidos los hechos, pues su fecha es de 5 de diciembre de 2019. Subraya que Yudi Rodríguez no fue compañera de trabajo sino jefe de la actora, y esta lo que hizo fue acatar la directriz de la referida superiora en cuanto a la toma de la muestra, hecho que ratifica en su declaración. Sobre el fuero ocupacional reforzado, manifiesta que la juez no tuvo en cuenta las patologías que no habían sido calificadas a la terminación del contrato de trabajo y que no entraron en el dictamen inicial de pérdida de capacidad laboral del 7.8%; enfermedades que aparecen relacionadas en el examen médico de egreso; que el día 4 de enero de 2019 se inició proceso de rehabilitación; el 14 de marzo siguiente se establecieron limitaciones a la flexión completa de la columna (folio 74) el 20 del mismo mes y año se ratifican las afecciones (folio 83); en los informes de 19 y 22 de mayo (folio 70); el 29 de mayo fue incapacitada por 20 días; todo lo anterior es corroborado por el documento de 28 de diciembre de 2018 y el que se halla a folio 104. Remata diciendo que el estado de debilidad manifiesta de la actora era tan evidente que el fallo de tutela de segunda instancia dispuso su reintegro, sin que puedan desconocerse los alcances de este fallo.

8.2. A su vez, el apoderado de la demandada sostiene que quedó acreditada la justa causa para terminar el contrato de trabajo, pues la trabajadora incurrió en falta grave por no cumplir con las funciones asignadas las cuales conocía ya que fue trasladada al cargo de auxiliar de laboratorio desde el año 2009. Que la investigación que constató la ocurrencia de la falta fue realizada por el jefe de producción y calidad, por la coordinadora de calidad y por la jefe de planta de la empresa, la cual no es posterior al despido, pues la fecha que así lo señala es la de autenticación del documento en notaría, mas no la de su elaboración. Que la actora no cumplió con su obligación de realizar el análisis de perfil de calidad, lo que llevó a que se iniciara una producción que no cumplía con las especificaciones de calidad, sin que sea de recibo que su actuación se justifique con su afirmación de que se limitó a acatar las instrucciones de su jefe inmediata, porque si esta persona suscribe el informe antes anotado ello desmiente la versión de la trabajadora. Manifiesta, así mismo, que se respetó el debido proceso y que la falta cometida fue grave. Aclara que la demandante tergiversa lo dicho por el representante legal de la empresa en el interrogatorio de parte sobre la responsabilidad de la actora en el proceso productivo, con lo que quiere decir que ella no era la única responsable del mismo. Afirma con contundencia que sí hubo perjuicios económicos. Explica que lo dicho por la demandante en el sentido de que fue su jefe la que le dijo que no realizara la toma de la muestra, no tiene respaldo demostrativo. Advierte también que lo que el

fallo de tutela resolvió fue la renovación del vínculo contractual, con lo cual apunta, estima la Sala, a oponerse a las pretensiones de pago de salarios desde el despido hasta el reintegro para cumplir la tutela. Remata diciendo que la actora nunca comunicó las dolencias que alega, ni estas tampoco impedían el normal desarrollo de sus funciones.

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 la recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante la juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver se centran en determinar si: i) la demandante se encontraba en situación de limitación sustancial en cuanto a sus capacidades de trabajo, y esto la ponía en estatus de protección laboral reforzada por problemas de salud; y ii) si la terminación del contrato de trabajo fue con justa causa o sin ella. Esos son los dos nudos centrales que deberán decidirse y de acuerdo con las conclusiones a que se llegue, en emprenderá el estudio de algunos problemas accesorios. Como los dos puntos esenciales están inextricablemente entrelazados, se abordará inicialmente el análisis del primer problema jurídico, sobre el cual el juzgado sostuvo básicamente que la actora no se encontraba en la situación a que alude en la demanda.

Debe dejarse en claro que en el *sub lite* no hay controversia sobre la existencia ni los extremos de la relación de trabajo, tampoco sobre su terminación por iniciativa de la empresa, que adujo una justa causa; ni sobre el cargo desempeñado, ni el salario devengado; tampoco sobre el reintegro de la trabajadora en acatamiento a una decisión de tutela que así lo ordenó, de manera transitoria.

Revisado el expediente se observa la existencia de abundante prueba documental sobre los padecimientos y afectaciones de salud de la demandante; lo que corresponde analizar es si las mismas son suficientes para demostrar su derecho a la protección laboral reforzada que reclama, carga probatoria que recae sobre ella.

Como la pretensión planteada se fundamenta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interesa tener en cuenta que esta norma señala:

“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”

La aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos, o unas recomendaciones, pues estas deben ser sopesadas en su contexto, ni mucho menos por el hecho de haber sido reubicada con anterioridad, sino que es necesario que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo. Asimismo, dicha norma consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizada por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario el despido no produce ningún efecto, tornándose viable el reintegro del despido; así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C – 531 de 2000 en la que dispuso:

“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Sobre los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que ellos se configuran con la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, de conformidad con su capacidad laboral, o de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta, que se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

De modo que el primer elemento que debe acreditarse cuando se reclama esta protección especial es que el trabajador sufre de una grave discapacidad o limitación, o se encuentre en estado de debilidad manifiesta. En torno a ese primer aspecto gira buena parte de la controversia, por cuanto una de las razones invocadas por la a quo para no conceder la protección reclamada es que tal estado no existe.

Este Tribunal, siguiendo los derroteros de la jurisprudencia laboral ha venido considerando que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, o hubiese sido reubicado en algún momento u le hayan expedido recomendaciones laborales no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente. Es preciso también subrayar que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial, y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos, perceptibles y constatables, definidos, en lo posible, por personal especializado en la materia, entre ellos el *quantum* de la pérdida de capacidad laboral, cuando se haya realizado, pero si no existe hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo, tomando como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

Delimitado ese marco general, se pasa a revisar las pruebas documentales. En ese orden de ideas se encuentra que en la nota manuscrita de 8 de noviembre de 2018, fecha del despido, estampada y firmada por la actora, quien además la allegó al proceso, consta que esta informa allí a la empresa que está pendiente un análisis más profundo del hombro derecho, toda vez que en ecografía aparece que el líquido se está saliendo, y un examen de columna.

También aparece una nota clínica de fecha 9 de noviembre de 2018, que es dable deducir corresponde al examen médico de egreso, en que se aparecen unas anotaciones relacionadas con un proceso de calificación en EPS para manguito rotador bilateral; que la paciente relata que están en seguimiento con la ARL epicondilitis bilateral, STC bilateral (síndrome de túnel carpiano) y tendinitis flexoextensores; que le reconocieron indemnización del 8% por enfermedad laboral (no trajo documentación). En el segmento del documento

que se refiere a la columna y extremidades, se apunta que estas no son normales, se identifican las alteraciones y se deja constancia de que en el momento refiere dolor en los brazos, muñeca y codo, inflamación de la cara anterior de ambos hombros con dolor a la rotación y elevación el brazo que no ha limitado sus actividades básicas, niega antecedente traumático. Conceptúa que presenta condiciones de enfermedad común que debe ser valorada por EPS, que al egreso presenta signos de enfermedad profesional que deben ser valorados por ARL y que requiere manejo por rehabilitación. Y como diagnóstico se señala síndrome de túnel carpiano, lumbago no especificado, síndrome de manguito rotador, bursitis del hombro, epicondilitis lateral.

Está demostrado que la actora inicialmente se desempeñó como operaria y que en el año de 2009, por recomendación de salud ocupacional, fue reubicada en el cargo de auxiliar de laboratorio, el que desempeñaba al momento del despido. Así fue aducido, sin que el hecho fuera negado por la empresa; por el contrario, lo aceptó en la carta de fecha diciembre 5 de 2018, con la cual respondió la petición elevada por la actora luego de su despido.

Obra también ex el expediente un dictamen de Liberty de fecha julio 23 de 2010, enviado a la EPS Cafesalud en la que se califican las enfermedades tendinitis flexoextensores puño derecho, síndrome de túnel carpiano bilateral y canal de guýón, como profesionales; y quiste sinovial volar muñeca derecha (borde radial), como común.

A folio 44 se califica como leve el STC bilateral (túnel carpiano).

Carta de Liberty a la demandada, de fecha junio 25 de 2012 sobre existencia de las enfermedades profesionales antes mencionadas, las recomendaciones que se dan, con calidad de permanentes, tales como cargas de 5 kilos para ambas manos y de dos de manera individual, que puede realizar actividades con las manos evitando imprimir excesiva tensión a la muñeca y los dedos al momento de realizar cualquier actividad, muñecas en posición funcional, evitar manos completamente dobladas hacía adentro o hacía atrás o desviadas a los lados. Más adelante aparece el dictamen de Liberty, fechado 2 de agosto de 2016 determinando una pérdida de capacidad laboral de 7.8%, estructurada 11 de julio de 2016.

Consultas de 19 de diciembre de 2018 y de 12 de abril de 2019 (posteriores a la terminación del contrato de trabajo) revelan la existencia de espondilolistesis y coxartrosis; consulta de 14 de mayo de 2019 muestra dolor fuerte región sacrolumbar, pero allí mismo consta que "el paciente no refiere síntomas en ningún

otro sistema". Se diagnostica trastorno del disco lumbar con radiculopatía, se dan incapacidades. En consulta de 14 de marzo de 2019 se consigna "leve limitación para la flexión completa de la columna lumbar por dolor, leve limitación por movimiento de rotación de cadera izquierda, crepito misma lateralidad".

Se halla en el expediente valoración médica de Cafesalud, fechada noviembre 18 de 2011, relacionando las patologías resección tumor mano derecha, epicondilitis media bilateral (enfermedad profesional), tendinitis de flexores y extensores de antebrazos (profesional); dentro de las recomendaciones se dice que puede seguir con actividad habitual actual, por 6 meses, ratificado en carta de fecha abril 3 de 2012, dirigida a la demandada. También se encuentra carta de la misma entidad, de diciembre 29 de 2009 relacionando las patologías de STC bilateral, atrapamiento cubital derecho, tendinitis de extensores muñeca derecha, y hoja de atención médica, de 29 de mayo de 2019, en la que se deja consignado *"importante limitación para la flexo-extensión completa de columna lumbar por dolor, moderada limitación para movimiento de rotación de cadera izquierda, crepito misma lateralidad.*

En la consulta médica de 21 de noviembre de 2018 se habla de terapias en hombros y columna lumbosacra; en la de 20 de marzo de 2018 (folio 118 exp. digital) se señala normalidad en el hombro derecho, no muestra alteraciones, planos preservados (lo mismo en el hombro izquierdo), en la parte de opinión se anota; bursitis subacromio subdeltoidea hombro derecho; en la de abril de 2019 (folio 122) se anota lumbago con ciática, bursitis de hombro, debe estudiarse discopatía lumbo sacra.

A folio 197 (ib.) aparece una resonancia magnética de fecha 18 de abril de 2019 en la que se reporta *"leve pérdida de la alineación entre el cuerpo L5 y S1 por deslizamiento anterior del primero sobre el segundo se asocia con pérdida de altura y señal del disco correspondiente".* Los demás cuerpos vertebrales, discos y elementos de arcos los registra como normales.

Otros documentos dan cuenta de varias incapacidades aportadas por la demandante en especial de abril y mayo de 2019 (es decir, posteriores a la terminación del contrato de trabajo).

Del análisis de dichas probanzas no puede extraerse conclusión diferente a que en efecto la actora no logró acreditar la existencia de una situación de salud excepcional que la pusiera es estado de debilidad manifiesta ni la convirtiera en titular de la protección laboral reforzada alegada. Es cierto que registra algunas dolencias, pero ninguna con la entidad suficiente para calificarla en el contingente de trabajadores protegidos por limitación sustancial de su capacidad de trabajo. Es más, la demandante insiste en que tiene dos dolencias en especial, que no fueron tenidas en cuenta por la a quo, como son lesión de hombros y

problemas en la columna vertebral. Sobre la primera, si bien en algunos conceptos y consultas se habla de bursitis, no puede dejarse de tener en cuenta el examen de folio 118, de fecha marzo de 2018, en el que señala normalidad en ambos hombros, de modo que con esa información no es posible colegir la magnitud de la bursitis que se señala en esa misma consulta y en el examen médico de egreso. Igual conclusión es dable extraer de lo relacionado con las dolencias de columna. En este aspecto, la Sala tiene en cuenta el informe de resonancia magnética de 18 de abril de 2019 en cuanto reporte “LEVE” pérdida de alineación de unos cuerpos y normalidad en los restantes cuerpos vertebrales. A juicio de la Sala la expresión *“leve”* utilizada en el concepto, se contrapone a la exigencia de afectación sustancial que exige la jurisprudencia para la configuración de la protección reforzada. En estas circunstancias cobra importancia la premisa jurisprudencial que señala que no es cualquier enfermedad, dolencia o lesión la que abre campo a la noción de limitación sustancial y trascendente, sino debe tratarse de patologías que tengan la condición de severas, o que muestren, sin dudas, que repercuten de manera efectiva y evidente en el desempeño laboral. Mírese que hay una expresión en el examen médico, que se sustenta en las manifestaciones de la actora, en la que se dice que los problemas de hombros y demás no han limitado sus actividades básicas. Amén de que en el documento de análisis de puesto de trabajo se deja constancia de que *“no considera que la trabajadora esté expuesta a alguna de las posturas relacionadas, tanto en las actividades anteriores a la reubicación como en la reubicación, ya que en ambas puede hacer cambios de posición a su voluntad”*.

Adicionalmente se tiene que las incapacidades allegadas corresponden en su gran mayoría a actuaciones posteriores a la terminación del contrato de trabajo, de modo que no se acredita que en las postrimerías de dicha terminación la actora hubiese sido incapacitada de manera frecuente y recurrente, como para a partir de allí inferir que la decisión se fundó en tal circunstancia. Incluso en el informe de puesto de trabajo se anota que la actora no reporta incapacidades *“durante el lapso de tiempo laborado”* (folio 351).

De otro lado, no puede negarse que algunas patologías relacionadas con las manos fueron calificadas por la ARL con una pérdida de capacidad laboral del 7.8%, porcentaje que no revela una afectación sustancial de la actora sobre su capacidad para ejercer sus labores. Es cierto que la jurisprudencia constitucional, y también la laboral, han señalado que la declaración de protección especial por discapacidad no requiere de la existencia previa de una calificación, pero también es cierto que nada impide al juez entrar a valorar una calificación, si esta existe y aparece en el expediente, siempre que no resulte contradicha por las restantes pruebas del proceso.

Así mismo, quiere la Sala señalar que a pesar de los reparos que ha hecho la Corte Constitucional al uso de las expresiones limitaciones severas o profundas, esta Sala considera que no se puede prescindir de las mismas en tanto aparecen expresamente mencionadas en el artículo 1 de la Ley 361 de 1997, y bien se sabe que los jueces están sujetos al imperio de la ley, a lo que se suma que tales nociones no resultan palmariamente contrapuestas a la Constitución o a normas internacionales.

Debe precisarse, igualmente, que la calificación de pérdida de capacidad laboral realizada a la demandante solamente se refirió a las patologías que se mencionan en el dictamen respectivo y que están relacionadas con anomalías en manos y puños; por ende, su alcance no podría extenderse a otras dolencias, ni podría implicar la exclusión de estas. Lo que sucede es que la magnitud de esas afectaciones adicionales no aparece debidamente demostrada ni resulta claro que sumándolas todas resulte una pérdida sustantiva de capacidad de trabajo o dificultades para el ejercicio de labores, y cualquier afirmación en este sentido no pasa de ser una simple conjetura o suposición, de modo que, se insiste, no es posible, determinar con certidumbre y contundencia el estado de debilidad manifiesta de la trabajadora, ya que los folios a que se refiere la recurrente muestran evidentemente la existencia de dolencias, cosa que este Tribunal no niega, ni el juzgado tampoco negó, solo que no es posible establecer la magnitud de las mismas, ni mucho menos que tales patologías afectaran de forma manifiesta el desempeño laboral de la actora.

Aduce también la demandante que la situación de limitación de la actora era tan evidente que el juzgado que conoció de la tutela en segunda instancia así lo declaró, pero al respecto hay que decir que la protección otorgada por dicho funcionario fue de carácter transitorio, y por lo mismo no resulta vinculante para el juez ordinario, pues la misma decisión de tutela advirtió que era a este al que correspondía resolver de manera definitiva la controversia.

En consecuencia, la Sala concuerda con lo concluido por la juez de primera instancia, en cuanto no encuentra acreditado que la actora fuera sujeto de especial protección constitucional en los términos de la Ley 361 de 1997.

Lo anterior haría innecesario el estudio de las restantes pretensiones de la demanda, que dependían de que se declarara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por la situación de salud de la trabajadora, y que buscaban el pago de los salarios y prestaciones sociales, así como aportes a seguridad social del tiempo en que duró vacante el empleo es decir desde el despido hasta que fue reintegrada por la sentencia de tutela, lo mismo que la indemnización

prevista en la Ley 361, ya que al no resultar ineficaz dicha terminación esas prestaciones están llamadas a no salir avantes.

No obstante, como uno de los extremos de la controversia fue la determinación del motivo de la terminación del contrato de trabajo, es decir, dilucidar si fue con justa causa o no, considera la Sala pertinente avocar el estudio de esta cuestión.

Como antes se dijo, la empresa terminó el contrato de trabajo el 8 de noviembre de 2018, endilgándole a la trabajadora una justa causa, la cual aparece señalada en la carta de despido, en la que empieza señalando que fue llamada a descargos el 29 de octubre para que explicara los hechos relacionados con los análisis de laboratorio que estaban a su cargo en el turno del 23 de octubre anterior y específicamente sobre el análisis de perfil de sólidos en 20º celsius de las materias primas. Agrega que de acuerdo con lo dicho en los descargos se deduce que no cumplió con las expresas directrices e instrucciones que se le impartieron para el desempeño del cargo, toda vez que no hizo entrega oportuna del resultado del análisis de laboratorio y le manifestó a la operaria de margarinas que podía utilizar los mismos del día anterior, a sabiendas de que los análisis de perfiles de sólidos *"todos los días a cada uno de los tanques"*. Que al inicio del turno, es decir, a las 6 a.m. de ese día 23 de octubre, tampoco hizo entrega del perfil de sólidos de la margarina industrial san Fermín tipo blando, y solamente lo hizo a las 12:45 p.m., como lo manifestó en la diligencia. Que ese día se prepararon 200 cajas de margarina San Fermín tipo duro, proceso que se terminó a las 12:10 p.m., sin que hubiese entregado el resultado del análisis de perfil de sólidos. Que posteriormente el área de margarinas inició la preparación de 600 cajas de margarina suave San Fermín tipo duro, que terminó a las 13:00, sin embargo, debió entregar el resultado del análisis de perfil de sólidos.

Que lo anterior trajo como consecuencia que las margarinas se hubiesen preparado con una formulación que no obedecía al perfil concreto del resultado del análisis de laboratorio, el cual debió entregar de manera oportuna, por lo tanto, además del retraso en el programa de producción que se ocasionó al advertirse la irregularidad, con una disminución de 1.500 cajas programadas a tan solo 337 producidas, el reacondicionamiento de 298 cajas de margarina suave San Fermín tipo duro y la devolución de 200 cajas de margarina fina tipo duro y de 300 cajas de margarina suave San Fermín tipo duro.

Omisión que implicó desatender las expresas ordenes e instrucciones de sus superiores, además de incurrir en grave negligencia en el cumplimiento de sus deberes, amén del perjuicio económico irrogado, que resulta oneroso debido a

la grave situación económica de la compañía, y por contera, el riesgo de pérdida de relaciones comerciales, pues la trabajadora conocía las varias quejas recibidas por deficiencias en la calidad de algunos productos, que ocurrieron debido a fallas en los procesos de producción o a los análisis de calidad.

En consecuencia, le atribuye la violación de los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST y el artículo 55 literal d) del reglamento interno de trabajo, que califica esos hechos como graves.

De manera que de la lectura de esa comunicación lo que la empresa atribuye a su servidora es la falta de presentación oportuna, el día 23 de octubre de 2018, de los resultados de los análisis de materias primas y de perfiles sólidos de unos productos, y por haberle dicho a la auxiliar de margarinas que tomara los resultados del día anterior, lo que trajo como consecuencia retrasos en los procesos productivos, devolución de productos y pérdidas económicas.

La anterior precisión es importante hacerla porque es sabido que solamente pueden tenerse en cuenta los motivos aducidos en la carta de despido, sin que posteriormente puedan alegarse motivos diferentes, como de manera clara lo contempla en parágrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Para respaldar el despido, la demandada aportó el documento denominado informe de anomalías (folios 336 a 339, exp. digital) suscrito por los señores Amanda Romero, jefe de planta; Yudy Rodríguez, coordinadora de calidad; Patricia Ochoa Zapata, jefe de producción y calidad. Allí se relatan los hechos ocurridos el 22 de octubre de 2018 consistentes en la solicitud de información que hizo la operaria Diana Meza a la analista de laboratorio Yury Rodríguez sobre el perfil de sólidos en 20° C de las materias primas estearina de palma almacenada en el tanque M6, no sin antes preguntar en la refinería si había entrado producto nuevo en los tanques mencionados, y una vez recibida la información de no entrada de materia prima nueva, la señora Yudy Rodríguez entregó los resultados de perfil de sólidos correspondientes al viernes 19 de octubre de 2018, a la operaria Mesa. Esos resultados fueron: aceite refinado de palma 21.10; estearina de palma 42.64, palmiste 35.94 y grasa especial refinada 57.18.

Sigue el informe afirmando que con base en esos resultados se prepararon las producciones de aliñado dorapan para TD, aliñado dorapan TB, margarina industrial fina del cliente William Tolosa, y suave San Fermin TB; todas las referencias cumplían con los parámetros establecidos por el área de control de calidad, como lo evidencia el reporte de análisis de laboratorio del día 22 de

octubre de 2018. Además, aclaran que las formulaciones utilizadas en los productos elaborados ese día no incluyen estearina de palma.

Aclara, más adelante, que se tiene establecido dentro de las funciones de los analistas de laboratorio dejar analizados los batidores del día siguiente y para cumplir con ello las analistas Yudy Rodríguez y Claudia Gómez realizaron el análisis de la margarina industrial San Fermín tipo TB, para ser entregados dichos resultados a las 6 del día martes 23 de octubre de 2018, fecha en la cual la operaria Diana Mesa solicitó a la demandante el perfil de sólidos en 20° C de las materias primas, sin que entregara dicha información en lo que correspondía al aceite refinado de palma, estearina de palma, palmiste, grasa especial refinada, manifestando que se podía tomar el mismo resultado del día 22 de octubre. Advierte el informe que los perfiles de sólidos de las materias primas refinadas se deben realizar todos los días, cuando no hay ingreso de materia prima nueva a cada uno de los tanques; que la señora Bonilla tampoco hizo entrega del perfil de sólidos de la margarina industrial san fermín, TB, la cual fue preparada y analizada el día anterior, 22 de octubre; que esta entregó los resultados a las 11 a.m. Que ese día se prepararon 200 cajas de margarina fina san fermín TD, terminando la preparación a las 12:10 del medio día, sin la entrega por parte de la demandante del resultado del análisis de perfil de sólidos de este producto. Que posteriormente la operaria Mesa prepara 600 cajas de suave san fermín TD, terminando a las 13 p.m. El resultado de análisis de perfil de sólidos de estos productos (que debía ser entregado por la demandante) es entregado por la analista de laboratorio, Claudia Gómez, a la operaria Diana Mesa, a las 17 p.m., y esta a su vez informa a la jefe de planta, Amanda Romero, que los perfiles de sólidos de la margarinas fina y suave TD se encontraban fuera de los parámetros establecidos por el área de control de calidad, pues fina san Fermín tipo duro está a 34.41 y suave san Fermín 34.25, como se evidencia en el reporte de análisis de laboratorio de control de calidad de 23 de octubre de 2018.

Pone de presente el documento que las margarinas finas, suave, industrial TD, dentro de su formulación incluyen estearina de palma, y que el parámetro de aceptación de perfil de sólidos para este tipo de mezclas a 20° C es 32%*+1 en la muestra tomada en cada uno de los batidores (fase grasa) y 30oC+1 en muestra de producto terminado en la boquilla.

Que la analista Claudia Gómez realizó análisis de perfil de sólidos de dos batidores los cuales contenían margarina suave TD (batidores Nos 1 y 3) evidenciando resultados de perfil de sólidos de 34.25% y 34.75%, y de los tanques M2, M4, M5 y M6, de acuerdo a la instrucción de la analista Yudy

Rodríguez, la cual quedó evidenciada en la bitácora de turno; resultados que muestran lo siguiente. Aceite refinado de palma 24.12; estearina de palma 49.79, palmiste 36.68; grasa especial refinado 57.98.

Que el 24 de octubre de 2018 la operaria III Diana Gómez, a las 6 a.m., verificando los resultados del perfil de sólidos del día anterior, le informa nuevamente a la jefe de planta, Amanda Romero, que la margarina fina TD (200 cajas) y suave san fermin TD (300 cajas) preparadas y empacadas el día anterior presentaba un perfil de sólidos de 34% en 20° C lo cual reitera la no conformidad sobre 500 cajas de productos de un total de 1.722 producidas ese día 23. Que ante ello, la jefe de planta le comunica a la operaria que debido a esa falta de conformidad se hace necesario reformular, adicionando 70 kg de aceite de palma refinada al batidor No 3 en el cual se encuentran preparadas 100 cajas de suave san fermin TD, y 150 kg de aceite de palma al batidor No 1, en el que hay 200 cajas de suave san fermin TD, con el fin de ajustar la formulación y disminuir el porcentaje de perfil sólidos de dichos productos, dando así cumplimiento a los parámetros de calidad de dichas mezclas. Que finalmente se realizan las reformulaciones, se inician las operaciones de cristalización y empaque de productos a las 8:10 am. Que igualmente se ordenó no realizar más preparaciones en los batidores hasta tanto validar y verificar los perfiles de sólidos de los tanques M2 y M6, que contenían respectivamente estearina de palma y aceite refinado de palma. Esta verificación es entregada por la demandante a las 9,30 am verificando que el perfil de estearina de palma y aceite refinado de palma entregados el día lunes 22 de octubre no corresponde a los entregados el 24, por lo tanto, no se podía inferir que los resultados del día 23 eran los mismos del día 22.

Que finalmente la operaria Diana Mesa reanuda la preparación de margarina industrial TD y queda atenta a la entrega de los resultados de análisis del perfil de sólidos por parte de la analista Bonilla; resultados entregados por esta a la 1,30 p.m.; también se realizó la preparación de fina especial del cliente William Toloza y se adicionó el reacondicionamiento de fina sol de oriente e industrial sol de oriente los cuales quedaron listos en los batidores para ser analizados el 24 de octubre y cristalizados y empacados el 25 siguiente.

Agrega el informe que debido al tiempo de espera y confirmación y verificación de los resultados de las materias primas de los tanques M2 y M6, del turno de producción de 12 horas solo fueron efectivas 3, disminuyendo de un promedio de 1.500 cajas a 337 cajas de productos el 25 de octubre de 2018. Que como consecuencia la empresa sufrió pérdidas económicas representadas en

producción de 200 cajas de margarina fina TD y 300 de suave San fermín TD, pérdida de trabajo de 8 horas hombre y 8 horas máquina.

Obra en el expediente que el 26 de octubre y 6 de noviembre de 2018 la demandante fue citada a descargos para los días 29 de octubre y 6 de noviembre siguientes, respectivamente. En la primera, se le informó que debía explicar sobre el perfil de materias primas de palma, estearina, palmiste y grasa especial que entregó a la operaria No 3, Diana Mesa, el día 22 de octubre, y las razones por las cuales ese mismo día entregó a las 11,30 a.m. el perfil de sólidos del batidor No 4 a la misma operaria. Y en la segunda para que explicara por qué el 25 de octubre no entregó el reporte de ácidos grasos del cliente supraaceites y por qué el día siguiente no entregó el reporte de estearina y oleína de palma solicitado por su jefe inmediato.

Como la carta de despido solamente se refiere a los hechos del día "23" de octubre (aunque la primera citación a descargos se refiere al día "22" de ese mes), solamente se analizará en detalle lo ocurrido en tal fecha, pues conforme ya se dijo solamente es dable estudiar los motivos aducidos en la citada comunicación sin que sea permitido el abordaje de motivos distintos.

Antes de seguir adelante, es necesario hacer una precisión cronológica, dada la disconformidad existente en varios documentos sobre la fecha en que ocurrieron los hechos, pues se habla indistintamente de los días "22" y "23", y en el propósito de determinar con exactitud lo realmente ocurrido, ese aspecto no puede dejarse en el aire. Pues bien, revisados los diferentes documentos y las pruebas del proceso, es claro que los hechos endilgados ocurrieron el día 23, tal como se relata en la carta de despido, se indica en el informe de anomalías y se señala en el acta de descargos y en los interrogatorios de parte de la representante legal de la demandada y de la demandante.

Precisado lo anterior, cabe tener en cuenta que en los descargos (folios 329 a 331), la demandante señaló que sus funciones tenían que ver con tomar "*análisis de producto que se va a sacar, humedad, punto de ebullición, acidez, peróxidos cuando piden, cremado que se hace en margarinas, cremar es cuando se hace, cómo se comporta en el mercado, visto bueno y lo solicitan para ver como está. Análisis de muestra de cualquier área, acidez, peróxidos curva lo que ellos necesitan eso es lo enfocado que hago en el laboratorio, lavar vidrierías ... para mantener aseados los elementos de trabajo*". Mas adelante describe el análisis de dureza, en los siguientes términos: "*se toma un vial, un tubo de muestra, se mete a una temperatura y se mete a un tiempo más o menos de 2 horas y media que es lo que dura caliente y se empaqueta. Se tiene el resultado y muchas veces el operario lo pide se le da, se entrega un reporte que indica la dureza del perfil, los ingenieros deciden como se está comportando el producto*". Explica que hace nueve años realiza esas labores; sobre los resultados del día 22 de octubre, relacionados con el análisis de las materias primas palma,

estearina, palmiste y grasa especial, señaló: "Yo entregué la grasa especial, la palma Yudy, el palmiste yo, y la estearina Yudy". Más adelante admite que el 23 de octubre no le entregó el perfil de materias primas a la operaria Diana Mesa, explicando que no lo hizo porque no cayó producto nuevo; explica que hay un formato que dice que no se toma cuando no hay nada nuevo. Cuando le repreguntan por qué no los entregó, responde "porque se hizo el análisis de los tanques, ellos ya tienen ese perfil Diana Mesa, como ya se habían (sic) analizado se tomó el mismo perfil de salidas materia prima del día anterior. Yo traje unos documentos de palma y estearina". Agrega que salió el perfil de la margarina fina San Fermín tipo blando y que la operaria (refiriéndose a Diana Mesa) ya tenía esos perfiles, explica "entonces yo le preguntó a Yudy mire el perfil de esta industrial del batidor 4, se prepararon unos sólidos; me pide Yudy el favor del análisis de humedad del bache o batidor, sí claro saqué una muestra representativa, le pregunté si saco sólidos me dijo no, solo humedad; prepararon sólidos, me avisaron para tomar la humedad para preparar sólido, saco la humedad me da 0,12 creo, en base de eso llenaron los dos batidores para sacar sólido, Yudy me dice que no solo humedad porque el perfil de sólidos ya está, le informé que del bache ya estaba bien. Y me dijo Yudy, bueno salió el perfil a la 12,25, la busqué y le dije a Diana Mesa, mire Diana ya tengo el perfil de esta margarina fina y de paso le doy el perfil del batidor de la industrial y se los pasé y me subí a hacer mis labores". Explica sobre el procedimiento RMN para determinar el contenido de grasa sólida y añade que se hace para establecer dureza, define si el producto está demasiado líquido, para ver contenidos sólidos para que cuando llegue al cliente no afecte en dureza, aclara que se "hace para que los ingenieros determinen". Manifiesta que los tanques de refinería se deben muestrear "cada que pide el operario o cuando le cae producto nuevo al tanque, o cuando alguien lo solicita". Cuando le preguntan sobre la hora en que realizó y le entregó el perfil de margarinas del batidor No 4 a la operaria Diana mesa, el día 23 de octubre de 2018, contestó: "se entregó el de margarina fina San Fermín tipo blando e industrial San Fermín tipo blando a las 12:25 p.m. yo me confié de lo que había dicho Yudy, yo le pregunté y me dijo que está bien". Manifiesta saber que el día anterior Claudia Gómez y Yudy Rodríguez habían realizado el reporte del perfil de margarinas del batidor No 4 en donde se tenía preparada la margarina industrial de San Fermín tipo blando, y como se dio cuenta de ello le preguntó a Yudy "que la curva estaba". A la pregunta de si había verificado los datos en el sistema emitidos por el equipo RMN, o en la planilla de productos terminados, y si consultó a su jefe inmediato y a su equipo de trabajo acerca de si el análisis ya se había realizado, respondió: "consulté a Yudy sobre las curvas, si está bien, yo seguí haciendo mis labores metí urgente la información de la margarina fina San Fermín tipo blando, yo metí el perfil y cuando salió... se lo entregué junto con el de la industrial a las 12:25 p.m." Al repreguntarle por qué lo entregó a la operación a esa hora, reiteró que se había confiado en Yudy "le mostré el perfil y me dijo que estaba bien, se lo entregué a Diana cuando estuvo la de margarina fina a las 12:25 p.m." En respuesta posterior admite que el 23 de octubre tomó la muestra de margarina tipo duro a las 12:30 p.m., pero no presentó el reporte porque su turno terminó antes de que saliera el resultado. Reconoce, así mismo, que han llegado cajas de productos devueltos, que es consciente de los perjuicios que se generan por la entrega de información errada; agregó finalmente "ese perfil lo estaban esperando para seguir preparando. Apenas lo tuve se los pasé".

También se practicaron los interrogatorios de parte a la representante legal de la demandada y a la actora, a las cuales se acudirá en la medida en que resulte necesario.

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto, considera la Sala que en efecto quedó suficientemente demostrado que el día 23 de octubre de 2018 la actora no realizó el análisis de perfiles de materias primas que debía hacerse en esa fecha. Así se desprende de lo que reconoció en la diligencia de descargos cuando admite que no le entregó el perfil respectivo a la operaria Diana Mesa, pero lo justificó en que no era necesario porque no había entrado material nuevo y hay un formato que dice que cuando esto ocurre (no ingreso de material nuevo) no es necesario. En la carta de despido se aduce que esos perfiles debían hacerse todos los días.

Es pertinente aclarar que del contexto de las pruebas es dable inferir que había dos tipos de análisis: los de materia primas y los de bases mezclas para la elaboración de productos, como lo explica la representante legal en el interrogatorio de parte, cuando describe el objeto de la compañía. Así también se colige del informe de anomalías y de la diligencia de descargos.

Sobre ese hecho concreto, conviene señalar que de acuerdo con lo consignado en el documento llamado informe de anomalías, el análisis de perfiles de materias debe hacerse todos los días, siempre que haya entrada de material nuevo. Incluso en la primera parte de ese documento se hace un relato de lo sucedido el día 22 de octubre, fecha en la cual la operaria Diana Meza solicitó a la analista de laboratorio Yury Rodríguez sobre el perfil de sólidos en 20° C de las materias primas estearina de palma almacenada en el tanque M6, no sin antes preguntar en la refinería si había entrado producto nuevo en los tanques mencionados, y una vez recibida la información de no entrada de materia prima nueva, la señora Yudy Rodríguez entregó los resultados de perfil de sólidos correspondientes al viernes 19 de octubre de 2018, a la operaria Mesa. Esto muestra a las claras que el procedimiento de remitirse a los resultados del día anterior cuando no había entrado material nuevo, era una práctica permitida en la empresa, y por ello esta no puede aducir ahora lo contrario, ni mucho menos despedir a una trabajadora por esa conducta. De suerte que en este aspecto tiene razón la demandante cuando justifica su actuación con esa explicación, porque al demostrarse la permisión de ese procedimiento, el mismo no puede servir de justa causa para terminarle el contrato de trabajo, pues la propia empresa no lo consideraba una falta. Valga aclarar que aquí no se ha aducido que el día 22 de octubre hubiese entrado material nuevo y que a pesar de eso la actora se abstuvo de hacer los análisis respectivos, pues ni en la carta de

despido, ni en el informe de anomalías se hace afirmación alguna en ese sentido, ni tampoco se mencionó esa circunstancia a lo largo del proceso.

Sin embargo, la empresa también enrostró a la trabajadora que ese día entregó el perfil de margarina San Fermín tipo blando a las 12:25 p.m., como lo manifestó en la diligencia de descargos, cuando ha debido hacerlo a las 6 a.m. La demandante en la diligencia de descargos aceptó esa hora. El informe de anomalías da cuenta de este hecho, pues allí se señala que la entrega del perfil de sólidos de la margarina industrial San Fermín, TB, la cual fue preparada y analizada el día anterior 22 de octubre, se hizo a las 11 a.m. Y aunque las horas no coinciden, ello en ningún momento impide analizar el punto, porque en este sentido la Sala da credibilidad y mérito persuasivo a lo dicho por la demandante en sus descargos, pues nadie más que ella tiene conocimiento exacto de lo sucedido, máxime cuando lo aceptado agrava su situación frente a lo que consta en otros medios demostrativos. Manifiesta también el informe de anomalías, con lo cual ratifica lo dicho en la carta de despido, que ese día se prepararon 200 cajas de margarina fina San Fermín TD, terminando la preparación a las 12:10 del mediodía, o sea que tiene razón la empresa en que ese producto se fabricó sin la entrega por parte de la demandante del resultado del análisis de perfil de sólidos que correspondía. Adicionalmente, dice el informe, y con ello reafirma lo expresada en la carta de terminación del contrato, que con posterioridad la operaria Mesa prepara 600 cajas de suave san fermin TD, terminando a las 13 p.m. El resultado de análisis de perfil de sólidos de estos productos (que debía ser suministrado por la demandante) es entregado por la analista de laboratorio, Claudia Gómez, a la operaria Diana Mesa, a las 17 p.m., y esta a su vez informa a la jefe de planta, Amanda Romero, que los perfiles de sólidos de la margarinas fina y suave TD se encontraban fuera de los parámetros la margarina industrial san Fermín tipo blando. Para reforzar este aspecto, conviene subrayar que la demandante en el interrogatorio de parte admitió que el 23 de octubre tomó la muestra de margarina a las 12:30 pero no entregó el reporte porque su turno terminó antes de que saliera el resultado; y posteriormente admitió de forma espontánea y sin que se le hubiera preguntado nada al respecto que *"ese perfil lo estaban esperando para seguir preparando. Apenas lo tuve se los pasé"*.

De manera que queda suficientemente acreditado que la producción de ese día se adelantó sin los reportes correspondientes, los cuales estaban a cargo de la demandante, pues ella admite que uno lo entregó a las 12:25, y el otro no, porque su turno terminó antes, con el agravante de que los productos de ese día salieron sin los estándares de calidad establecidos, como lo consigna el informe de anomalías, y que estaban esperando para seguir produciendo, con lo que admite que la producción de ese día se ralentizó.

Ahora bien, interesa señalar que obviamente el reporte debió hacerse llegar antes de que iniciara el proceso de producción y en ese sentido no aparece demostrado que la operaria debía requerir a la actora para que se lo presentara; es más de lo dicho en el informe de anomalías se desprende que esta debía ser la secuencia, y así lo acepta la demandante como se puede inferir de sus manifestaciones en cuanto dice que se confió en lo que le dijo Yudy y que estaban esperando esos perfiles para proseguir la producción. En el mismo sentido cabe tener en cuenta que en el dictamen del puesto de trabajo, al enumerar las funciones que cumplía la demandante en el laboratorio, aparece que esta debía iniciar sus labores por su propia iniciativa y sin que tuviera que esperar ordenes o peticiones de otro empleado (ver folios 355 y ss).

Tal conducta supone una grave negligencia y un incumplimiento inexcusable de sus funciones, faltas que es dable calificar como graves, puesto que implicaron una disminución de 1.500 cajas programadas a tan solo 337 producidas, el reacondicionamiento de 298 cajas de margarina suave San Fermín tipo duro y la devolución de 200 cajas de margarina fina tipo duro y de 300 cajas de margarina suave San Fermín tipo duro, como se dice en el informe de anomalías, aparte de los riesgos y afectación de la reputación comercial de la empresa; por consiguiente, la Sala concluye que no se demostró que la jueza se hubiese equivocado cuando consideró que el despido fue con justa causa. Es preciso puntualizar que la acreditación de la existencia de una obligación del empleado, o de un trámite, no solo se logra con la presentación de un manual o de un escrito, porque en materia laboral las formalidades son mínimas y tales directrices pueden ser acreditadas con cualquier medio demostrativo.

La obligación incumplida es claro que estaba a cargo de la actora, como lo enfatiza el informe de anomalías. De igual modo es preciso manifestar que en estos casos no se requiere de la materialización de un perjuicio económico, pues la norma no lo exige, basta que la negligencia ponga en peligro la seguridad de las cosas o de las personas. Por lo tanto, se configuró la violación de las normas señaladas en la carta de despido.

Y aun cuando la recurrente se queja de que solamente se despidió a la demandante y no se tomó ninguna represalia frente a las otras personas que pudieron participar en la falta, considera la Sala que tal hecho en modo alguno exime de responsabilidad a la demandante, ni atenúa la gravedad de la falta, ni la disipa, pues el empleador no estaba obligado a tener que despedir todos los trabajadores que tuvieron algo que ver con el proceso, pues aparte de que no está demostrada la responsabilidad de estas personas ni su magnitud, no puede negarse que el empleador goza de cierta discrecionalidad para apreciar y ponderar los hechos y tomar las decisiones que a su juicio sean del caso.

Y en cuanto al reparo de que la señora Yudy también participó en los hechos y no está habilitada para denunciar lo ocurrido como lo hace en el informe de anomalías, debe decirse que este informe no solo lo suscribe ella sino otras dos personas, de suerte que aun aceptando en gracia de discusión que su versión puede estar sesgada y carece de objetividad, de todas formas, esa versión estaría respaldada por los otros firmantes del documento. Documento cuyo contenido no fue desconocido y que encaja en la noción de emanado de tercero, que no pierde valor probatorio por el hecho de que quienes lo suscriben sean subalternos de la demandada. Aparte de que no aparece demostrada la responsabilidad de la señora Yudy Rodríguez, pues las afirmaciones de la actora en ese sentido no tienen respaldo en ninguna prueba del proceso.

La anterior conclusión sobre "justeza" del despido, refuerza la improcedencia del reintegro reclamado, porque de acuerdo con la jurisprudencia laboral, cuando hay una causal objetiva como esta no es necesario solicitar el permiso respectivo ante el Ministerio del Trabajo pues *"las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo"* (Sentencia SL 1360 de 2018).

Finalmente, en lo que tiene que ver con la fecha del informe de anomalías, la Sala acepta las explicaciones de la demandada, pues la nota de la notaría pone de presente la fecha en que fue autenticado, pero no la de su elaboración; por el contrario, de la lectura de la carta de despido se colige que esta se redactó con base en dicho informe.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante porque no prosperó el recurso, se fija como agencias en derecho la suma de un SMLVM a favor de la parte demandada.

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 29 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, dentro del proceso ordinario laboral de Luz Adriana Bonilla contra Aceites Finos SAS.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, se fija como

agencias en derecho la suma de un SMLVM a favor de la parte demandada.

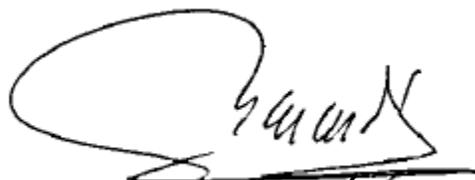
TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al despacho de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICARÁN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria