

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25899-31-05-002-2021-00102-01
Demandante: **NESTOR MIGUEL DUARTE LIZARAZO**
Demandado: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

En Bogotá D.C. a los **15 DIAS DEL MES DE AGOSTO DE 2023**, la Sala de decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a revisar en grado jurisdiccional de consulta, la sentencia proferida el 28 de julio de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

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.

NESTOR MIGUEL DUARTE LIZARAZO demandó a **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare la existencia de contrato de trabajo entre las partes, de 1° de abril de 2014 al 15 de julio de 2019; que la empresa violó el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo al citarlo a diligencia de descargos basado en hechos informados por una asociación sindical y no en cumplimiento del artículo 56 de dicho reglamento que establece como procedimiento para la imposición de sanciones “...el recibir del jefe inmediato del trabajador inculpado, el respectivo informe disciplinario debidamente firmado, relacionando los hechos motivo de la falta y la fecha de ocurrencia de la misma. Por tanto existe un despido sin justa causa...”; ya que la conducta endilgada se enmarca “...**EN UNA FALTA LEVE**, de acuerdo con el documento denominado “**ACLARACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE**

TRABAJO...”, teniendo en cuenta que el accionante “...se limitó a solicitar el apoyo del personal contratista de **TK ALMACENA S.A.S.** en el apoyo en la ubicación de las estibas en el área de multiempaque, que corresponden al objeto de su contrato, es decir “el despeje de línea, asignación de recolección canastilla, organización lógica de estibas, selección y recolección canastilla, estibado según producto”, por lo cual no son consideradas como faltas graves a la luz del reglamento interno de trabajo y del contrato laboral, por lo cual el despido no obedece a una justa causa...”; y existió una desproporción en la sanción impuesta; en consecuencia se ordene el pago de las sumas que señala por indemnización por despido sin justa causa, salarios del 8 al 15 de julio, prestaciones sociales –cesantías, intereses, primas-, vacaciones, la indemnización moratoria, ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que el 1° de abril de 2014 el actor celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada, para desempeñar el cargo de *Auxiliar de Nómina*; el 8 de junio de 2016 y 15 de noviembre de 2017 tuvo procesos disciplinarios cuyas decisiones correspondieron a “...acta de compromisos...” en cada uno; el 16 de agosto de 2017, como reconocimiento a su buen desempeño, fue ascendido a *Supervisor CEDI* en la Plata de Facatativá Centro de Distribución, siendo el último salario la suma de \$3'474.200.00.

Sostiene que el 28 de junio de 2018 tuvo proceso disciplinario desempeñando el cargo de Supervisor Cedi, cuya decisión estableció “...suspensión de un día...”, aunque en la citación a descargos no se le detalló claramente los hechos por los cuales se le citaba; que con el ascenso de que fue objeto, no se efectuó inducción específica al cargo y la empresa no le indicó los alcances y prohibiciones del mismo, pues conforme al documento denominado “ORIENTACION AL CARGO”, el mismo fue “...construido con posterioridad al ingresado al cargo, en razón a una auditoria de cliente externo, precisamos que este documento no puede ser tomado como prueba del cumplimiento en la inducción al cargo...”; que en el documento denominado *Formato de descripción del cargo*, se indica la *misión* del cargo de Supervisor Cedi, “...Supervisar y controlar todas las actividades logísticas, relacionadas con inventarios, recaudo, cambios y devoluciones, almacenamiento, multiempaques, separación, despachos, entregas y nivel de servicio, con el fin de garantizar la disponibilidad de insumos industriales y/o producto terminado en las diferentes áreas de proceso y clientes de la compañía, asegurando el logro de las estrategias del proceso logístico...”; y como actividades

esenciales del cargo de conformidad con el mismo documento, entre otras las de: *“...Supervisar el recurso diario para la logística de pedidos, recepción, almacenamiento, preservación, rotación y despacho de producto terminado de materias primas en cada una de las sedes, con el fin de cumplir con los programas de producción y garantizar la entrega en términos de oportunidad, cantidad y calidad...”*; y como competencias gerenciales del cargo *“...Pensamiento estratégico, Liderazgo y toma de decisiones...”*.

Precisa que la accionada tiene suscrito contrato con la empresa **TK ALMACENA S.A.S.**, cuyo objeto es el *“...servicio de estibado en la Planta de Facatativá (los “servicios”), la cual implica el despeje de línea, asignación de recolección canastilla... de conformidad con lo establecido en la Propuesta Comercial. Para la prestación de los Servicios el Contratista se obliga a poner a disposición de Alpina trabajadores en misión dentro de los cuales se dispone de un coordinador, sin que exista subordinación de ninguna naturaleza...”*; los alcances del contrato con la aludida empresa, las funciones específicas y las restricciones de los trabajadores de la contratista no fueron de conocimiento del accionante, quienes desarrollaban sus funciones en el CENTRO DE DISTRIBUCIÓN de la Planta de Alpina en Facatativá, ya que en comunicación del 15 de julio de 2019, la accionada admite que el citado contrato comercial *“...no se divulgo”, “por lo tanto los pormenores de la operación del contrato con **TK ALMACENA S.A.S.** no eran de conocimiento de mi poderdante **NESTOR MIGUEL DUARTE LIZARAZO...**”*.

Menciona que el 17 de mayo de 2019, en reunión operativa, el Departamento de Producción, le informó que el plan de trabajo para el fin de semana 18 (sábado), y 19 (domingo), siguientes, sería hasta la una (1) de la mañana del 19 de mayo de 2019; dentro de sus actividades el actor coordinaba con el supervisor de TK ALMACENA S.A.S., la programación de turnos y necesidades de servicio de ese personal; que a raíz de la programación de producción, no citó a turno al personal directo de Alpina encargado de patinar el producto (una persona), porque la programación inicial de producción era de tres horas (10 p.m. a 1 a.m.), y las actividades podían ser desarrolladas por el personal del tercero enunciado.

Dice que el sábado 18 de mayo de 2019 a última hora (3:00 p.m.) el departamento de producción, le informó *“...que por fallas en la máquina “Hamba 100-12” y la máquina “MZ”, la programación de producción, cambiaría hasta el día domingo 19 de mayo de 2019, dos*

(02) de la tarde, lo que implica una sobre producción y como consecuencia el represamiento del producto, en la banda de estibado, vale la pena aclarar que el producto se transporta del área de producción al área de logística a través de una misma banda, que de no liberarse la línea, la fabricación se detiene...”; que con el cambio de producción, citó a personal de Alpina a prestar el servicio, sin embargo no se hicieron presentes por no cumplirse con el procedimiento de programación, esto es de avisarse con 24 horas de anticipación; ante la inasistencia de personal directo de Alpina a laborar en el turno noche del 18 y 19 de mayo, el actor “...en cumplimiento de las funciones propias de su cargo se reunió con el líder operativo de TK ALMACENA S.A.S. solicitando apoyo en la ubicación de las estibas en el área de multiempaque, por no contar con personal directo de Alpina para realizar la actividad...”; que en su cargo “...conoce los riesgos y peligros del área, razón por la cual el movimiento de estibas que realizó el personal de **TK ALMACENA S.A.S.** se efectuó exclusivamente en el área de multiempaque, lugar que no presentaba peligro en el movimiento realizado...” y que las actividades realizadas corresponden al giro normal del objeto contratado con dicha empresa.

Indica que la empresa citó al actor a diligencia de descargos omitiendo el proceso establecido en el artículo 56 del RIT atrás mencionado, y el 8 de julio remitió carta denominada “...terminación de contrato de trabajo con justa causa...”, otorgando un término de tres días, para controvertir la decisión, sin precisar si la terminación se hacía efectiva a la terminación de la jornada del día 8 de julio de 2019, o una vez se resolviera el escrito que controvierte la decisión; por lo que el actor el 10 de julio de 2019 da respuesta a la carta de terminación del contrato; reitera que, su conducta se limitó a solicitar el apoyo de personal contratista en la ubicación de estibas en el área de mutiempaque, que corresponde al objeto del contrato celebrado con la contratista, por lo que la conducta no se enmarca en el numeral 22 de la cláusula 9ª del contrato de trabajo, en la que fundamentó la empresa su decisión; además, porque no existe en el manual de funciones, contrato laboral, RIT y ley laboral un texto que “...especifique que no se puede solicitar a trabajadores “EN MISION” de contratistas el cumplimiento de su objeto contractual...”; que el numeral 5, apartado 2º del artículo 2 de la aclaración del reglamento de trabajo con fecha (19) de febrero de 2019, que fue fundamento para el despido, no existe, por lo que se configura una falsa motivación en la imposición de la sanción; aunado a que en el documento citado, se aclara que se considera falta leve, la conducta imputada al demandante (fls. 2 a 13 PDF 01).

La demanda fue inicialmente repartida al Juzgado Treinta y Siete Laboral de Circuito de Bogotá D.C., como se advierte del acta individual de reparto (fl. 126 PDF 01), autoridad judicial que con auto de 13 de noviembre de 2019, la rechazó por falta de competencia, requiriendo al demandante para que informara si optaba porque se remitiera al *Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca*, lugar del domicilio de la demandada, o a los *Juzgados Civiles del Circuito de Facatativá – Cundinamarca*, que correspondía al último lugar de prestación del servicio (fls. 127 y 128 PDF 01), sin que la parte actora se hubiere pronunciado, por tanto, con proveído del 20 de enero de 2020, se dispuso la remisión de las diligencias al primero de los estrados mencionados (fls 129 y 130 PDF 01). Las diligencias fueron enviadas al Centro de Servicios Juzgados Civiles, Familia y Laboral de Zipaquirá, el 14 de abril de 2021, y repartido al **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca** (fl. 1 y 2 PDF 02); autoridad judicial que con auto de 21 de mayo de 2021 admitió la demanda, ordenando la notificación de la parte demandada en los términos allí indicados (PDF 04).

La demandada **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, dentro del término legal y por conducto de apoderado, contestó la demanda con oposición a las pretensiones, señalando que la vinculación del actor estuvo vigente hasta el 8 de julio de 2019, cuando se le notificó al demandante la decisión de terminar el contrato con justa causa, en atención a la comisión de varias faltas graves por parte de éste durante los días 18 y 19 de mayo de 2019; *“...Ahora bien, aunque en el documento mencionado mi representada le puso de presente al actor que en ejercicio de su derecho de defensa y contradicción contaba con el término de tres días para controvertir la decisión, no se debe confundir que el término para interponer el recurso de apelación no suspende la decisión tomada por la compañía de terminar su contrato de trabajo con justa causa a partir del día 8 de julio de 2019, pues aun cuando la decisión en un primer momento ya fue tomada por parte de la empresa, si el trabajador presentaba el recurso y luego de ser revisado se consideraba que existían argumentos válidos para dejar sin efectos la decisión, se retrotraerían los efectos de la misma...”*; que el proceso disciplinario que se adelantó en contra del actor cumplió de manera integral con los presupuestos exigidos en el artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo de la compañía, ya que el actor gozó del derecho al debido proceso.

Sostiene que la terminación del contrato de trabajo fue con justa causa, ya que se probó que la actuaciones y omisiones del accionante, que fueron confesadas en el procedimiento disciplinario adelantado, han llevado a que la terminación del contrato se haga bajo las causales legales establecidas en el Art 62 del CST, Reglamento Interno de Trabajo, y Contrato de trabajo; puesto que debido a la gravedad de la falta según las normas que fueron señaladas como trasgredidas y el riesgo al que expuso a ALPINA con la conducta desplegada por el actor durante los días 18 y 19 de mayo de 2019, la terminación con justa causa respondió a ser la medida procedente para el caso concreto, tal como se expuso en la carta de terminación.

Precisa en el acápite de HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA, que al demandante se le terminó el contrato de trabajo a razón de la existencia de una justa causa plenamente probada en su cabeza en atención a lo señalado en la normatividad que relaciona en la correspondiente carta de terminación, dado que éste incurrió en un grave incumplimiento a sus funciones y obligaciones a saber:

“...1. El actor tenía pleno conocimiento de que al interior de la compañía se tenía establecido que los días viernes de cada semana se fijaba la programación de la operación de producción para para ese fin de semana y para la semana siguiente, por lo tanto, el actor en su rol de Supervisor CEDI, debía programar de manera inmediata el horario de trabajo de los colaboradores que se encontraban a su cargo con el fin de garantizar la recepción del producto. 2. Ahora bien, es importante tener en cuenta que la recepción y cargue del producto se realiza en un área en donde existen riesgo de accidentes, por lo tanto, por seguridad solo puede ser transitada por los trabajadores de ALPINA quienes han sido capacitados para transitar por dicha área. 3. Así mimos, es preciso poner de presente al Despacho que, para adelantar el proceso de recepción del producto y posterior almacenamiento, la compañía, tiene dispuestas unas herramientas de carga, las cuales solo pueden ser manipuladas por aquellos trabajadores de ALPINA que han recibido la capacitación correspondiente y que adicionalmente usan los elementos de seguridad que les permiten salvaguardar su salud y seguridad. 4. Teniendo en cuenta lo anterior, es importante advertir que el actor tenía pleno conocimiento de que el operador logístico TK ALMACENA no se encontraba contratado para realizar actividades referentes a la recepción y cargue del producto en la zona de producción, pues como se dijo anteriormente, dicha actividad era desarrollada de manera exclusiva por los colaboradores de ALPINA quienes se encontraban capacitados para llevar a cabo dichas actividades. 5. Por otra parte, el actor no tenía la facultad de asignar funciones a los trabajadores del tercero TK ALMACENA, ni mucho menos solicitarle a dicho tercero la realización de servicios que no le habían sido contratados en el contrato comercial suscrito entre dicha sociedad y ALPINA S.A. 6. Pese a lo anterior, los días 18 y 19 de mayo de 2019, el actor resolvió, sin autorización de la compañía, asignar funciones a la empresa TK ALMACENA que no habían sido estipuladas en el contrato comercial, como lo fue el ordenarles a sus trabajadores el tomar medios de manejo de cargas que solo pueden ser utilizados por los trabajadores de ALPINA que han sido capacitado para utilizar dichas herramientas y almacenar los productos en un espacio específico en el cual ni siquiera podían estar trabajadores ajenos a mi representada...”

Considera que se puso en riesgo a la compañía por cuanto: “...1. La asignación de labores a los trabajadores de la empresa TK ALMACENA que son realizadas única y exclusivamente por el personal directo de ALPINA y que adicionalmente no fueron contratados con el operador logístico mencionado pueden ocasionar perjuicios jurídicos y económicos en contra de mi representada, puesto que tal conducta abre la posibilidad para que se pretenda la existencia de un contrato realizado entre los trabajadores del tercero y ALPINA S.A. 2. El actor al asignar a los trabajadores de la empresa TK ALMACENA labores para las cuales no estaban capacitados puso en riesgo su salud y seguridad, lo cual se pudo haber visto materializado con un accidente lo que hubiera podido repercutir directamente en mi representada, pues se debe recordar que en el marco del contrato comercial suscrito entre ALPINA S.A. y la empresa TK ALMACENA no se pactó la realización de las labores que el actor le encomendó a los trabajadores de esta última sociedad...”; precisa que con ese comportamiento, el actor a pesar de conocer los procedimientos internos de la compañía, resolvió no informarles a sus superiores lo ocurrido en el turno de esos días durante el desarrollo de la operación, lo cual denota un claro desinterés por parte de éste respecto de los procedimientos internos, por lo que en su sentir, resulta claro que con su conducta incumplió las obligaciones laborales que tenía a su cargo y cometió varias faltas graves, lo cual, de conformidad con las normas citadas, configuran una justa causa para terminar su contrato de trabajo.

En su defensa formuló las excepciones de mérito o fondo que denominó: Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, Falta de título y causa en el demandante, Enriquecimiento sin causa del demandante, Pago, Buena fe, Prescripción, Compensación, “Innominada o Genérica” (fls. 3 a 32 PDF 15).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, mediante sentencia de 28 de julio de 2022, resolvió:

“...PRIMERO: Declarar probadas las excepciones de mérito de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación y falta de causa y título en el demandante, y relevarse del estudio de las demás.

*SEGUNDO: Absolver a la entidad demandada **Alpina Productos Alimenticios S.A.**, de las pretensiones incoadas en su contra por la parte demandante **Néstor Miguel Duarte Lizarazo.***

*TERCERO: Condenar en costas de primera instancia a la parte demandante. En su liquidación, inclúyase la suma de **\$500.000** por concepto de agencias en derecho a su cargo y a favor de la contraparte, al tenor de lo preceptuado en el ordinal 1° del artículo 5.° del*

Acuerdo PSAA16 10554 de 2016 emitido por el Consejo Superior de La Judicatura. ...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 16 y 17).

El juez de conocimiento, dispuso la remisión del expediente para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Comoquiera que la sentencia de primera instancia resultó totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante y no fue apelada, se revisará en el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Si bien, dentro del término para alegar en segunda instancia, los apoderados de las partes presentaron escritos contentivos de sus alegaciones, se advierte que la demandada, aunque luego de transcribir la parte resolutive de la sentencia, solicita que se confirme en su integridad la misma, allegando los anexos que relaciona en dicho escrito, no argumenta o sustenta consideración alguna para tal efecto; por lo que se debe tener que dicha parte no presentó alegatos de conclusión ...” (PDF 07AlegatosDemandado Cdn. 02 SegundaInstancia)

En lo atinente a la **Parte demandante**: Peticiona se revoque la sentencia de primera instancia y se concedan las pretensiones de la demanda, para lo cual señala:

(...) VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCESO REGLAMENTARIO

Solicito considerar hay una vulneración al debido proceso, pues no obedeció a lo taxativamente establecido en el reglamento interno de trabajo (folio 44), artículo 56 que precisa que antes de aplicarse una sanción disciplinaria “se debe recibir por parte del jefe inmediato el informe detallando los hechos” y como se evidencia en el folio 44 del acápite de pruebas presentadas en la demanda, los descargos dieron inicio a razón de un derecho de petición de uno de los sindicatos, sin seguir el procedimiento señalado en el reglamento interno de trabajo.

Y en el mismo reglamento, Artículo 57 señala que “No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo”

Si se considera que el debido proceso de encuentra fundamentado en el artículo 29 de la Constitución política de Colombia, que donde se señala que Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. Y la honorable corte

Constitucional ha dicho Sentencia C-200/02 “no basta que la ley describa el comportamiento punible, sino que además debe precisar el procedimiento y el juez competente para investigar y sancionar esas conductas”. Para que se pueda sancionar a una persona, no es suficiente que el Congreso defina los delitos y las penas imponibles, sino que debe existir en el ordenamiento un procedimiento aplicable y un juez o tribunal competente claramente establecidos. ¿Entonces qué sentido tiene que la empresa defina un procedimiento para imponer sanciones y no lo siga?

Adicionalmente existe irregularidad una falsa motivación la cual se encuentra señalada en la carta de despido a folio (76) del acápite de pruebas de la demanda, donde se señala como fundamento del despido entre otras es la falta grave señalada en “el numeral 5 apartado 2 artículo 2, del documento denominado “aclaración de reglamento” apartado que NO EXISTE. como se evidencia en el folio 58 de la demanda.

Por lo anterior su señoría respetuosamente le solicito declarar que se Alpina vulneró el debido proceso.

SE PRUEBA QUE EXISTIO UN DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

No está probado que de forma sistemática mi poderdante haya incumplido las órdenes del superior jerárquico y se debe tener en cuenta incluso de ser así, a folio 56 de la demanda, se prueba que el mismo demandante (sic) define esta conducta como un FALTA LEVE “el hacer caso omiso a las instrucciones y órdenes de los superiores jerárquicos, respecto a las labores propias del cargo que desempeña el trabajador, jornadas y horarios de trabajo y todo lo relacionado con el ius variandi que está en cabeza del empleador.

Por lo anterior si fuera el caso que mi poderdante desatendió las órdenes de sus superiores jerárquicos, esa es una Falta catalogada como Leve por lo que, claramente hay una desproporción en el despido de mi poderdante.

Se encuentra probado a folio 26 (en las pruebas documentales aportadas en la demanda objeto contrato TK ALMACENA) SE ENCUENTRA PROBADO que las actividades desarrolladas por los trabajadores de TK ALMACENA que de acuerdo con la demandada no debían hacer y se hicieron supuestamente por órdenes de mi poderdante, pusieron en riesgo a ALPINA, obedecen al giro normal de su operación, es decir al servicio de “estibado”, “despeje de línea”, que fue lo que los trabajadores de TK ALMACENA hicieron por órdenes DE SU LÍDER OPERATIVO, no por mi poderdante, por lo que el despido de mi poderdante es sin justa causa y es una sanción desproporcionada.

Como se evidencia en el expediente a folio 65 de la demanda, quien le dio la orden a los trabajadores de TK ALMACENA de estibar los productos fue el LIDER OPERATIVO de TK ALMACENA no mi cliente, por lo anterior se prueba nuevamente que no existe una falta y que el despido con justa causa es improcedente.

En el actual caso, es evidente el despido sin justa causa, por lo que solicito conceder las pretensiones de la demanda...” (PDF 05 Cdo. 02 SegundaInstancia)

VI. CONSIDERACIONES

Procede la Sala a continuación, a revisar las actuaciones del proceso y la decisión proferida por el juzgador de primera instancia en ejercicio del grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo previsto en el artículo 69 del CPTSS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

Bajo ese contexto, se advierte que no fue motivo de reparo alguno, los siguientes supuestos: i) que el demandante fue vinculado a sociedad demandada a través de contrato de trabajo a término indefinido, celebrado el 1° de abril de 2014, para desempeñar el cargo inicial de *Auxiliar de Nómina* y final de *Supervisor Cedi* en la Planta de Facatativá – Centro de Distribución, con un último salario mensual de \$3.474.200; ii) que al trabajador se le adelantaron varios procesos disciplinarios, fue sancionado en dos ocasiones con la suscripción de acta de compromisos, una tercera oportunidad con la suspensión de un día de labores, por el incumplimiento de las obligaciones a su cargo; finalmente fue convocado a descargos por hechos puestos en conocimiento de la pasiva el 6 de junio de 2019, a través de un derecho de petición elevado por la Subdirectiva Facatativá de una de la organizaciones sindicales de la sede, diligencia que se llevó a cabo el 21 de junio de 2019; iii) que, mediante carta de 8 de julio de la misma anualidad, la accionada le comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo aduciendo una justa causa; como se colige de la contestación de la demanda (fls. PDF 05); y se corrobora con los documentos como el contrato (fls 60 a 63 PDF 01 y 34 a 37 PDF 05); con la certificación laboral de 24 de agosto de 2021 (fl. 33 PDF 05); con la comunicación de 16 de agosto de 2017, mediante la cual lo ascienden al cargo de Supervisor Cedi (fl. 38 PDF 05); con ACTAS DE COMPROMISOS de 8 de junio de 2016 -pago de glosas del ISS-, de 15 de noviembre de 2017 –*resultados del proceso, liderazgo hacia sus equipos y situaciones personales con y hacia sus pares y líderes*-, comunicación de 28 de junio de 2018, mediante la cual le notifican la sanción de un día de suspensión, ante –*incumplimiento de sus obligaciones laborales contenidas en el art. 58 del CST, al no comunicar las observaciones que considere conducentes al empleador, para evitar daños y perjuicios*- (fls. 46 a 50 PDF 05), con el ACTA DE DESCARGOS de fecha 21 de junio de 2019, “...sobre los hechos relacionados con el presunto incumplimiento a su Rol como líder de ésta Compañía en su cargo de Supervisor Cedi y que fue de conocimiento de la compañía el día 6 de Juno de 2019 a través de un derecho de petición de una de las organizaciones sindicales de la sede, en donde nos indican que en los días 18 y 19 de mayo en turno noche Usted toma la decisión de asignarle funciones al tercero Tk Almacena no estipuladas en su contrato comercial, como es la de tomar los medios de manejo de cargas y almacenar producto terminado en un espacio específico, funciones que no debe hacer el tercero, incurriendo en una falta y riesgo para la operación y para la compañía, las funciones de este tercero específicamente son: estibar el producto proveniente de las líneas de producción “solo estibar”, toda esta situación se debe a que ese día Usted no programó a las personas necesarias para cubrir la operación y toma sólo la decisión sin consultar a nadie y sin medir las consecuencias de su decisión...” (fls. 64 a 69 PDF 01 y 55 a 60 PDF 05); con la carta

de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de fecha 8 de julio de 2019 (fls. 70 a 78 PDF 01 y 68 a 76 PDF 05); con la liquidación del contrato de trabajo (fls. 874, 85 PDF 01 y 85 a 87 PDF 05); con los ACUMULADOS DE CONCEPTOS POR EMPLEADO (fls. 88 a 94 PDF 05) y; con los comprobantes de pago de nómina de enero a julio de 2019 (fls. 95 PDF 05), entre otros documentos militantes en el expediente.

Por consiguiente, el debate en esta instancia se centra en determinar si: *(i)* se violó el debido proceso establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y no se dio cumplimiento al artículo 56 ibídem que establece un procedimiento para imposición de sanciones, como se alega en la demanda, o como lo consideró el juez la terminación del contrato obedeció a una justa causa que no requiere trámite alguno por no encontrarse consagrado; de no salir avante dicho aspecto; *(ii)* la conducta endilgada al trabajador demandante constituye o no justa causa para la terminación del contrato de trabajo y; *(iii)* hay lugar al reconocimiento de salarios y prestaciones sociales entre el 9 y el 15 de julio de 2019.

Sobre el primer cuestionamiento, se indica en la demanda que la sociedad accionada, citó al actor a *“...descargos por hechos puestos en conocimiento de ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A., el día 6 de junio de 2019, de acuerdo con el acta de descargos, a través “de un derecho de petición de una de las organizaciones sindicales de la sede”...; omitiendo el proceso establecido en el artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo, *“...es decir que dicha diligencia debía ser basada en un informe disciplinario generado por el jefe inmediato, y por el contrario citó a descargos a mi poderdante con base en el documento presentado por el sindicato de trabajadores de Alpina Subdirectiva Facatativá...”*, y el día 8 de julio de 2019, *“...remite carta denominada “terminación de contrato de trabajo con justa causa”, otorgando un término de tres días, para controvertir la decisión, sin precisar si la terminación se hace efectiva a la terminación de la jornada del día 08 de julio de 2019, o una vez se resuelva el escrito que controvierte la decisión...”* (hechos 23, 25 y 26, fls.6 y 7 PDF 01).*

En ese contexto, frente al adelantamiento del proceso disciplinario para dar por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa, como ocurrió en el presente asunto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020, indicó que el respeto al debido proceso *“...es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa*

para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento...”, y en ese sentido, fijó su nuevo criterio según el cual “...la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, **salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido** y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°...”. Preciso dicha Corporación, que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general, y, por tanto, el empleador “...no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, **salvo convenio en contrario**, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa...” (resaltado fuera de texto).

Bajo esos parámetros, se advierte que la obligación para el empleador del adelantamiento de un proceso disciplinario, surge cuando se pretende imponer una sanción la cual debe estar debidamente contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo o en cualquier otro instrumento de la empleadora; ya que tratándose de la terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa, que no corresponde a una decisión de carácter disciplinario, no es perentorio seguirse un trámite de tal naturaleza, a menos que el mismo se encuentre previamente establecido en el RIT, convención colectiva o en algún otro documento o instrumento del empleador, a excepción de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, pues en este caso deberá oír al trabajador previamente para garantizarle su derecho a la defensa.

En ese orden de ideas, se procede a verificar si tal como se refiere en la demanda, se estableció por la accionada en el Reglamento Interno de Trabajo, específicamente en el artículo 56, un procedimiento para la terminación del contrato; de ser así, si el mismo fue vulnerado por la convocada al proceso.

Así, revisado dicho documento – RIT– (fls. 30 a 52 PDF 01 y 119 a 141 PDF 05

Cdrno.01PrimerInstancia), se advierte que se consagra en el **CAPITULO XIII - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**, en el *artículo 53*, que la empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el RIT, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114 del CST); en el *artículo 54* las *faltas leves* y sus sanciones disciplinarias, contemplando en los literales a), b), c) los retardos y las faltas al trabajo que constituyen falta y la sanción correspondiente; en el literal d) la violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por primera y segunda vez; en el *artículo 55* consagra *las faltas graves* que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa, como los retardos hasta por 15 minutos por quinta vez; la falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, o en un turno, por tercera vez; la falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente por tercera vez; *la violación grave por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales y a lo dispuesto en los Reglamentos y Procedimientos de ALPINA S.A., que se encuentren aprobados y vigentes oficialmente en la empresa; el incumplimiento de cualquier obligación establecida en el Código de Conducta Empresarial.*

Entonces, la circunstancia que en dicho capítulo del RIT, se establezca en el artículo 55 las faltas graves y se disponga que su ocurrencia da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, no lleva a considerar que el finiquito del contrato obedeció a la imposición de una sanción disciplinaria y por ende ha debido la accionada, seguir el trámite establecido en dicho instrumento, dado que el señalado y al que hace alusión la parte actora, corresponde a un **PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**; previsto en el *artículo 56*, donde se señala “...*Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical o que pertenezca...*” (resaltado fuera de texto); y en el *artículo 57* que no producirá efecto alguna *la sanción disciplinaria* impuesta con violación al trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.); por tanto, se reitera, no se encuentra determinado un procedimiento previo al finiquito del contrato cuando se alega una justa causa comprobada.

Ahora, el procedimiento conforme el citado *artículo 56 del RIT*, consiste en que

el funcionario responsable de la dependencia encargada de Gestión Humana de la respectiva Sede deberá: “...1. Recibir por parte del jefe inmediato del trabajador inculpado, el respectivo informe disciplinario debidamente firmado, relacionado los hechos motivo de la falta y la fecha de ocurrencia de la misma. Dicho informe debe ser oportuno. 2. Definir la fecha, lugar y hora para efectuar la diligencia de descargos, informándose previamente mediante comunicación escrita al trabajador inculpado. En el evento de que la citación sea verbal, se dejará constancia escrita de su realización (con testigos). 3. Realizar la diligencia de descargos, como persona designada por ALPINA S.A., elaborar el Acta respectiva, firmarla y entregarle copia al trabajador inculpado. 4. Practicar todas las pruebas que se consideren necesarias, con el fin de comprobar la ocurrencia de la falta y la responsabilidad por parte del trabajador inculpado. 5. Dejar constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva, comunicándole en uno u otro caso al trabajador inculpado (artículo 115 C.S.T.) ...”; advirtiéndose no obstante, que dicho trámite fue acatado por la sociedad demandada.

Así es, nótese que, aunque no se allegó la respectiva citación que se le hiciera al demandante, se deja constancia de ésta en el ACTA DE DESCARGOS, adelantada el 21 de junio de 2019, donde se indica que el actor fue citado a la misma el 20 de ese mes y año en curso, allí “...se deja constancia de que el trabajador recibió la citación a descargos con la relación de los hechos que configuran el supuesto incumplimiento a sus obligaciones y prohibiciones laborales, así como las normas que presuntamente incumplió con la ocurrencia de dichos hechos. De igual forma se deja constancia que el trabajador recibió todas las pruebas relacionadas en la citación a descargos, que con el sustento fáctico con el que cuenta la compañía para llevar a cabo el proceso disciplinario...”, aspecto que por demás no es controvertido por el trabajador; en dicha DILIGENCIA DE DESCARGOS se le reitera que puede estar acudido por dos compañeros de trabajo a quienes la compañía les otorgara el permiso para que lo asistan, informando el trabajador presentarse solo a la misma; a continuación se relaciona la normatividad que presuntamente fue vulnerada por la actuación del éste; se describe la falta “...“...La presente diligencia se lleva a cabo para dar cumplimiento a las normas del C.S.T., y del Reglamento Interno de Trabajo sobre verificación de faltas laborales, sobre los hechos relacionados con el presunto incumplimiento a su Rol como líder de ésta Compañía en su cargo de Supervisor Cedi y que fue de conocimiento de la compañía el día 6 de Junio de 2019 a través de un derecho de petición de una de las organizaciones sindicales de la sede, en donde nos indican que en los días 18 y 19 de mayo en turno noche Usted toma la decisión de asignarle funciones al tercero Tk Almacena no estipuladas en su contrato comercial, como es la de tomar los medios de manejo de cargas y almacenar producto terminado en un espacio específico, funciones que no debe hacer el tercero, incurriendo en una falta y riesgo para la operación y para la compañía, las funciones de este tercero específicamente son: estibar el producto proveniente de las líneas de producción “solo estibar”, toda esta situación se debe a

que ese día Usted no programó a las personas necesarias para cubrir la operación y toma sólo la decisión sin consultar a nadie y sin medir las consecuencias de su decisión...”; se le cuestiona sobre los hechos que sustentan los cargos imputados, se registra lo manifestado por el trabajador; indicándose al finalizar la diligencia “...La presente diligencia de descargos concluye Las partes presentes dejan constancia de que se respetó el derecho a la defensa y a la contradicción durante la diligencia y no se ejerció ninguna clase de coerción por parte de los representantes de la empresa...” (fls. 64 a 69 PDF 01 y 55 a 60).

Y, le informó la determinación tomada al respecto, según carta de 8 de julio de 2019, en la que se le comunica la decisión adoptada por la empresa, esto es, la “...terminación de contrato de trabajo con justa causa...”, en la que luego de relacionar los hechos, las pruebas, señala como decisión “...Frente a sus conductas de dar órdenes a personal que no es alpinista y por ende a trabajadores del operador logístico TK ALMACENA que no está capacitado para realizar dichas labores, saltándose así el procedimiento interno de la Compañía, el contrato comercial con el mismo, las autorizaciones por parte de la Compañía y las capacitaciones que se han realizado sobre este asunto, se ha determinado que **su conducta constituye una falta grave a sus obligaciones** como trabajador, teniendo en cuenta que su rol como líder no solo es dar cumplimiento a sus obligaciones laborales sino adicionalmente dar ejemplo a los trabajadores a su cargo sobre el cumplimiento de las políticas de la Empresa, en buen fomento de las buenas prácticas empresariales, y la importancia de la finalidad de evitar perjuicios que se puedan presentar tanto en virtud de la seguridad de los trabajadores y demás terceros, y finalmente con la intención de no perjudicar los intereses (sic) de la Compañía y de sus pares que ayudan a que la productividad de la empresa sea mayor...”; indicando que ante la gravedad de la situación presentada, sustentaba la decisión en la normatividad que relacionó en la misiva, que en su sentir consideró vulnerada por la actuación del accionante, manifestando “...Es por estas razones que la Empresa ha tomado la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa...” (fls. 32 a 37 PDF 05).

Así las cosas, como quiera que la decisión de la empresa no desencadenó en la imposición de una sanción disciplinaria, pues no es lo evidenciado, sino en la terminación del contrato de trabajo con justa causa; se considera que, el empleador no estaba obligado a seguir un proceso disciplinario para adoptar esa determinación; máxime cuando el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, no consagra un trámite especial para terminar la relación laboral de un trabajador que incurra en una justa causa; pues como se pudo advertir, el proceso contemplado en ese instrumento, solo está concebido para la imposición de sanciones, decisión

que se reitera, no fue la adoptada por la accionada; y la circunstancia que se hubiere adelantado dicho procedimiento no lleva por si solo a considerarla como tal, ya que se insiste, la decisión adoptada por el empleador no está calificada en esos términos en algún documento o instrumento de la accionada o determinado así por las partes.

Lo que se colige de la situación reseñada, es que la accionada sí garantizó el derecho de defensa del trabajador previo a su despido, pues no solo lo escuchó en diligencia de descargos, dándole la oportunidad de exponer la versión de sus hechos, sino que, además, le informó previamente la conducta que se le estaba endilgando, la citó formalmente a la referida diligencia, le corrió traslado de las pruebas recaudadas por la empresa para que las controvirtiera y le dio la oportunidad para aportar las que considerara en su defensa.

Por lo que en ese orden, no es factible considerar que se dio una vulneración a dicho trámite, ya que se reitera a manera de resultar insistentes, no era necesario su adelantamiento dado que no se está concebido para aquellos eventos en que se termina el contrato de trabajo alegándose una justa causa para tal efecto. Y aunque el demandante repara, que la violación que considera se dio fue porque se le convocó a descargos con lo señalado por la organización sindical en el comunicado presentado a la empleadora el 6 de junio de 2019, mediante la cual solicita explicación sobre lo acaecido en el turno del sábado 18 y domingo 19 de mayo de 2019 con las decisión del demandante (fl. 29 PDF 01), y no con base en un informe disciplinario generado por el jefe inmediato, como se indica en el trámite relacionado en el artículo 56 del RIT; se advierte de lo señalado en el acta de descargos, que la manifestación de la parte actora no corresponde a la realidad probatoria; ya que lo advertido es que se menciona el derecho de petición presentado el 6 de junio de 2019 por una de las organizaciones sindicales de la sede, como el momento a partir del cual la compañía tuvo conocimiento de los hechos, procediendo a constatar la ocurrencia de los mismos y citándolo a descargos a quien eventualmente era responsable.

En efecto, recordemos que el ingeniero *Alexis José Benítez Ramos*, quien para el momento de los sucesos analizados, se desempeñaba como Coordinador del Centro de Distribución de Facatativá y jefe inmediato del hoy demandante, refirió que

él tuvo conocimiento de la decisión tomada por el actor con los operarios del contratista Tk Almacena, esto es de colocarles actividades propias de los alpinistas, cuando dos semanas o dos semanas y media después “...mi jefe que me llamó y en función a eso yo me dirigí al área de Talento y en función a eso fue que me entere de la actividad, de la decisión que se tomó, por eso yo me enteró de que la organización sindical estaba presentando ese documento...”, que en ese documento básicamente el ente sindical decía “...que Alpina estaba aplicando operación espejo por esa decisión...”; siendo dicha operación espejo “...una actividad que se le asigna a un tercero propia de los alpinistas, nosotros como industria no podemos mezclar las actividades que hacen los terceros con las actividades que hacen los alpinistas, porque para eso tienen una función...”, actividades que no se pueden mezclar “...porque entiendo que son contrataciones distintas, actividades en las cuales está capacitado un personal de Tk Almacena que no puede hacer los alpinistas, y en función a eso las personas alpinistas que manejan los medios de manejo en ese caso específico, las personas tienen capacitación para manejar los medios de manejo...”; que cuando lo llamó su jefe –Deisy Garzón- “...yo me dirijo al área de Talento Humano, ellos me comentan si efectivamente llegó este documento donde la actividad se hizo tal día, no recuerdo bien la fecha porque eso pasó hace bastante tiempo y nada o sea hay la decisión fue, listo esto es algo la decisión fue algo que está poniendo en riesgo ciertos parámetros de la compañía y en función a eso se toma la decisión de que el señor Néstor se va a un proceso disciplinario...”, “...yo redacto el informe, en su momento se ponen tal cual los hechos como se los estoy narrando y **se lo pasó al área de Talento**, ya el área de Talento hizo su proceso, lo citó para su debido proceso y ya de ahí en adelante, el área de proceso tomaron decisiones ya respecto a la gravedad del asunto...”; lo que permite inferir, que contrario a lo sostenido por la parte convocante a este proceso, si se dio ese *informe del jefe inmediato* que echa de menos, además téngase en cuenta que la citación a descargos se dio con posterioridad a ese 6 de junio cuando la organización sindical pone en conocimiento de la empleadora los hechos; interregno en el cual se le dieron a conocer al jefe inmediato del trabajador los mismos, para que estableciera si había lugar a iniciar el proceso disciplinario y éste rindiera el respectivo informe para tal efecto.

Pero además, en gracia de discusión que se admitiese la tesis de la parte actora, dicha circunstancia no tiene la relevancia que ésta quiere imprimirle, téngase en cuenta que conforme lo señalado en la sentencia SU449 de 2020, donde se consagra como garantía obligatoria, en ejercicio de la facultad del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa, la de escucharse al trabajador en relación con los hechos que motivan el despido; precisando que no es exigible un procedimiento disciplinario, si el mismo no se

encuentra establecido, ya que *“...si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, **ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin** (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal posibilidad es propia del escenario judicial o del escenario acordado por las partes, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones específicas esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador....”*, como quiera que *“...el derecho a ser oído opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible –como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y no de un proceso sancionatorio...”* (resaltado fuera texto); y es que se reitera, en el presente asunto el trabajador tuvo la oportunidad previo a su desvinculación, de exponer su versión frente a los hechos endilgados por el empleador, aunado a que, ha contado con la posibilidad de acudir a un proceso judicial para que se califique la justeza del despido del que fue objeto, en el que se le ha dado la oportunidad de aportar y solicitar las pruebas que ha considerado pertinentes para acreditar que la causal invocada por la demandada no se configura.

Por lo expuesto, no se observa vulneración alguna al debido proceso, dado que al trabajador se le escuchó en diligencia de descargos, se le garantizó su derecho de defensa y contradicción conforme los lineamientos legales y jurisprudenciales reseñados en precedencia; como lo coligió el juzgador de primer grado, razón por la cual se confirmará en este aspecto la decisión.

De otra parte, respecto al otro motivo de controversia, esto es, si la conducta endilgada al trabajador constituye o no justa causa; se debe precisar que, conforme las reglas de la carga de la prueba –Arts. 167 del CGP y 1757 del CC., referente al despido, le corresponde al trabajador acreditar el mismo y al empleador probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos la ocurrencia de los hechos que motivaron su decisión y que éstos se constituyen en una justa causa para ello.

También debe recordarse, que el párrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, consagra que la parte que termina

unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión; pues posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos o diferentes.

En ese orden de cosas, el hecho del despido, se acredita con la comunicación de 8 de julio de 2019, mediante la cual la entidad accionada, comunica al trabajador su decisión de terminar el contrato de trabajo, con justa causa (fls. 70 a 78 PDF 01 y 68 a 76 PDF 05). En dicho instrumento, se relacionan como hechos base de la decisión adoptada, en su parte pertinente, los siguientes:

“(…) 1. Usted desempeña actualmente el cargo de SUPERVISOR CEDI.

2. Usted tiene pleno conocimiento de sus obligaciones laborales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, en su contrato individual de trabajo y en el código de conducta, toda vez que las obligaciones del trabajador se encuentran publicadas en las instalaciones de trabajo y en su contrato laboral se estipuló en la cláusula novena (9) las justas causas para darlo por terminado de forma unilateral. Asimismo, se le recuerda que usted ya lleva en la compañía aproximadamente cinco años y por ende conoce la tramitología y procedimientos para autorizaciones.

3. A usted se le citó a diligencia de descargos el día veintiuno (21) de junio de dos mil diecinueve (2019) por el incumplimiento de sus obligaciones laborales establecidas en los numerales uno (1) y cinco (5) del artículo cincuenta y ocho (58) del Código Sustantivo del Trabajo y numeral primero (1), quinto (5) y décimo (10) del artículo cincuenta (50) del Reglamento Interno de la empresa.

4 De acuerdo a lo reflejado en el procedimiento de descargos del día veintiuno (21) de junio de dos mil diecinueve (2019), se evidencia que aun cuando usted tenía conocimiento de la función de operador logístico TK ALMACENA y por ende de la función del tercero de estibar producto, usted procedió a asignar otras funciones a estos terceros por dos días seguidos sin tener autorización de la Empresa, generando así; en un riesgo inminente para la misma de carácter económico jurídico-reputacional; y un riesgo físico a los trabajadores de TK ALMACENA puesto que no estaban capacitados ni dotados de forma adecuada para la realización de las labores asignadas por usted.

5. Usted ya tiene en su hoja de vida un proceso disciplinario y dos actas de compromisos por realizar conductas sin notificar a sus superiores y que tienen a su vez relación directa con el liderazgo de su equipo.

II. PRUEBAS

III. DECISION:

...

*Frente a sus conductas de dar órdenes a personal que no es alpinista y por ende a trabajadores del operador logístico TK ALMACENA que no está capacitado para realizar dichas labores, saltándose así el procedimiento interno de la Compañía, el contrato comercial con el mismo, las autorizaciones por parte de la Compañía y las capacitaciones que se han realizado sobre este asunto, se ha determinado que **su conducta constituye una falta grave a sus obligaciones** como trabajador, teniendo en cuenta que su rol como líder no solo es dar cumplimiento a sus obligaciones laborales sin adicionalmente dar ejemplo a los trabajadores a su cargo sobre el cumplimiento de las políticas de*

la Empresa, el buen fomento de las buenas prácticas empresariales, y la importancia de la finalidad de evitar perjuicios que se pueden presentar tanto en virtud de la seguridad de los trabajadores y demás terceros, y finalmente con la intención de no perjudicar los intereses (sic) de la Compañía y de sus pares que ayudan a que la productividad de la Empresa sea mayor.

En primer lugar, debemos recordarle que dado a la posición jerárquica que usted desempeña, sus funciones van ligadas estrictamente al desarrollo y buen éxito de la Empresa, funciones que tal y como se evidencian en el acta de descargos realizada el día veintiuno (21) de junio de dos mil diecinueve (2019) usted no ha realizado de forma oportuna y aún más haciendo énfasis en que a usted se le recordó de forma enfática en proceso disciplinario y actas de compromiso previos al ya mencionado, su obligación de realizar conductas con autorización de la Empresa y adicionalmente de un buen manejo de su equipo de trabajo. Ahora bien, aun cuando en veces pasadas las conductas realizadas por usted no conllevaron a un mayor perjuicio para la compañía, la conducta realizada por usted en los días dieciocho (18) y diecinueve (19) de mayo de dos mil diecinueve (2019), supuso un riesgo inminente para la Compañía teniendo de presente los siguientes aspectos:

- i) Al asignar labores a personal que no es Alpinista usted estaba incurriendo en conductas que en futuras ocasiones pueden conllevar a demandas laborales por parte de este tercero, pues al ser trabajadores de otra Empresa y que fue contratada para una función en específico, los empleados de la misma pueden alegar un contrato realidad con la finalidad de demostrar que su real empleador es Alpina, situación fáctica que cuando no es cierta puede desembocar por las conductas por usted realizadas en una manifestación de una declaración judicial de contrato realidad, adicionalmente a las posibles sanciones por parte del ministerio de trabajo (sic), por ende en perjuicios económicos para su Empleador. Asimismo, cabe resaltar en este punto que aun cuando la Empresa se percató de este suceso por parte del sindicato y que a su vez se le recuerda no fue notificado por usted, es muy posible que la conducta se hubiera realizado reiterativamente por usted y aún más al dejar de presente que usted ha tomado decisiones en el paso sin tener la autorización expresa por parte de la Empresa para hacerlo.*
- ii) Aun cuando usted manifiesta que las labores asignadas por usted a los operadores logísticos de TK ALMACENA no generaban un riesgo mayor, la realidad es que de igual manera usted colocó en riesgo a los mismos, pues al tener de presente que usted no tiene pleno conocimiento de las recomendaciones médicas o estado de salud de los terceros, usted no puede suponer que el asignar labores en un lugar específico implica un menor riesgo de accidentalidad y aún más dejando de presente que el mismo no estaba capacitado para hacerlo. Asimismo se le recuerda que aun cuando usted bien afirma en el acta de descargos que a los mismos se les entregó toda la dotación y herramientas para hacer las labores ordenadas por usted, al realizar este acto usted estaba suponiendo que efectivamente no había riesgo legal de ningún (sic) índole pues usted afirma que no existe un certificado de manejo de estibadores por parte del operador logístico TK ALMACENA; suposición fáctica que nuevamente se le recuerda usted no puede suponer pues usted no es el empleador de los mismos.*
- iii) Se evidencia en el acta de descargos que aun usted tenía el personal suficiente para poder asignar las labores, pues hay diez (10) trabajadores alpinistas capacitados para realizar las labores asignadas por usted al personal del operador logístico TK ALMACENA, usted decidió saltarse los procedimientos y autorizaciones de la Empresa. conductas que no solo evidencian un desentendimiento con los reglamentos de la Compañía, sino que evidencias además una materialización de su inejecución de funciones, toda vez que esta conducta refleja que usted no realizó la programación adecuada y acto necesarios para proceder con el cumplimiento de labores por parte de los trabajadores a su cargo que se rehusó a dar cumplimiento a las labores que se debían realizar. Asimismo se le recuerda que el personal de la Empresa de otras*

áreas con capacitación para las funciones asignadas por usted a terceros, estaba facultado para ayudar en las labores que se debían desempeñar los dos días a mención, pues en ningún momento se está controvirtiendo que efectivamente uno de las finalidades de la Empresa es evitar la realización de funciones excesivas y de manera sobrecargada por parte del personal alpinista.

- iv) Aun cuando usted conoce los procedimientos internos de la Compañía y conoce plenamente de la necesidad de informar de los actos realizados a sus superiores, y aún más si puede haber riesgo de afectación para la Empresa, usted procedió a realizar la conducta sin un aviso o notificación ni de carácter previo o posterior, conducta que evidencia un claro desinterés por parte de los procedimientos internos. Ahora bien se le recuerda que aun cuando puede ser cierto que usted realizó esta conducta buscando el bienestar de la operación, empleados y productividad de la Empresa, esto no es un criterio suficiente para saltarse los procedimientos internos establecidos de antemano y aún más teniendo de presente todos los efectos que su actuar podía desembocar. Asimismo y respecto a este numeral cabe resaltar que su conducta fue notificada por parte del sindicato a la Empresa, conducta que refleja aún más preocupación pues si la misma no hubiera sido notificada por parte de estos trabajadores es muy posible que su empleador no se hubiera enterado de estos hechos”.*

De lo expuesto por la demandada en la misiva reseñada, se advierte que al trabajador se le imputan básicamente las siguientes conductas: **1)** el haber asignado actividades a terceros o personal de un contratista sin estar autorizado para ello, y sin que dicho personal estuviera capacitado y dotado para su ejecución; **2)** no haber realizado la programación adecuada y actos necesarios para proceder con el cumplimiento de labores por parte de los trabajadores a su cargo que se rehusaron a dar cumplimiento a las labores que se debían realizar y; **3)** no haber informado a su jefe inmediato o a la compañía sobre tal situación y proceder.

Entonces, para efectos de establecer si las faltas endilgadas se cometieron, si las mismas se encuentran consagradas como graves que conlleven la terminación del contrato de trabajo del demandante, se aportaron los siguientes medios de convicción: Documental:

- (i) Comunicación de fecha 6 de junio de 2019, del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Alpina Productos Alimenticios S.A., Subdirectiva Facatativá, dirigida a Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Jefe y Coordinación Cedi Faca, en el que se indica: “...La presente es para solicitar la explicación sobre el caso presentado en el tercer turno (noche) del día sábado 18 de mayo del 2019 al domingo 19 de mayo de 2019 en el área de estibado. En el cual el señor supervisor Néstor Duarte ordena al personal de la firma contratista TK ALMACENA a manipular los equipos (estibador eléctrico), sin la debida capacitación y sin los implementos de seguridad. Este personal tuvo que realizar movimientos de arrumes de estibas que estaban apiladas a una altura de

20 estibas por arrume, la cual se podía provocar un posible accidente laboral al compañero, al tener que transportar desde el patio de estibas al área de estibado y donde las luces de la bodega (cuarto frío y bodega materiales), se encontraban apagadas, adicional los compañeros tenían que realizar un acto inseguro al tener que bajar las estibas desde esta altura y sin ayudas mecánicas, peligrando la integridad física del compañero y ocasionando posibles daños a los activos de la empresa como los pisos y en las mismas estibas. El señor supervisor en mención debe de tener conocimiento de la producción que hay diaria, para así mismo programar al personal requerido con los conocimientos y las debidas capacitaciones. Por este mismo se presentan atraso en el arranque de turno de 06:00 a las 14:00 del domingo 19 de mayo de 2019 en el área de multi empaques más precisos la maquina montana, ya que esta área junto con el área de estibado se encontraba llenas por el producto que había salido en el turno de las 22:00 a las 06:00 con un promedio de 50 estibas las cuales tomaron un poco más de una hora para evacuarlas al área de almacenamiento. Solicitamos que se tomen las medidas necesarias para corregir estas falencias y se presente los correctivos ya que no es la primera vez que el Supervisor tiene falencias..."; (fl. 29 PDF 01).

(ii) Acta de descargos, de 21 de junio de 2019, donde al preguntarle porque le asignó al personal del operador logístico TK ALMACENA realizar otras funciones diferentes al proceso de estibado que es el objeto del contrato con éste, yendo en contravía de las disposiciones en materia de manejo de terceros establecidas por la compañía, contestó: "...ese día viernes 17 de Mayo junto con los líderes de la planta se definió el plan de trabajo del fin de semana en donde producción especifica que la Hamba 100-12 que es la que sale por estibado trabaja hasta la 1 de la madrugada del día domingo 19 de mayo de 2019. Cuando conocí este plan de trabajo procedí a comunicar al personal que teníamos puntualmente recepción de producto hasta la una de la mañana, ante la comunicación que yo di, ninguna persona estaba dispuesta a venir en el turno, como inicialmente el programa de Hamba iba hasta la 1 de la mañana yo no vi problema en que los terceros de TK ALMACENA realizaran el proceso de estibado sin patinador, patinador es la persona que coge la estiba con una carretilla de hombre montado y la posiciona en el área de recibo de la bodega.- El día sábado 18 de mayo sobre las 3 de la tarde producción nos informa que por fallas en la máquina la hamba 100-12 y la máquina MZ iban a trabajar derecho hasta las 14 del domingo 19 de mayo, viendo esta situación procedí nuevamente a comunicarme con los colaboradores para confirmar el turno de la noche, sin embargo nuevamente no recibo ninguna respuesta afirmativa de los alpinistas a la comunicación.- Tenía una opción de uno de mis colaboradores para que trabajara hasta las 6 de la mañana, sin embargo ocurrían 2 situaciones: La primera iba a doblar desde las 14 del sábado hasta las 06 del domingo, y segundo como nos informaron el día sábado que las máquinas iban a trabajar hasta las 2 de la tarde no pude conseguir personal para que viniera a patinar de 6 de la mañana hasta las dos de la tarde, básicamente era uno el que necesitaba para patinar. Por estas dos razones tomé la decisión de que la persona no se quedara doblando pensando en su salud y que nos apoyara a las 6 de la mañana que era el momento en que teníamos dos máquinas trabajando y programa de montana, de esta forma se le dio más relevancia a la recepción del producto en el turno de la mañana que en el turno de la noche.- Como

no tenía personal para patinar del sábado 10 de la noche a domingo 6 de la mañana, me reuní con el líder operativo del equipo de TK ALMACENA del turno y le comenté que nos apoyara con la ubicación de las estivas no en bodega de cuarto frío sino en el área de estibado o en su defecto en el área de multiempaques que fue lo que ocurrió ese día.- Para ésta operación le dejé asignado no una carretilla de hombre montado sino una carretilla a pie...”.

Se le cuestionó que a quien le había pedido autorización para asignar a los trabajadores del operador logístico esas labores que no estaban estipuladas en el contrato comercial *“...como fue tomar los medios de manejo de cargas y almacenar producto terminado en un espacio específico, funciones que no debe hacer dicho operador...”*; contestando que *“...En ese momento no lo comuniqué a nadie de Alpina de dicha decisión...”*; también se le preguntó porque no comunicó la situación presentada, señalando: *“...realmente siento que hubiera hecho un daño aun mayor el hecho de que no hubiéramos programado en una persona de estibado porque me faltaba el patinador, la decisión que tomé la realicé pensando en los intereses de la compañía teniendo en cuenta la situación crítica que se ha venido presentando por el incumplimiento del programa por los dos distintos temas de producción o del área...”*; que nunca informó a nadie y por eso se enteró la empresa por la comunicación de la organización sindical, dado que *“...Como la persona de TK ALMACENA no posicionó el producto en el área de recibo que es donde lo hace el patinador, no le vi ninguna relevancia al hecho de que ellos movieran las estibas al área de multiempaques, cabe aclarar que en el área de recibo adentro de la bodega el riesgo es mucho mayor que en el lugar donde ellos posicionaron las estivas (sic) ese día...”*; que no solicitó las aprobaciones correspondientes respecto de los hechos del 18 y 19 de mayo, porque *“...el patinador Alpinista tiene la función de trasladar las estibas con producto al área de recibo de la bodega donde el riesgo de accidente por caída de objetos es alto, las personas de TK ALMACENA no posicionaron el producto en este sitio, sino en el del área de estibado donde ellos trabajan y viendo que no tenían más espacio lo dejaron en el área de multiempaques...”*; también dijo que tenía 10 personas de Alpina capacitadas para realizar la actividad que puso a hacer al contratista, pero que no había logrado programar a dicho personal requerido *“...porque el sábado 18 de mayo tuvimos los dos turnos operación completa y la opción ideal para ese turno eran las personas que venían de turno de noche y estas personas no aceptaron venir a apoyar la operación y no evalué otras alternativas como el apoyo de una persona de producción...”*.

Igualmente, al preguntarle que como líder porqué, a pesar de las capacitaciones y conversaciones con talento humano, no realizaba los seguimientos, controles y programación oportuna de los trabajadores en el módulo de control de tiempos, generando impactos en el pago, el seguimiento y gestión de las horas extras

de su equipo de trabajo, señaló: "...Yo antes de la última capacitación que nos hicieron en Faca hace aproximadamente 20 días, yo tenía una metodología de trabajo que era como que las marcaciones las corrían en sap en solo una fecha de quincena, cuando ya me aparece las marcaciones en SAP yo cargaba la programación de acuerdo a las timbradas que me aparecían en el sistema, de esta forma minimizaba el riesgo de pagar horas extras que no corresponden y por eso es que yo aseguraba en proceso de la programación. – Hemos tenido en faca momentos donde no aparecen las marcaciones adecuadamente o no aparecen y debemos subir marcaciones...". Finalmente le preguntaron si tenía algo más que agregar, señalando: "...Yo observo en la carta que radicó el sindicato que ellos enfatizan en la capacitación del manejo de los equipos en los terceros y hacen énfasis en la seguridad del personal, con base en eso quiero aclarar dos cosas: la primera no existe legalmente un certificado de manejo de estibadores, esto quiere decir que toda persona que tenga la habilidad y conocimiento empírico de manejar los equipos puede hacerlo sin ningún problema legal, puntualmente en TK ALMACENA las personas que tiene en conocimiento en el manejo de estos equipos son los líderes operativos y ese día 18 y 19 de mayo el líder operativo de TK ALMACENA se encargó de manipular el estibador, Segundo: el personal de TK ALMACENA que laboró ese día utilizó todos los implementos de seguridad adecuados para realizar la función, esto es guantes de protección y casco de seguridad.- En la carta que radica el sindicato lo que quieren saber so las habilidades del personal de TK ALMACENA para manejar equipos y un posible riesgo a la seguridad de los trabajadores..." (fls. 64 a 69 PDF 01 y 55 a 60 PDF 05).

(iii) Comunicación GRL-1327-2019 de 9 de julio de 2019, referenciada "...Respuesta a derecho de petición radicado el nueve (9) de julio de dos mil diecinueve (2019)...", elevado por el accionante, mediante la cual la sociedad demandada, entre otra información requerida por éste, señala que "...el objeto en específico del **contrato de prestación de servicios para el estivado (sic) en la planta de Facatativá entre Alpina Productos Alimenticios S.A. y TK ALMACENA S.A.S...**", es: "...**CLÁUSULA TERCERA. OBJETO:** En virtud del presente Contrato, el Contratista, bajo su autonomía técnica, administrativa, financiera, operacional y directiva, se obliga con Alpina a prestar los servicios de estivado en la Planta de Facatativá (los "Servicios"), la cual implica el despeje de línea, asignación de recolección canastilla, organización lógica de estibas, selección y recolección canastilla, estivado según producto, toma de datos, separación del producto en mal estado, contabilización de producto por lote, verificación conjunta de cantidades estibadas, (en adelante las "Actividades"), de conformidad con lo establecido en la Propuesta Comercial.- Para la prestación de los Servicios el Contratista se obliga a poner a disposición de Alpina trabajadores en misión dentro de los cuales se disponga de un coordinador, sin que exista subordinación de ninguna naturaleza, los cuales serán distribuidos en tres (3) turnos de lunes a sábado o cuando Alpina lo disponga y de acuerdo con la programación de la Planta. Para el trabajo en días domingos, se informará con cuatro (4) días de anticipación. El contratista se obliga a contratar el personal en cumplimiento de la normatividad laboral vigente y de acuerdo a lo establecido en los ANS y en la Propuesta Comercial..." (fl. 27 PDF 01).

Así mismo se practicaron como medios de prueba personales, el interrogatorio de parte del demandante y los testimonios de Alexis José Benítez Ramos –Jefe de Producción de la demandada, y para la época de los hechos Coordinador de Distribución-, y Martha Elizabeth Rodríguez Campos –Jefe de servicio al Alpinista y para el 2019 Jefe de Talento Humano-; quienes sobre la desvinculación del actor, relataron:

El demandante –Néstor Miguel Duarte Lizarazo-, refirió que conoció el Reglamento Interno de Trabajo, que recibió inducción para ejercer el cargo de Supervisor del Cedi, que en dicho cargo tenía personal bajo su mando, entre 45 personas directas de Alpina como montacarguistas, auxiliares y ayudantes de bodega, además personal operativo de TK ALMACENA que se coordinaba por un líder operativo; que el personal de Alpina usaba para ejecutar sus labores: *“...Los montacarguistas (montacargas), ayudantes de bodega estibadores eléctricos (2 tipos – montado y manual) y los auxiliares utilizaban el computador en roles administrativos...”*; era el encargado de programar los turnos de trabajo del personal a su cargo, junto con el otro supervisor –David Rubiano-; que la programación de los turnos se debía informar o comunicar *“...nosotros en la planta de Facatativá teníamos un plazo ..., a ver si nosotros teníamos que trabajar el domingo, se debía notificar la programación con 24 horas de anticipación, es decir, a más tardar el viernes en la mañana, viernes 6:00 de la mañana, nosotros ya debíamos estar notificando para trabajar el fin de semana. Los turnos de la semana siguiente debían notificarse a más tardar el sábado en la mañana...”*

Sobre la denominada *operación espejo*, refirió *“...lo que yo tengo entendido es que cuando existe una figura de empresa tercera que ejerce ciertas funciones dentro de una empresa, hay personal de esta empresa tercera, valga la redundancia, que ejerce ciertas funciones de personal que está contratado directamente por la compañía...”*; que dicha operación no se podía llevar a cabo en el área donde se desempeñaba *“...yo tengo entendido que estas funciones no se realizan por temas sindicales, ya so por temas sindicales, digamos que el personal sindicalizado siempre tiende a garantizar que las funciones que ellos hacen, no las haga una empresa tercera...”*; que el personal de TK ALMACENA *“...no ejerció en un 100% las funciones del personal de Alpina, es decir en cierta parte no se materializó una operación espejo, en el sentido de que el personal de alpina para realizar su funciones tiene unas herramientas respectivas para realizar este ejercicio, el personal de TK ALMACENA en un principio no utilizó estas herramientas que la utiliza el personal de Alpina para ejercer este rol, adicionalmente como está estructurada la operación el recorrido que se hacía era diferente al que se estaba programado con el que, el que estaba programado al personal de Alpina, es decir el personal de TK ALMACENA realizó unos movimientos diferentes al que realizaba generalmente el personal de Alpina...”*; que él no les solicitó

directamente que hicieran esa labor “...eso yo no se lo solicité directamente al personal de TK ALMACENA, todo eso yo lo coordiné por medio del líder operativo de TK ALMACENA...”, “...digamos que ellos tenían un grupo operativo dentro de un área específica, eran más o menos 5 o 6 personas aproximadamente, de esas 6 personas había una persona que era el líder operativo de ese equipo y él como era el encargado de liderar toda la operación en ese momento y yo fui y hable personalmente con él para coordinar ese movimiento que teníamos que hacer en ese entonces, El líder operativo no recuerdo el nombre...”.

Que el personal de TK ALMACENA los días 18 y 19 de mayo de 2019, “...ellos hicieron todo el proceso de recepción de la mercancía de la planta, la recepcionaban, las estibaban y la ponían en un lugar específico para no llenar el área en donde ellos se encontraban...”; que para realizar esa labor utilizaron herramientas como montacargas y estibadores “...Para la recepción como tal ellos no necesitan de esa herramienta, para moverla sí la necesitan. Lo que pasa es que la mercancía viaja por una banda transportadora, el personal toma la canastilla con la mercancía, con el producto terminado, la cogen manualmente y la depositan en una estiba y van armado las estibas a un nivel específico. Cuando ellos manualmente terminan de armar la estiba, pasan con un estibador manual o con un estibador eléctrico a mano y portan ya las estibas armadas a un lugar específico para despejar el área...”.

Finalmente adujo que no había prestado sus servicios personales los días 9 a 19 de julio de 2019, que laboró hasta el 8 de julio “...Se le notificó el retiro por justa causa el 8 de julio. En la carta de retiro no se le especificó hasta cuándo se le terminaba el contrato. El día 9 en horas de la mañana fue a la planta a prestar sus servicios, pero cuando llegó le informaron que no era necesario que se presentara a las instalaciones porque en la carta se decía que había sido despedido, sin que allí fuera clara hasta qué fecha debía hacerlo.

El **testigo Alexis José Benítez Ramos**, dijo conocer al demandante porque fue uno de sus supervisores en el centro de distribución de la planta en Facatativá, él –el testigo- era jefe inmediato de éste, que la desvinculación obedeció a la decisión que tomó el actor de colocarle funciones propias de los alpinistas a un tercero que es un contratista de la compañía, específicamente, fue manejar unos medios de manejo: montacargas, carretillas eléctricas donde una persona la manipula con una capacitación porque si no la tiene puede ser un riesgo para él o para otro compañero, función que realiza el patinador que es un ayudante de producción de Alpina que toma esos medios para levantar una estiba con cubetas producto terminado, que para desempeñar ese cargo “...de patinador que traslada el producto terminado, tiene capacitación sobre los riesgos asociados o las lesiones que se pueda hacer él o a otros compañeros o la pérdida de producto sobre ese equipo....”; mientras que la función del contratista que era TK ALMACENA estaba relacionada exclusivamente con “...colocar las cubetas que salen en el riel de producto

terminado y colocarla en las estibas que son las bases de madera, solo y únicamente es su función en Alpina en el área del CD de Facatativá...”, y no utilizan los mismos medios de manejo que los alpinistas.

Precisó que el accionante “...estaba a cargo de la supervisión de todo el centro de distribución incluyendo donde nosotros recepcionábamos el producto terminado para ingresarlo a la bodega de producto terminado; en esa área en específico que se trabajó, recepción de producto terminado, el estibado que es la función que hace TK ALMACENA o el tercero, se incrementa, mete al sistema y se pasa adentro a la bodega para su ubicación...”, “...ya, esa área señor juez se llama estibado y en esa área trabajan dos grupos de personas, o sea se hacen dos actividades; el tercero que se llama TK ALMACENA como le explique ahorita, solo estiba o apila el producto terminado en las bases de madera; están dos personas Alpinistas si, que a uno lo llamamos incrementador que es la persona que está pendiente del producto que ya está listo estibado por TK ALMACENA él lo verifica lo mete en sistema y le da la orden al patinador que es la persona que utiliza el medio de manejo o la carretilla eléctrica, toma el producto con el medio de manejo y lo introduce al cuarto frío ok, ya en el cuarto frío hay otros proceso de organización, pero lo que sucede en ese cuarto en específico son las actividades que le acabo de comentar...”.

Indicó que solo tuvo conocimiento de los hechos, porque fue llamado por su jefe inmediato –Deisy Garzón-, como dos o dos semanas y media después de esos sucesos, ya que la organización sindical había presentado un documento en el que se decía básicamente que la empresa estaba aplicando *operación espejo* por la decisión tomada por el accionante, que dicha operación “...es una actividad que se le asigna a un tercero propia de los alpinistas, nosotros como industria no podemos mezclar las actividades que hacen los terceros con las actividades que hacen los alpinistas, porque para eso tienen una función...”, que son actividades que no se pueden mezclar al interior de la compañía porque “...son contrataciones distintas, actividades en las cuales está capacitado un personal de TKALAMACENA que no puede hacer los alpinistas, y en función a eso las personas alpinistas que manejan los medios de manejo en ese caso específico, las personas tienen capacitación para manejar los medios de manejo ...”; que al considerar que la decisión del actor puso en riesgo ciertos parámetros legales de la compañía se consideró adelantar el proceso disciplinario, que el testigo como jefe inmediato del trabajador inculcado, redactó el informe y lo pasó al área de Talento quien hizo su proceso y se tomó la decisión de despido, no recordó la fecha de la desvinculación, precisando que la notificación del despido la hizo él con el jefe de planta, se acompañó al actor a la portería y aquel salió, dijo que al día siguiente se lo encontró –al demandante-. que conversaron y aquel le dijo que iba a asistir, pero él le manifestó que no tenía permitido el acceso a la planta, y no tiene reporte que después aquel hubiera ingresado a las instalaciones de la demandada.

Y, la declarante **Martha Elizabeth Rodríguez Campos**, precisó que lleva vinculada con la accionada 28 años, hace un año para la fecha de la declaración se desempeña como Jefe de servicio al Alpinista, y fue Jefe de Talento Humano desde el 2011 al 2021, también indicó que fue la persona que realizó el proceso disciplinario al demandante, lo citó a diligencia de descargos y le notificó la terminación del contrato de trabajo, que tal proceso se llevó a cabo *“...él era un líder de la compañía, supervisor de CEDI en la planta de Facatativá, y resulta que en los hechos de ese año, en un fin de semana ya para terminar turno de 18 e iniciar turno del 19, el aunque la operación siguió y le notificaron en el transcurso de la tarde que la operación iba seguir, porque una máquina que es la que empaca los yogures tuvo unas novedades de producción de mantenimiento e iba a continuar de largo, él no programó al personal para cubrir ese turno de 10:00 de la noche del sábado para amanecer domingo y lo que hizo fue tomar unas personas de un proveedor de Alpina, que le prestaba los servicios a Alpina para estibado para hacer las funciones que hacían los trabajadores de la compañía; él debió haber garantizado eso y puso en riesgo a la compañía, toda vez que puso a personas que primero no tenían el conocimiento, ni la capacitación ni la formación para medios de manejo, no estaban contratados pues la función contratada con ese tercero no era para esa función, y obviamente puso en riesgo tanto a la parte reputacional de la compañía, un riesgo posible de alguna de estas personas y poner a hacer como una tercerización indebida actividades que no estaban contratadas con este proveedor para esta actividad...”*; que ella –la testigo- se enteró de esos sucesos, porque la organización sindical presentó una petición al área de relaciones laborales; se validó con los líderes del área, Deisy Garzón le notificó Alexis Benítez, el demandante le contó hasta ese momento, y no antes; se hace la notificación del área de relaciones, se hace el informe disciplinario, y se hace la citación a sus descargos y se adelanta dicha diligencia.

Narró que al actor se le hizo el debido proceso *“...se citó el día anterior a Néstor se le dio la posibilidad de que fuera acompañado con alguien a la diligencia de descargos como dice el proceso, que pudiera llevar las pruebas, si las evidencias que le sirvieran como parte de defensa, la diligencia de descargos él dijo contó lo sucedido, se le hizo las preguntas de si había informado a sus jefes nunca lo informó, porque no había recurrido a otras alternativas diferentes que era programar a alguien del turno de su operación para que hiciera la labor, o tener en cuenta que el proceso de producción que si siguió si continuo le hubiera facilitado gente a lo cual él dijo que no se le había ocurrido hacer eso, y que lo que vio fácil fue tomar las personas de la operación de este proveedor para que hiciera esa actividad que él consideraba que lo podían hacer; cuando claramente y de acuerdo con los lineamientos de la compañía, tanto es que está prohibido que hasta el mismo sindicato se manifiesta en que fue una actividad que no debió autorizarlo, y obviamente tomó la decisión solo, no consultó con nadie, no validó alternativas que fueran más favorables para el tema de los hechos...”*.

Que luego de ser escuchado el trabajador en la diligencia de descargos, “...de recibir esas respuestas, el área de relaciones laborales que es el área de analizar cada una de las pruebas, los testimonios y la gravedad de las faltas, entró a definir la decisión y la decisión fue la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, inmediatamente cuando el área de relaciones laborales nos lo entrega, le notificamos la terminación de su contrato de trabajo, cabe aclarar que en esa validación adicional se tiene en cuenta el antecedente disciplinario del señor Néstor Duarte, cuando ya había tenido actas de compromiso pro el tema de liderazgo, por no acatar las órdenes y cumplir con los lineamientos de compañía, como un descargo que le dio un día de suspensión de su contrato, entonces con todo este antecedente la compañía vio que era una decisión de justa causa...”; que los antecedentes que menciona “...eran hechos similares de no cumplir con los lineamientos de la compañía, con su rol de liderazgo, de cuidar como los detalles y no acatar las políticas y los procedimientos de la compañía...”; que el actor prestó servicios hasta la fecha de la carta de terminación del contrato “...ese día que se le notificó la fecha de terminación, hasta ese día trabajó con nosotros, no recuerdo la fecha, es un 8 9 de junio, pero no me acuerdo la fecha exacta...”

Explicó, que el proveedor TK ALMACENA, es operador logístico contratado para estibar, es decir de las máquinas de producción, por un riel pasan las cubetas de producto con el producto, se llevan automáticamente hasta el área de estibado, ese personal de TK ALMACENA, toma el producto lo coloca en las estibas y arruma las estibas de acuerdo con la especificaciones que tiene cada producto, y les colocan un vinipel alrededor para asegurarlas, esa es la labor para la cual estaba contratado dicho proveedor; precisa que la operación de Alpina, arranca cuando el incrementador toma ese producto, lo mete al inventario, y la persona de Alpina que maneja una carretilla eléctrica o un operador montado, toma esa estiba y la lleva a la bodega de frío y la posiciona en la estantería, esa es la labor de Alpina en ese proceso; en el cual el demandante era líder del personal de Alpina en el proceso logístico, “...él direcciona a todo ese personal de Alpina; si él hace un requerimiento al tercero lo hace a través de su líder para las funciones que ya le especifique que estaban programadas, si algo pasaba en esa interacción de él con la producción como le sucedió ese día que una falla de máquina y tocaba reaccionar porque había que recoger el producto, él debió como líder en su equipo de trabajo que eran más de 10 personas en ese equipo, programas a las personas en esas dos actividades que le acabo de ilustrar o pedirle el favor a producción, de la gente de Alpina que también sabe hacer operador montado y conoce del tema un suministro de personas para que hicieran esa actividad propia de la compañía...”; que el personal externo no utiliza ninguna herramienta, todo lo hace de manera manual, para el resto del proceso productivo el personal alpinista utiliza carretillas

eléctricas, operador montado (carretilla de manejo manual), un montacargas pequeño en bodega, y deben estar capacitados para su uso.

De los medios de prueba referenciados, analizados uno a uno y en conjunto atendiendo los principios de la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Arts. 60 y 61 del CPTSS); se acredita la ocurrencia de los hechos endilgados al demandante y atribuibles a éste, como lo admitió en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte, al señalar que había solicitado al personal del contratista o proveedor TK ALMACENA realizar labores que estaban destinadas a los operarios o personal de Alpina –como era tomar los medios de manejo de cargas y almacenar producto terminado en un espacio determinado-; terceros que, conforme la prueba testimonial, estaban contratados para una labor específica y diferente; que tampoco informó o reportó la situación a su jefe inmediato y/o empleador; comportamiento que evidencia el incumplimiento de las obligaciones especiales que le incumbían como trabajador.

En efecto, téngase en cuenta que en su condición de supervisor era el encargado de programar los turnos y el personal para el desarrollo de las actividades establecidas; es decir que tenía la autoridad o atribución para determinar quiénes prestarían el servicio requerido -puntualmente recepción de producto- y en caso de no recibir la colaboración respectiva, tomar las medidas pertinentes respecto de dicho personal, lo cual no se advierte haya sucedido; ya que en la diligencia de descargos refiere que una vez conoció el plan de trabajo, procedió a comunicar al personal *“...pero ninguna persona estaba dispuesta a venir en el turno...”*; sin que tampoco, tal situación la hubiere reportado ante su superior o jefe inmediato, para que la accionada hubiere procedido conforme sus facultades; evidenciándose falta de planeación y liderazgo, así como un inadecuado manejo del personal a su cargo, ya que toleró el incumplimiento de las órdenes impartidas para la ejecución de las labores por parte de sus colaboradores

Igualmente, al disponer que terceros ejecutaran labores propias del personal directo de la demandada, se advierte que el actor desatendió las políticas y lineamientos de la compañía; ya que no obtuvo autorización para ello, tampoco observó los conductos regulares, generando un potencial perjuicio para el empleador

al evidenciarse una indebida utilización de figuras como la tercerización laboral, téngase en cuenta que existía la prohibición que personal ajeno, esto es, proveedores o contratistas realizaran las mismas labores que ejecutaba el personal vinculado o directo de Alpina, es decir que no se diera la denominada *operación espejo*, como lo aludió el testigo Alexis Benítez; además, de la utilización de medios de manejo –carretillas manuales y eléctricas- sin la capacitación requerida para su uso; cuando dicho personal, el del contratista o tercero, estaba vinculado para una labor diferente y específica.

Ahora, sostiene la vocera judicial del demandante en sus alegaciones de segunda instancia, que las labores ejecutadas por el personal del tercero, obedecen al giro normal de su operación, esto es del servicio de estibado, despeje de línea, conforme el objeto del contrato celebrado con TK ALMACENA S.A.S.; no obstante, debe advertirse que de conformidad con el acta de descargos, la actividad desplegada por dicho personal fue la de *“...tomar los medios de manejo de cargas y almacenar producto terminado en un espacio específico...”*; sin que tales funciones se encuentran contempladas en el objeto del contrato; ya que revisado el mismo, además de la mencionada *“...despeje de línea...”*, las específicas eran *“...asignación de recolección canastillas, organización lógica de estibas, selección y recolección canastilla, estibado según producto, toma de datos, separación del producto en mal estado, contabilización de producto por lote, verificación conjunta de cantidades estibadas...”* (fl. 27 PDF 01); téngase en cuenta que el mismo actor en el interrogatorio de parte mencionó que el personal de TK ALMACENA *“...ellos hicieron todo el proceso de recepción de la mercancía de la planta, la recepcionaban, las estibaban y la ponían en un lugar específico para no llenar el área en donde ellos se encontraban...”*, para lo cual utilizaron montacargas y estibadores (eléctrico y manual), *“...Para la recepción como tal ellos no necesitan de esa herramienta,, para moverla sí la necesitan. Lo que pasa es que la mercancía viaja por una banda transportadora, el personal toma la canastilla con la mercancía, con el producto terminado, la cogen manualmente y la depositan en una estiba y van armado las estibas a un nivel específico. Cuando ellos manualmente terminan de armar la estiba, pasan con un estibador manual o con un estibador eléctrico a mano y portan ya las estibas armadas a un lugar específico para despejar el área...”*; coligiéndose que dicho personal, contrario a lo considerado por la parte actora, si realizó actividades que no estaban comprendidas dentro del objeto del contrato comercial de TK ALMACENA, e hizo uso de herramientas o elementos sin la capacitación requerida.

Sostiene también dicha apoderada, “...Como se evidencia en el expediente a folio 65 de la demanda, quien le dio la orden a los trabajadores de TK ALMACENA de estibar los productos fue el LIDER OPERATIVO de TK ALMACENA no mi cliente...”; no obstante, no hay evidencia de ello, pues lo que aparece en el folio mencionado es el acta de descargos, donde al final de la respuesta a la primera pregunta, sostiene “...Como no tenía personal para patinar del sábado 10 de la noche a domingo 6 de la mañana me reuní con el líder operativo del equipo de TK Almacena del turno y le comente que nos apoyara con la ubicación de las estivas no en la bodega de cuarto frío sino en el área de estibado o en su defecto en el área de multiempaques que fue lo que ocurrió ese día...” (fl. 66 PDF 01); sin que tal manifestación tenga el alcance de confesión, al tenor de lo consagrado en el artículo 191 del CGP, que señala en su numeral segundo, que para que exista confesión se requiere entre otros requisitos “...Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria...”; teniéndose tales dichos como una simple declaración de parte, que para darle valor probatorio, se necesitaba que fueran corroborados con otros medios de pruebas que llevaran a tal convencimiento, pero que en el presente asunto no se dieron.

Aunado a lo expuesto, se observa que el accionante, omitió, como se indicó líneas atrás, informar o comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estimaba conducentes a evitarle daños y perjuicios, pues no le manifestó lo sucedido en el turno de las 10:00 p.m. a las 6:00 a.m. del sábado 18 y domingo 19 de mayo de 2019, respecto a la negativa de algunos operarios subalternos suyos, de colaborar con la recepción de producto en dicho turno; así como el hecho de haber dispuesto del personal del contratista TK ALMACENA para suplir dicha actividad, donde el mismo –ese personal- realizó actividades que no estaban comprendidas en el objeto del contrato comercial que tenía celebrado la compañía, para que esta pudiera tomar las acciones respectivas en aras de evitar eventuales inconvenientes con dicho contratista e incluso con los mismos trabajadores, recordemos que fue la organización sindical quien al exigirle a la empresa explicaciones sobre el actuar del demandante, en comunicación del 6 de junio de 2019, la puso en conocimiento de lo sucedido, pues se reitera, el demandante no le había comentado nada a su jefe inmediato ni al empleador.

Bajo ese contexto, se advierte, que el demandante desatendió las indicaciones emanadas de la accionada, omitiendo la realización de actividades que estaban a su

cargo y direccionamiento que determinaban el buen funcionamiento de la operación; conducta que no es admisible atendiendo el hecho que éste debía **“...cumplir las políticas y procedimientos de la compañía, favoreciendo el clima laboral y el desarrollo de los equipos a su cargo...”**; conforme las responsabilidades contenidas en la descripción del cargo (fls. 40 a 44 PDF 05) y sin comunicarle oportunamente al empleador tal actuación; circunstancia que lleva a acreditar el incumplimiento del trabajador en sus obligaciones y de contera el desobedecimiento de las instrucciones impartidas de modo particular por el empleador; téngase en cuenta que conforme el Reglamento Interno de Trabajo “RIT”, los trabajadores tienen como obligaciones especiales las consagradas en el artículo 50, CAPITULO XII, entre ellas las de los numerales **“...1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido...”**; así como **“...5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios...”**; **“...10. Cumplir con lo dispuesto en los Reglamentos y Procedimientos de ALPINA S.A., que se encuentren aprobados y vigentes oficialmente por la empresa...”**. El artículo 55, CAPITULO XIII ibídem, consagra que constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa, entre otras: **“...d). La violación grave por parte del trabajador a las obligaciones contractuales y a lo dispuesto en los Reglamentos y Procedimientos de ALPINA S.A., que se encuentren aprobados y vigentes oficialmente por la empresa...”**; y en el documento de 18 de febrero de 2019, denominado ACLARACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO se califica en el numeral segundo, como falta grave **“...44. Tolerar el incumplimiento de las políticas, normas de seguridad y/o control por parte de sus colaboradores o de aquellos empleados a quienes en ejercicio de sus funciones debe controlar...”** ... **51. Reincidir de forma reiterativa en el incumplimiento de una obligación laboral aun cuando ya se ha imputado sanciones por parte de la Empresa...**, así como en el inciso final de dicho numeral segundo **“...1. Incumplir con lo dispuesto en todas las políticas, códigos, procedimientos y reglamentos de la Empresa para el cumplimiento claro de las funciones, el alcance de los objetivos y la protección de la integridad física y psicológica de todos sus trabajadores.- ...11. Cualquier conducta catalogada como leve, cuando ponga en peligro y/o cause perjuicios a la Empresa, compañeros de trabajo y/o terceros...”** calificándose como leve en el numeral primero de dicho documento: **“...6... No informar oportunamente al empleador cualquier observación relevante para evitar daños y perjuicios. - ... 11. No atender los llamados de atención que la Empresa le otorgue en razón del incumplimiento a las obligaciones del trabajador...”** (resaltado fuera de texto, fl. 53 a 59 PDF 01); recordemos que al accionante se le adelantó proceso disciplinario en junio de 2018 por el **“...incumplimiento a sus obligaciones laborales contenidas**

en el artículo 58 del CST, al no comunicarle oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios...”, “...Liderazgo con su equipo y Relacionamiento con Pares y Jefes...” (fls. 49 a 54 PDF 05); y el 15 de noviembre de 2017 había celebrado ACTA DE COMPROMISOS por “...2. Liderazgo con sus Equipos de Trabajo... 3. Relacionamiento con pares y líderes...” (fl. 48 PDF 05). Se señala en el CONTRATO DE TRABAJO, como justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato, “...las señaladas en la ley en el Reglamento Interno de Trabajo, y en especial el incumplimiento o la violación de las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en este contrato y en los reglamentos de ALPINA, o la comisión de alguna de las siguientes faltas, las cuales para los efectos legales se califican como graves: ... **16.** Tolerar el incumplimiento de las políticas, normas de seguridad y/o control por parte de sus colaboradores o de aquellos empleados a quienes en ejercicio de sus funciones debe controlar.- ... **22.** Negarse sistemáticamente a cumplir órdenes que en cumplimiento de sus funciones le imparta un superior jerárquico...”; por tanto, resulta fácil concluir que el demandante faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en las normas citadas, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del CST que lo obligaba a realizar su labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de su empleador; así como el comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; en tanto su conducta constituye falta calificada como grave en el reglamento de trabajo y también está contempladas en la ley, configurándose así la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa como lo autoriza el artículo 62 del CST en su literal a) numeral 6º.

Aunque según dicha norma, no es cualquier falta cometida por el trabajador la que origina la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sino que esta tiene que ser grave, es decir que debe tener una entidad y repercusión tal que afecte de manera palmaria las obligaciones o prohibiciones que la ley establece a los trabajadores; además, se entiende que esa gravedad debe medirse en relación con las circunstancias específicas en que ocurrió, pues en esta materia es imposible establecer un catálogo de situaciones que sea dable calificar, de antemano, como graves, con lo que se podría considerar que el comportamiento del accionante, al haberle asignado actividades a terceros o personal de un contratista sin estar autorizado para ello; así como el no haber realizado la programación adecuada y actos necesarios para proceder con el cumplimiento de labores por parte de los

trabajadores a su cargo que se rehusaron a dar cumplimiento a las labores que se debían ejecutar, sin poner al empleador al tanto o en conocimiento de esas situaciones; no tiene la gravedad necesaria para que hubiese dado lugar a la terminación del contrato con justa causa, como lo considera la vocera judicial de la parte actora; no obstante, debe tenerse en cuenta que puso en riesgo a la entidad, como quiera que dio una indebida utilización a la figura de la tercerización laboral, al impartirle órdenes al personal de TK ALMACENA para ejecutar labores diferentes a las contratadas, permitiendo además, el uso de medios de manejo –carretillas manuales y eléctricas- sin la debida capacitación de éstos; aunado a que, puso en entredicho el nombre de la entidad, ya que quedó en evidencia un hecho irregular por lo menos ante TK ALMACENA pues se estaba incumpliendo lo pactado con éste y respecto a la organización sindical que evidenció el hecho y lo puso en conocimiento de la demandada; y que también desacató las órdenes de su empleador, ya que omitió informarle esas circunstancias para que hubiere podido tomar las acciones correspondientes y evitar el riesgo, lo que no hizo, faltando en realidad a sus deberes laborales y desatendiendo lo ordenado; constituyendo su comportamiento faltas graves que conllevan justa causa de terminación del contrato, como quedo indicado.

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

Y es que si bien, sostiene la parte actora que la decisión de la accionada resulta desproporcionada ante la falta cometida, la jurisprudencia legal ha considerado que no compete al juez determinar la gravedad de la conducta del trabajador cuando la misma fue calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos; que es lo que

sucede en el presente asunto, dado que en el contrato de trabajo del demandante se calificó el comportamiento desplegado por éste como falta grave para finiquitar su vínculo laboral, conforme la cláusula 9ª, numerales 16 y 22; al Reglamento Interno de Trabajo, artículo 55, literal d); a la Aclaración del RIT de 18 de febrero de 2019, numeral 2º, ordinales 44, 51, inciso final numeral 2 ordinales 1 y 11, en armonía con el numeral 6º literal a) de los artículos 62 y 63 del CST, modificados por el artículo 7 de Decreto 2351 de 1965; por lo que no es factible en esta instancia entrar a considerar, la proporcionalidad entre la falta cometida y la consecuencia aplicada, pues ya la misma fue calificada con la connotación de “grave” por las partes en los reglamentos la entidad y contrato de trabajo.

Y es que así lo ha señalado la máxima Corporación de cierre de la justicia ordinaria, al considerar en la sentencia SL4254-2022, de 6 de diciembre de 2022, radicación No. 93301, lo siguiente:

“(...) Aunque en la sentencia impugnada no se mencionó expresamente el numeral 6) del literal a) del artículo 62 del CST, la Sala colige, como igualmente lo hace la censura, que el ad quem sí encuadró la falta endilgada al actor en las previsiones de este numeral toda vez que la calificó como una falta grave así prevista en el reglamento interno de trabajo.

Debe recordarse que esta disposición legal prevé como justas causas de despido dos situaciones diferentes: una, la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador y, dos, la falta grave calificada como tal en normas internas de la empresa como reglamentos, pactos, convenciones, etc., o en los contratos de trabajo.

La distinción más relevante entre estas dos circunstancias es que la gravedad de la conducta, en el primer caso, puede ser determinada por el juez laboral, mientras que, frente a la segunda, esa calificación debe estar previamente definida por las partes en los reglamentos o estipulaciones de la empresa. En relación con lo anterior, la Sala, en sentencia CSJ SL499-2013 reiterada entre otras en CSJ SL2089-2020, explicó dicha distinción así:

El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es 'cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo', otra es '... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23

de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato.

Así las cosas, le asiste razón al Tribunal al haber considerado que no le correspondía calificar la gravedad del hecho endilgado al trabajador, dado que este fue previsto como falta grave en el reglamento interno de trabajo, conclusión fáctica que no es dable discutir por la senda jurídica, elegida por el censor.

De ahí que el planteamiento de que se trató de un «hecho minúsculo» o un error intrascendente o inconsciente, de buena fe o que tan solo generó unas dificultades fácilmente superables o subsanables, no demuestra la equivocación endilgada al colegiado; esto, porque, poner en peligro los bienes del banco o no atender las prescripciones impartidas por este para la seguridad de dichos bienes o del dinero que le fue confiado, fue catalogado previamente por el empleador como una falta grave, por lo que el juzgador no podría determinar nuevamente la gravedad de tal situación. Esa posibilidad solo se presenta, se repite, cuando lo alegado sea una violación grave de las obligaciones o prohibiciones (que no es el caso presente), no cuando se trata de una falta grave así consagrada previamente por el empresario...”

En ese orden de cosas, al quedar demostrada la ocurrencia de hechos imputados al trabajador en la carta de despido, los cuales constituyen justa causa para dar terminado su contrato de trabajo, se tiene por legítima la conducta del empleador.

En cuanto a la fecha de terminación del contrato, sostiene la parte actora que lo fue el *15 de julio de 2019*, cuando la accionada dio respuesta al recurso de apelación presentado por el actor el 12 de julio de 2019; sin embargo, no es factible considerar dicha data como el finiquito del nexo, habida consideración que fue con comunicación del **8 de julio de 2019** que se le notificó al demandante la decisión de darle por terminado el contrato; y que como éste lo aceptó en el interrogatorio de parte después de esa fecha -8 de julio- no prestó más servicios a la compañía, debiendo tenerse esa data como de ruptura del contrato o de desvinculación; pues además la liquidación del contrato se dio hasta esa calenda (fls. 85 y 85 PDF 05).

Se dice lo anterior, pues si bien en la carta de terminación se le indicó que dicha decisión podía ser controvertida para su revisión, presentando recurso en formato escrito y motivado “...a más tardar dentro de los **tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de su notificación...**”; también se advierte que el recurso, según lo referido en la comunicación RA-33-2019 de 15 de julio de 2019, con la cual se da respuesta al mismo

(fls. 78 a 82 PDF 05), fue presentado el 12 de julio, es decir de manera extemporánea como lo alude la accionada, ya que, aunque el escrito con el que controvertió el documento, esta calendado “...Bogotá Cundinamarca. **09 de julio de 2019...**” (fls. 61 a 67 PDF 05), no registra fecha de recibido por parte de la accionada, entendiéndose como se indica en la mencionada comunicación, que fue “...**radicado el viernes doce (12) de julio de dos mil diecinueve (2019)**...”; coligiéndose que el actor no controvertió la decisión en término, para extender el contrato hasta la fecha señalada por éste; circunstancia que implica negar el pago de salarios y prestaciones sociales por el término reclamado en la demanda; máxime que, como se indicó líneas atrás, no hubo prestación del servicio en la data reclamada.

Por tanto, al advertirse que la decisión de primera instancia se ajusta a derecho, como quiera que no se observó vulneración al debido proceso, quedo acreditada la justa causa invocada por la demandada para la ruptura del contrato de trabajo del actor, y se le reconocieron sus acreencias laborales hasta la fecha efectiva de prestación del servicio, se confirmará la sentencia revisada

Sin condena en costas en esta instancia, por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, el 28 de julio de 2022, dentro del proceso ordinario promovido por **NESTOR MIGUEL DUARTE LIZARAZO** contra el **ALPÍNA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

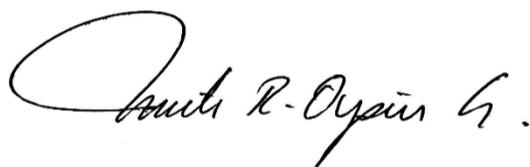
SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria