

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA LABORAL**

MAGISTRADA PONENTE: DRA.SARAY NATALY PONCE DEL PORTILO.

Manizales, Diciembre 11 de 2020.

I. ASUNTO A RESOLVER

Procede la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, a proferir la decisión que en derecho corresponda dentro del presente proceso ordinario laboral promovido por JUAN MANUEL ACOSTA en contra de AGROINDUSTRIAL SAN JOSÉ AGRINSA S.A. La Magistrada Ponente declaró abierto el acto, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020.

Prevía deliberación de los Magistrados que integran la Sala de Decisión y de conformidad con el Acta de Discusión N°111, por unanimidad, acordaron la siguiente providencia para resolver el recurso de apelación en contra de la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales.

ANTECEDENTES

JUAN MANUEL ACOSTA HENAO llamó a juicio a AGROINDUSTRIAL SAN JOSÉ S.A., para que se declarara la ineficacia de los artículos del reglamento interno de trabajo que sirvieron de sustento para la terminación de su contrato de trabajo y consecuencia, se declare que no existieron justas causas para la finalización del vínculo laboral; en consecuencia, solicitó que se condenara a la demandada al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo,

y las acreencias laborales dejadas de percibir desde el momento en que se efectuó su despido.

Fundamentó sus peticiones, en que se vinculó con la demandada mediante un contrato de trabajo verbal a término indefinido desde el 01 de enero de 1989. Indica que la relación laboral fue terminada de forma unilateral por parte del empleador el día 23 de noviembre de 2017, ello por cuanto el día 8 de noviembre de 2017, la señora GIMENA LÓPEZ LÓPEZ, en su calidad de gerente financiera, encontró en una caneca de basura, bandejas de huevo en perfecto estado, ocultas bajo bolsas de basura, por lo que se identificó al señor VLADIMIR SUÁREZ como responsable de dichas actuaciones. Posterior a ello, se notificó al demandante en fecha 10 de noviembre de 2017, de cita para rendir descargos a fin de determinar su responsabilidad dentro de los hechos acaecidos.

Manifiesta, que dentro la diligencia de descargos, se dio a conocer que el señor VLADIMIR SUÁREZ era el responsable de haber colocado las bandejas de huevos dentro de la caneca de basura, hecho que reconoció ante las señoras GIMENA LÓPEZ, DORA INÉS DUQUE y el señor ENRIQUE URIBE JARAMILLO. Luego, en fecha 23 de noviembre de 2017, el empleador da por terminado el vínculo laboral del demandante, invocando los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo, así como las clausulas primera, séptima y décima del contrato de trabajo, y los artículos 49, 51 y 55 del reglamento de trabajo.

Argumentó que dentro del desarrollo del proceso disciplinario se le endilgó responsabilidad al actor sobre los hechos de intentos de sustracción de los aludidos huevos, sirviendo de fundamento para propiciar su despido, basando su decisión en supuestos descuadres de inventarios que a su juicio no se encuentran probados.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Al dar respuesta a la demanda, AGROINDUSTRIAL SAN JOSÉ S.A., se opuso a las pretensiones, alegando que la finalización del contrato de trabajo del actor se dio por justas causas, sustentadas en el incumplimiento de los deberes contraídos por el trabajador con el empleador, faltas que a su juicio, fueron debidamente comprobadas en el proceso disciplinario realizado al demandante. Manifiesta su aceptación frente al hecho DÉCIMO PRIMERO de la demanda, en el cual se describen las irregularidades advertidas por la señora GIMENA LÓPEZ LÓPEZ el día 8 de noviembre de 2017, expresando que encontró en la zona de basuras un total de 10 bandejas de huevo, siendo reconocido por el trabajador VLADIMIR SUÁREZ su responsabilidad en el hurto, indicando adicionalmente, que había sido cometido en repetidas ocasiones. Que el día 10 de noviembre de 2017, se citó al señor JUAN MANUEL ACOSTA en su calidad de jefe de bodega, a fin de que entregara las explicaciones correspondientes en torno a controles de seguridad y procedimientos internos llevados a cabo para evitar este tipo de conductas. Explica que la terminación del contrato de trabajo, comunicada en oficio del 23 de noviembre de 2017, se sustentó en el incumplimiento de las responsabilidades del trabajador, al evidenciar conductas omisivas como la falta de supervisión y vigilancia del personal que tenía a cargo, en calidad de jefe bodega, así como sobre el inventario de bienes en custodia. Anota, que pese a la sustracción de un aproximado de 300 huevos, el demandante nunca reportó faltantes en sus inventarios, y tampoco se percató de dicha situación, registrando como completos sus inventarios, por lo que aflora duda razonable sobre el cumplimiento de sus labores en debida forma.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante la sentencia registrada en el Cd de folio 192, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales, tuvo por acreditadas

las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, FALTA DE CAUSA PARA PEDIR Y COBRO DE LO NO DEBIDO, declarando la existencia de la relación laboral entre el 1 de enero de 1989 y el 23 de noviembre de 2017, regida por 2 contratos de trabajo, uno pactado a término indefinido desde el 1 de enero de 1989 hasta el 4 de octubre de 2001; y un segundo contrato desde el 5 de octubre de 2001, hasta el 23 de noviembre de 2017; absolviendo a la demandada de las pretensiones sustentadas en la declaratoria de terminación del contrato laboral sin justa causa.

En la decisión de primera instancia, la Juez tuvo por demostrada las faltas anunciadas en la carta que dio terminación al contrato de trabajo, al considerar acreditada la sustracción de huevos de forma reiterada, por un trabajador a su cargo, sin que dicha circunstancia se viera reflejada en los registros entregados por el demandante a su empleador. Se expresa en la decisión, que la negligencia del actor permitió un detrimento económico al empleador, al no ejercer control en debida forma sobre los bienes encomendados. Igualmente señaló que la terminación del vínculo laboral, no se encontraba catalogada por la jurisprudencia como una sanción, y en ese orden, no era imprescindible para el empleador adelantar proceso disciplinario para adoptar tal decisión. En su valoración del proceso disciplinario adelantado al actor, encontró ajustado a derecho la ejecución del mismo, por lo que consideró no vulnerado el debido proceso.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con lo decidido, el vocero judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, considerando que la conducta reiterada del señor VLADIMIR SUÁREZ no se encontraba demostrada en el plenario, indicando que su apadrinado no fue negligente en su proceder, advirtiendo que dada la organización de la demandada

AGRINSA, era factible que si existiere alguna irregularidad, la misma podía ser detectada en los inventarios. En lo que concierne a los videos de seguridad, explica que el acceso a los mismos era de forma inmediata, y que no podía verificar lo grabado en ellos en fechas anteriores, y que además, no tuvo acceso a los mismos, puesto que dentro del proceso disciplinario no se los pusieron de presente. Referente al proceso disciplinario, considera que el mismo no fue adelantado en debida forma, puesto que fue citado, sin habersele indicado que era contra él, por lo que no pudo ejercer su debida defensa. En similar sentido manifestó su inconformidad frente a las pruebas de campo llevadas a cabo para establecer las cantidades de huevo porrón.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

AGRINAL S.A. mediante apoderada judicial presentó alegatos de conclusión indicando, que el 5 de octubre de 2001, de mutuo acuerdo, las partes suscribieron un nuevo acuerdo contractual que cambiaba la duración del contrato de término indefinido a término fijo igual a 1 año, quedando como fecha de inicio el 5 de octubre de 2001 y terminación el 5 de octubre de 2002; por lo que considera que existe claridad de la modalidad contractual de la relación de trabajo, la cual a su parecer era a término fijo, y no como lo anunciaba el demandante, a término indefinido. En lo que respecta a la terminación del contrato, argumenta la demandada que tuvo lugar con sustento en una falta grave de acuerdo al reglamento y contrato, por lo que se finalizó el vínculo por justa causa; generando consecuencias económicas a la empresa, y evidenciando una falta de control y seguimiento de la bodega a cargo del trabajador. Como sustento fáctico a las faltas endilgadas al actor, señala que el 08 de noviembre de 2017, la señora GIMENA LÓPEZ LÓPEZ en su calidad de gerente financiera de la demandada, hizo presencia en las instalaciones de la clasificadora, donde se percató que al interior de una caneca de basura, se ocultaba una

torre de 5 bandejas de huevos metidas en una bolsa negra, a lo que el trabajador VLADIMIR SUÁREZ intentó justificar su presencia en ese sitio golpeando los huevos para argumentar que era por su deterioro; posterior a ello se percata la Gerente que existe otra torre de huevos camufladas dentro de una canasta plástica. Ante lo narrado, el trabajador VLADIMIR SUÁREZ acepta la sustracción de los huevos por su parte desde hace tiempo, a lo que se dan a la tarea de revisar los videos de seguridad, donde se denota que la sustracción la realizaba delante del puesto del demandante. Considera la demandada, que dentro del interrogatorio de parte rendido por el actor, quedó evidenciado que el señor JUAN MANUEL ACOSTA tenía acceso a los videos de seguridad; sin embargo, nunca verificó los elementos que sustrajo el trabajador VLADIMIR SUÁREZ. Señala como faltas, la omisión en el control de las actividades del señor VLADIMIR SUÁREZ, y además, la entrega de inventarios inexactos, puesto que no manifestó la existencia de pérdidas, estando evidenciada la sustracción del material por parte del señor VLADIMIR SUÁREZ. Indica que los argumentos expuestos para exonerar de responsabilidad al demandante, no son de recibo, pues tenía claro cuáles eran sus funciones como jefe de bodega, y la empresa colaboró para ello con la instalación de un circuito, por lo que podía verificar la labor de cada empleado. Resalta la remisión de una carta del empleador VLADIMIR SUÁREZ disculpándose por sus errores, y anotando que el demandante también sustraía los huevos de la compañía. Señala que si bien nunca se acusó al demandante del robo de huevos, si consideran la existencia de una falta grave por parte del trabajador, puesto que presentaba inventarios sin descuadres, estando demostrado que un empleado sustraía grandes cantidades de huevo. Finalmente indica, que se le respetaron los derechos laborales al trabajador, así como el debido proceso, por lo que solicita confirmar en todas sus partes, la sentencia objeto del recurso.

La parte demandante presentó escrito de alegaciones, señalando que se le está sancionando de forma muy drástica por un acto de un tercero, conducta que, si bien no debe pasar por alto el empleador, no le permite separar del cargo a un empleado con casi 30 años en la empresa. Indica que al demandante se le endilga una falta de cuidado, cuando su condición de administrador de bodega lo obliga a estar pendiente de una cantidad de actividades, sobre las cuales no puede tener control infalible sobre 12 personas. Considera que según la teoría de la jueza de primera instancia, cualquier robo en empresa, por parte de empleados o tercero, es causal suficiente y justa para despedir el que ostente el cargo de administrador, pese a que no se demuestre en el ilícito. Concluye señalando, que pese a que el demandante ejercía el cargo de administrador de bodega, el hecho que se funda la justa causa invocada, no tiene asidero, puesto que el hecho no lo hace copartícipe o solidario lo ocurrido, puesto los actos se apartan de la esfera de sus funciones por ser imprevistos e intempestivos. Por lo anterior, solicita se revoque la sentencia proferida en primera instancia.

PROBLEMA JURÍDICO:

El debate jurídico se circunscribirá a valorar si las justas causas alegadas por la empleadora AGRINSA SA para dar por terminado el contrato de trabajo del señor JUAN MANUEL ACOSTA, fueron debidamente acreditadas en el presente juicio. Así mismo, se deberá establecer si existió vulneración al debido proceso del actor en el trámite del proceso disciplinario desarrollado.

TESIS DE LA SALA:

A juicio de este cuerpo colegiado, se encuentra justificada la terminación por parte de AGRINSA S.A. al acreditar la existencia de causal de terminación, y en consecuencia se deberá confirmar la decisión de primera instancia.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero el señalar, que de acuerdo a la línea jurisprudencial adoptada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en materia de distribución de las cargas probatorias, le corresponde al trabajador demostrar la existencia del despido, y al empleador, validar la justa causa que invoca para el fenecimiento del vínculo laboral. Tal posición ha sido ratificada en sentencias como la **SL8825-2017 y SL18082 – 2016**, entre otras.

De acuerdo a lo anterior, tenemos acreditado como hecho relevante dentro del proceso, la sustracción de huevos realizada por el trabajador VLADIMIR SUÁREZ el día 8 de noviembre de 2017, la cual fue advertida por la gerente financiera de AGRINSA S.A., la señora GIMENA LÓPEZ LÓPEZ, tal como se narra en los hechos 11 y 12 del expediente, y como se acepta en la contestación de la demanda.

Igualmente se constata, que de acuerdo a la documental obrante a folio 18 del expediente, el actor fue citado el día 10 de noviembre de 2017 a rendir descargos, diligencia que fue llevada a cabo ese mismo día, tal como se puede apreciar a partir de la documental correspondiente al acta obrante desde el folio 19 del expediente.

En cuanto a la finalización del vínculo laboral, se tiene que de acuerdo a documental obrante a folio 22, en misiva del 23 de noviembre de 2017, el empleador AGRINSA S.A., invoca como justas causas para terminar la relación contractual, el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo. Alega como sustentos fácticos, la sustracción de 300 huevos realizada por el señor VLADIMIR SUÁREZ, advertida por la señora GIMENA LÓPEZ, señalando que el día anterior al de los sucesos, también se presentó la conducta por parte del trabajador

en referencia, sin que el señor ACOSTA HENAO como jefe de bodega se percatara del hecho, y sin que reportara anormalidad en el inventario de huevos, puesto que solo reportaba un faltante de 60 huevos. También se esgrime, que de acuerdo a las grabaciones de los días 7 y 8 de noviembre de 2017, el señor SUÁREZ sustrae los huevos en bolsas, pasando delante del puesto del demandante, sin que el mismo advirtiera irregularidad alguna, ni iniciara acciones para determinar los faltantes retirados. Se reprocha, que de acuerdo a pruebas realizadas por el Director Técnico de AGRINSA, en compañía de la Gerente Comercial y la líder de Gestión Humana, la preparación del huevo porrón para la venta requiere de 25 huevos por kilo, mientras que el demandante reportaba un promedio de 30 a 35 huevos, causando un desfase de 5 a 10 huevos por kilo de huevo porrón. Por lo anterior, en la misiva se considera el incumplimiento de los deberes por parte del señor ACOSTA HENAO, en tanto no implementó medidas de seguridad para evitar o prever conductas como la sustracción realizada por el señor VLADIMIR SUÁREZ, reportando inventarios incongruentes de los bienes a su cargo.

Como preceptos normativos invocados, señalan los numerales 1, 5, y 6 del artículo 58, y los numerales 2 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con lo dispuesto en la cláusula primera, el literal b) de la cláusula séptima, y los literales a), b) y c) de la cláusula decima del Contrato de Trabajo; en concordancia con los numerales 1, 5, 6, 8, 12, 22, 27, 39 y 49 del artículo 49, en los numerales 2, 3, 4, 5 y 9 de la sección de obligaciones de jefes de sección; los numerales 5, 17, 42, 48 y 59 del artículo 51, y los numerales 2, 6, y 11 del artículo 55, del Estatuto Reglamentario Interno de la empresa.

Frente a las acusaciones invocadas por el empleador para la terminación del contrato de trabajo por justa causa, le corresponde valorar

a esta Sala si encuentran debidamente probadas en juicio, de acuerdo a las cargas probatorias anunciadas de forma antecedente.

De conformidad a los supuestos fácticos citados en la carta de terminación, esta Sala tiene plenamente acreditada la sustracción de los huevos realizada por el señor VLADIMIR SUÁREZ, el día 8 de noviembre de 2017, en tanto se ha aceptado por las partes tal circunstancia. Por otro lado, en lo que refiere a la reiteración de dicha conducta por parte de este trabajador, no existen elementos probatorios que brinden certeza sobre dicho aspecto, y esta incertidumbre, es una apreciación que incluso, se comparte con la Juzgadora de Primer grado vertida en su sentencia, ello por cuanto si bien las testigos traídas a juicio, la señora GIMENA LÓPEZ y DORA INÉS DUQUE, afirman que el señor VLADIMIR SUÁREZ expresó haber sustraído huevos en reiteradas ocasiones, al plenario no se aportó elemento a partir del cual se constate la conducta en otras oportunidades, y mucho menos la frecuencia con la que se hacía. Ello también sucede con la grabación del 7 de noviembre de 2017, día anterior cuando es sorprendido el trabajador; en la cual según lo esbozado en la carta de terminación, se aprecia al señor VLADIMIR SUÁREZ, sustrayendo los huevos; sin embargo, este elemento no es aportado al plenario, por lo que no se puede tener como probado tal circunstancia.

Obsérvese entonces, que el conocimiento sobre los hechos que sugieren la reiteración de la conducta, que llega a las testigos DORA INÉS DUQUE y GIMENA LÓPEZ, proviene de una confesión realizada por el señor VLADIMIR SUÁREZ, circunstancia que las hace testigos de oídas, y a partir de la cual no se puede inferir demostrada la conducta que se alude. Y si bien se allega al proceso en la declaración de la testigo DORA INEZ DUQUE AGUIRRE, carta que según el dicho de la declarante ha sido suscrita por el señor VLADIMIR SUÁREZ, la misma ha de valorarse primeramente como parte integral de su versión, y como quiera que la

documental fue recibida el 24 de septiembre de 2018, esto es, casi un año después de los hechos, carece de valor probatorio pues no puede constituir sustento a las razones que motivaron al despido del trabajador en ese momento, puesto que la misma no existía.

Ahora bien, apreciado el testimonio de la señora LÓPEZ LÓPEZ la misma indicó que en las cámaras observó como el señor VLADIMIR SUÁREZ sacaba en bolsas los huevos, y que era curioso porque las mismas tenían forma de torrecita de huevos, sin que le conste enteramente el contenido de las bolsas; y en otra oportunidad sí vio que sacaba unas canastas, sin dar mayor detalle puesto que en ese momento se dio una interrupción del video de la audiencia; y a partir de ello, tampoco es procedente acreditar una reiteración de la conducta, puesto que tampoco existe certeza en la testimonial sobre la ocurrencia del hecho de forma periódica.

De la misma forma en el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la demandada, el mismo frente al conteo de averías en los huevos y el manejo del huevo porrón y referente a la irregularidades presentadas con el señor VLADIMIR SUÁREZ, indica que no existe otras personas distintas a este último y el señor JUAN MANUEL ACOSTA que puedan dar fe de lo verdaderamente ocurrido en los hechos que nos ocupan.

A partir de ello, y de la revisión de las documentales, esta Sala considera que el incumplimiento del deber por parte del señor JUAN MANUEL ACOSTA en lo que respecta al reporte de inventarios de huevos bajo su custodia, no se encuentra plenamente acreditado, en tanto que las irregularidades de las cuales se le acusa en el manejo de esa función, se encuentran soportados con la acreditación de la reiteración de la conducta

por parte de VLADIMIR SUÁREZ a través del desarrollo de la relación laboral.

Pese a lo anterior, dentro de la carta de terminación del 23 de noviembre de 2017, se acusa al trabajador por la omisión en la implementación de medidas de seguridad y control, para prevenir conductas como las acaecidas el 8 de noviembre de esa anualidad, falencia que a juicio de la Sala se encuentra acreditada, y sustenta el incumplimiento del numeral 1 del artículo 58 del CST, en lo que respecta al no efectuar la realización de sus labores en los términos dispuestos por el reglamento interno de trabajo y las instrucciones impartidas por sus superiores, así como las falencias en el cumplimiento de las funciones asignadas, conducta que está determinada en el numeral 6 del literal A) del artículo 62 del CST, como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, en lo que refiere a cualquier violación grave de las obligaciones del trabajador, o la comisión cualquier falta grave calificada como tal en el reglamento interno o contrato de trabajo, como efectivamente se ha establecido en el artículo 49 y 51 del reglamento interno de trabajo, normas que han servido de fundamento a la carta de terminación del trabajador aquí demandante.

En efecto, se ha establecido como un hecho sin discusión en el presente litigio, que el trabajador VLADIMIR SUÁREZ intentó sustraer de la bodega el 8 de noviembre de 2017, un cierto número de bandejas de huevos de propiedad de la sociedad demandada, y que se encontraban bajo la custodia del señor JUAN MANUEL ACOSTA en su calidad de jefe de bodega; acción que se vio frustrada por la intervención de la Gerente Administrativa de la compañía AGRINSA S.A. Frente a esa precisa circunstancia la Sala encuentra evidente desidia en el deber de custodia y control del actor de los bienes encomendados, conclusión que el demandante aceptó en su interrogatorio de parte, al indagársele si

consideraba que había falta de control, a lo que respondió de forma afirmativa, indicando a su vez que también había falta de control por parte de la oficina de auditoría.

Aceptado lo anterior, para la Sala ha de materializarse la infracción de los deberes del señor JUAN MANUEL ACOSTA como jefe de bodega, principalmente aquellos relacionados con la guarda y custodia de los bienes de su empleador, al incumplirse la obligación del trabajador de ejercer todas aquellas actividades que estén encaminadas a evitar este tipo de conductas, que lesionan el patrimonio que le fue encomendado en protección al trabajador aquí demandante.

Es palpable la conducta reprochable del actor, puesto que de su confesión se extrae, que en ningún momento dispuso la realización de algún tipo de control efectivo sobre el manejo de la mercancía encomendada, es así como se aprecia que el mismo dispuso delegar funciones propias de su cargo como se evidencia a folio 27 del expediente (manual específico de funciones), en los empleados asignados a la bodega, dejando incluso, a cargo del señor VLADIMIR SUÁREZ la realización del inventario de huevo porrón, sin que se ejerciera un control efectivo sobre dicha actividad.

De la misma forma, dentro del desarrollo de la diligencia de descargos llevada a cabo el 10 de noviembre de 2017 la cual milita en el expediente a folio 19, el actor al indagársele sobre los controles que ejercería, indicó que mientras estaba en el escritorio miraba la pantalla, y en su ausencia dejaba todo con candado, agregando que no delegaba sus funciones, pero que tampoco realizaba otro tipo de control, lo cual solventa la conclusión a la que ha llegado esta Sala de decisión en cuento a la falta de diligencia en el cuidado y guarda de los bienes encomendados, puesto que no ejerció actividad debida en lo que le correspondía.

Las infracciones que aquí se aprecian, cobran especial relevancia para el caso del demandante, puesto que la mayoría de las funciones del cargo de JEFE DE BODEGA de la demandada, giran en torno al manejo y protección de la materia prima con la cual ejecuta su objeto social la empleadora, fines que se ven evidentemente trastocados con la carencia de controles que impidan hechos como su sustracción, lo que evidentemente acaeció con la posición pasiva del aquí demandante, máxime si el mismo se encuentra catalogado como un trabajador de manejo y confianza.

De la misma forma, deben tenerse en cuenta las consecuencias procesales decretadas en el audiencia de la que trata el artículo 77 del CPTSS, por la inasistencia del señor JUAN MANUEL ACOSTA, donde se tuvo por cierto algunos hechos de la contestación de la demanda, estando dentro de estos el SÉPTIMO y OCTAVO que señalan que el contrato no finalizó sin justa causa, contrario sensu indica que la misma estuvo sustentada en el incumplimiento grave del extrabajador de sus responsabilidades; el hecho DÉCIMO PRIMERO referente a los hechos a que hubo lugar el 8 de noviembre de 2017; el hecho DÉCIMO QUINTO en tanto lo que se le ha endilgado al trabajador demandante son las conductas omisivas por el mismo; y DÉCIMO OCTAVO en lo que refiere a que la terminación del contrato de trabajo se basó al incumplimiento de los deberes del accionante como jefe de bodega. Dichas consecuencias procesales no fueron desvirtuadas con el material probatorio obrante dentro del expediente, por lo que son tenidos como ciertos los hechos referenciados, en sustento de la tesis que sostiene la Sala en esta considerativa.

Con lo descrito de forma antecedente, para esta Sala se acredita en especial la infracción al numeral 39 del artículo 49 del

reglamento interno de trabajo, el cual fija como obligación especial del trabajador el evitar o impedir la pérdida de materias primas, actividad que como quedó demostrada en el presente juicio, no fue desarrollada por el señor JUAN MANUEL ACOSTA con ocasión los hechos del 8 de noviembre de 2017.

De forma concomitante, se aprecia también la infracción a la prohibición pactada en el numeral 42 del artículo 51 del mismo reglamento, referente al descuido o negligencia en la actividad asignada; así como prohibición del numeral 48 catalogada como no prestar atención al trabajo asignado, reglas que han sido contrariadas con la omisión adoptada por el aquí demandante.

También deben enunciarse como demostradas las infracciones a la obligaciones especiales del trabajador pactadas en el artículo 49 del reglamento interno de trabajo, en lo que refiere a los numerales 1 y 12, por no atender las instrucciones establecidas para el cumplimiento de su labor y realizar el trabajo encomendado de acuerdo a sus funciones; el numeral 5 por no comunicar a la empresa las observaciones pertinentes en cuanto al control y mecanismos de seguridad; el numeral 8, 28 y 29 por no cumplir las obligaciones establecidas en el mismo reglamento, contrato de trabajo y demás estatutos de la empresa, como el manual de funciones; consideradas todas estas conductas como faltas graves, según el parágrafo del mismo artículo.

Seguidamente, también se tienen por demostradas las prohibiciones pactadas en el artículo 51 del reglamento interno en sus numerales 5 y 17 al descuidar el desarrollo del proceso, y realizarlo de forma defectuosa; y el numeral 59 al contrariar las disposiciones del contrato de trabajo y las funciones designadas en los demás instrumentos,

consideradas también como faltas graves de acuerdo al instrumento bajo análisis.

En lo que respecta al contrato de trabajo (folio 15), tenemos acreditado que el trabajador acepta y conoce sus funciones como JEFE DE BODEGA, y de acuerdo a la cláusula SÉPTIMA del RIT es su obligación cumplir con lo establecido en él; así mismo, se plantea en su cláusula DÉCIMA como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, cualquier violación grave a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, situación que ha tenido lugar, como se ha explicado con suficiencia de forma antecedente.

También se tendrá por demostrada la infracción a las obligaciones especiales del trabajador, de acuerdo a lo enunciado en el numeral 1 del artículo 58 del C.S.T, en tanto no se realizó de forma adecuada la labor encomendada, y se infringió el reglamento interno de trabajo tal como se ha explicado.

Acorde con evidenciado, se considera acreditada la justa causa invocada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, al haberse acreditado la violación grave de sus obligaciones, tal como se preceptúa en el numeral 6 del artículo 62 del CST, invocado en la carta de terminación; igualmente ha de precisar que de acuerdo lo estipulado en el reglamento interno de trabajo, la infracción a las disposiciones establecidos en los artículos 49 y 51, catalogados como falta grave, constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 55 del mismo estatuto en su numeral 6, por lo que su calificación le estaría vedada al juzgador, de acuerdo al criterio emanado de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL 712 de 2020, la cual reitera las sentencias CSJ SL, 31 ene. 1991, rad. 4005, reiterada en la CSJ SL466-2013.

Por lo anterior, los hechos y normas invocadas en la carta de terminación de la relación laboral del 23 de noviembre de 2017, se encuentran debidamente sustentadas y autorizan la finalización del vínculo del accionante con justa causa, por lo que dispondrá la Sala el confirmar la sentencia objeto de revisión en todas sus partes.

En lo que respecta a las irregularidades anunciadas por el demandante en el recurso de apelación, esta Sala ha de precisar, tal como lo hizo la Juez de primera instancia, que la terminación unilateral del contrato no es considerada como una sanción, a menos que ello se disponga en el manual interno de trabajo o convención colectiva.

Ahora bien, hecha la revisión del reglamento interno visible a folio 26 del expediente, se advierte que en su artículo 54 se establece la escala de faltas y sus correspondientes sanciones, sin que dentro de las mismas se encuentre el despido o terminación del contrato como una sanción, por lo que mal podría entenderse, que la determinación de finalizar el contrato de trabajo del demandante, se profirió en el escenario de un proceso disciplinario, o que fue producto de una sanción impuesta por el empleador, por las faltas cometidas.

Igualmente debe precisarse que el debido proceso y derecho defensa del demandante ha sido respetado, al haber sido llamado a descargos por los hechos que dieron origen a la terminación de su contrato de trabajo, tal como se evidencia en la misiva del 10 de noviembre de 2017 (folio 18), y el acta rendida ese mismo día, por lo que el proceder del empleador se encuentra acompasado con la posición jurisprudencial adoptada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2351 de 2020, por cuanto el trabajador fue escuchado previa finalización de su relación laboral, garantizando así su derecho de defensa.

Se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandante.

Por lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales, el día 28 de febrero de 2020, en el proceso promovido por **JUAN MANUEL ACOSTA HENAO** en contra de **AGROINDUSTRIAL SAN JOSÉ -AGRINSA- S.A.**

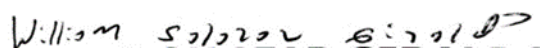
SEGUNDO: CONDENA en costas de segunda instancia a cargo del demandante, y en favor de la demandada.

Notifíquese y cúmplase,



SARAY NATALY PONCE DE PORTILLO

Magistrada Ponente



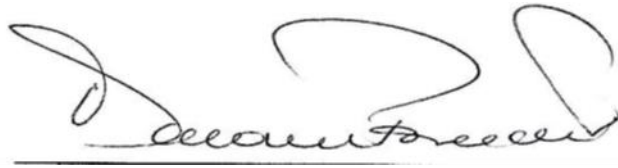
WILLIAM SALAZAR GIRALDO
Magistrado(salva voto)



MARIA DORIAN ALVAREZ
Magistrada

AUTO DE PONENTE

Como quiera que mediante la SENTENCIA que se acaba de proferir se impuso condena en costas a cargo de JUAN MANUEL ACOSTA en favor de AGROINDUSTRIAL SAN JOSÉ AGRINSA S.A., se fija como agencias en derecho de segunda instancia la suma de un salario mínimo mensual legal vigente. Tal suma será liquidada en primera instancia conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.



SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO
Magistrada