



Señora:

JUEZ PRIMERA CIVIL DEL CIRCUITO DE SOACHA

E. _____ S. _____ D.

**Ref.: Proceso Ordinario Laboral de DEIBY JARLEY PENAGOS
TRIANA vs VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. RAD: 2019-211.**

GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ, mayor de edad, domiciliado en Bogotá, identificado con la cédula de ciudadanía No. 17.175.436 de Bogotá y con tarjeta profesional No. 11.147 del Consejo Superior de la Judicatura y correo electrónico germangvaldes@aslaborltda.com, en mi condición de apoderado de **VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.**, representada legalmente por el doctor **ÁLVARO SUÁREZ QUICENO**, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.638.890, o quien haga sus veces, y cuyo correo electrónico para notificaciones es peldar@o-i.com, de acuerdo con el poder que obra en el expediente, procedo a dar contestación a la demanda, en los siguientes términos:

OPOSICIÓN A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA

A LA PRIMERA:

Me opongo a una condena como la pretendida, ya que como se expondrá en el curso de esta contestación y puede ser comprobado con los documentos que se anexarán como pruebas de la misma, la terminación de la relación laboral del señor PENAGOS TRIANA se produjo por decisión unilateral de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. pero por las justas causas que se le señalaron en la comunicación de fecha 27 de febrero de 2018, con la cual se le notificó al actor la decisión de la compañía y se le realizó una amplia exposición de los motivos que originaron la misma y las disposiciones legales que la soportaron.

Así las cosas, los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo con justa causa consistieron en que el día 13 de febrero de 2018 el demandante, encontrándose programado para realizar sus actividades en el turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., como mecánico de Máquina IS, fue informado por el inspector de la línea A3, aproximadamente a las 10:00 a.m., que la producción de esa máquina (A3) estaba saliendo sin la aplicación del tratamiento interno "FREÓN", por lo que el actor fue requerido para que diera

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia





que diera explicaciones y en su dicho se halló información que no correspondía a la realidad, por lo que esto llevó a mi mandante a poner fin a la relación laboral de forma unilateral y con justa causa.

La anterior decisión fue adoptada por mi representada el 27 de febrero de 2018 y se fundó en las siguientes normas:

- Numerales 4 y 6 de la letra a del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.
- Numerales 1, 5 y 6 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Numerales 4 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Numerales 1, 5 y 6 del artículo 83 del Reglamento Interno de Trabajo.
- Numerales 4 y 6 del literal a del artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo.

Por lo anotado, la condena deprecada no está llamada a prosperar, pues la terminación del contrato de trabajo se produjo por las justas causas invocadas y debidamente comprobadas.

A LA SEGUNDA:

Por las razones expuestas anteriormente, **ME OPONGO** a la prosperidad de esta pretensión pues no hay lugar a una condena en contra de mi mandante por concepto de indemnización de despido sin justa causa en favor del actor, ya que como se advirtió, la terminación del contrato de trabajo fue por las justas causas que se invocaron en la carta del 28 de febrero de 2018 que puso fin al vínculo laboral.

En ese orden, al ser improcedente una condena por terminación del contrato sin justa causa, no hay materia sobre la cual aplicar la indexación que se solicitada.

A LA TERCERA:

Me opongo a la condena en costas y gastos del proceso, en la medida en que ello se genera en contra de quien pierda el proceso. En ese entendido, llamo la atención del Despacho en el sentido de que mi representada no es la llamada a responder por el pago de las indemnizaciones y demás derechos reclamados, toda vez que la finalización del vínculo laboral lo fue por justa causa.



A LA CUARTA:

Aun cuando las condenas extra y ultra petita, por ser ellas una facultad del Juez de instancia no merecen manifestación alguna, me permito expresar que **ME OPONGO** a su prosperidad y solicito que se considere ese Despacho que hay lugar al establecimiento de una condena de este tipo, se tenga en cuenta que ella solo podrá imponerse en relación con situaciones debatidas y probadas dentro del proceso y llamo la atención del Despacho sobre el actuar ajustado a derecho de mi mandante.

A LOS HECHOS

AL PRIMERO:

Es cierto.

AL SEGUNDO:

No es cierto, pues el último salario devengado por el demandante corresponde a una cifra diferente de la manifestada en el hecho.

AL TERCERO:

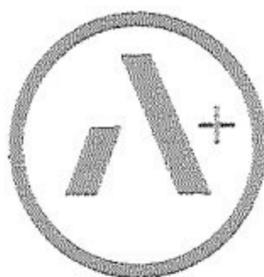
Es cierto.

AL CUARTO:

Es cierto.

AL QUINTO:

Es cierto y se precisa que los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo con justa causa consistieron en que el día 13 de febrero de 2018 el demandante, encontrándose programado para realizar sus actividades en el turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., como mecánico de Máquina IS, fue informado por el inspector de la línea A3, aproximadamente a las 10:00 a.m., que la producción de esa máquina (A3) estaba saliendo sin la aplicación del tratamiento interno "FREÓN", por lo que el actor fue requerido para que diera explicaciones y en su dicho se halló información que no correspondía a la realidad, lo que puso en riesgo la calidad y la integridad de la producción, situación que además causó una pérdida importante de la misma, todo lo cual llevó a mi mandante a poner fin a la relación laboral de forma unilateral y con justa causa.



Debe anotarse que el demandante no fue preciso en la información suministrada puesto que:

- El señor Penagos en reunión inicial con su jefe directo, indicó que él le había dicho al Inspector de Calidad que llamara al Técnico de Zona fría, versión que fue desmentida por el Inspector de Calidad, pues en ningún momento el demandante se comunicó con él.
- Posteriormente, se realizó una nueva reunión de análisis del problema entre el señor Penagos Triana y el Coordinador del área, Oscar Silva, y el UPM, Diego Rubio; en esa reunión, el demandante dijo que el problema se presentaba en la boquilla pues se encontraba mal, lo cual fue desmentido por el Técnico de Zona Fría, Alejandro Salcedo, ya que en su revisión la encontró trabajando perfectamente.
- Finalmente, en la diligencia de descargos, el señor Penagos Triana, señaló que él solo revisó la alineación de la producción y no revisó la aplicación del tratamiento interno FREÓN, lo cual también era su función pues, de acuerdo con el manual de funciones del cargo de MECÁNICO DE MÁQUINA IS, a éste le correspondía “4. Realizar las funciones asignadas en línea de producción y taller.”, por lo que era obligación del actor verificar que los envases estuvieran alineados y además verificar que los mismos ingresaran al archa de recocido a fin de que el tratamiento interno FREÓN pudiera ser aplicado correctamente, lo cual no sucedió.

En ese orden de ideas, el demandante incumplió sus obligaciones como MECÁNICO DE MÁQUINA IS y, además, al ser interrogado sobre los hechos arriba mencionados, no fue verídico, contrariando así el Reglamento Interno de Trabajo y los valores corporativos de la Empresa.

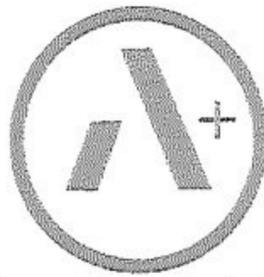
AL SEXTO:

Es cierto.

AL SÉPTIMO:

Es cierto y se precisa que, de acuerdo con lo establecido en la letra g) del artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo, es deber del trabajador de Vidriería Fenicia S.A.S. “*ser verídico en todo caso*”, lo cual no fue acatado por el actor pues al ser indagado sobre los hechos en que se fundó el





despido, se hallaron inconsistencias en su dicho, por lo que es evidente que no hubo veracidad en lo manifestado, situación que además puso en riesgo la producción y generó una importante pérdida de la misma, todo lo cual configuró la justa causa del despido.

AL OCTAVO:

Es cierto.

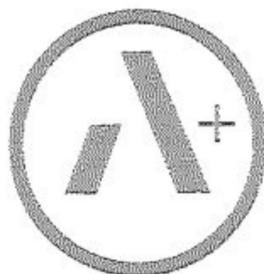
AL NOVENO:

Es cierto y se precisa que mi representada no estaba obligada a citar al demandante a diligencia de descargos, pues el despido con justa causa no es una sanción disciplinaria al interior de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. Se advierte que mi mandante citó al señor PENAGOS TRIANA a diligencia de descargos con el fin de esclarecer los hechos ocurridos y garantizar sus derechos fundamentales al debido proceso, derecho de defensa, contradicción y allegar pruebas.

AL DÉCIMO:

No es cierto en la forma como se presenta el hecho puesto que, si bien el actor indicó en la diligencia de descargos lo señalado en el numeral, también lo es que, al ser indagado sobre los hechos objeto de investigación, la empresa observó una serie de imprecisiones que evidencian que el señor PENAGOS TRIANA incumplió con sus deberes como empleado de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., pues no fue verídico al suministrar la información relacionada con el suministro a la producción del tratamiento interno freón, tampoco obró con la verdad en cuanto al estado en que se encontraba la boquillera donde se suministra el tratamiento interno FREÓN, por lo que es evidente que al incurrir en dichas imprecisiones, faltó a los deberes consagrados en el Reglamento Interno de Trabajo como Mecánico de Máquina IS.

En igual sentido, debe mencionarse que el señor PENAGOS TRIANA efectivamente incumplió con sus obligaciones como MECÁNICO DE MÁQUINA IS ya que, como bien lo admitió en la diligencia de descargos, no revisó la aplicación del tratamiento interno FREÓN, lo cual era también su función pues, de acuerdo con el manual de funciones de su cargo, a éste le correspondía "4. Realizar las funciones asignadas en línea de producción y taller.", por lo que era obligación del actor verificar que los envases estuvieran alineados y además constatar que los mismos



ingresaran al archa de recocido a fin de que el tratamiento interno FREÓN pudiera ser aplicado correctamente, lo cual no sucedió, de ahí que mi mandante hubiera sufrido pérdidas en la producción de envases el día 13 de febrero de 2018.

Finalmente, en la diligencia de descargos rendida por el actor el día 23 de febrero de 2018 en la cual, este aceptó la responsabilidad de las conductas endilgadas por la Empresa, cuando al responder la pregunta número 15, éste manifestó: *“Quiero aclarar y explicar que no fue lo que quise dar a entender, que la información que entregue (SIC) nunca fue con intención de mentir sino fue palabras inadecuadas...”* y continúa diciendo el demandante, *“Estoy tratando de explicar que mis palabras no fueron las mejores o las más acertadas al momento de explicar la situación...”*. Es evidente que mi mandante fue inducida en error por el señor PENAGOS TRIANA ya que no suministró la información en forma verdadera, por lo que con ello se causaron perjuicios a mi mandante ya que hubo interrupción en la producción de envases, así como pérdida de estos, pues no le fue aplicado el tratamiento interno FREÓN.

Así las cosas, no hay duda en que el señor PENAGOS TRIANA, al rendir la diligencia de descargos, aceptó no haber usado las palabras adecuadas en la información suministrada como tampoco haber realizado sus funciones de manera correcta, llevando a error a mi representada y causándole un perjuicio a ésta en la producción de envases, razones suficientes que demuestran la configuración de las justas causas invocadas en la carta del 27 de febrero de 2018.

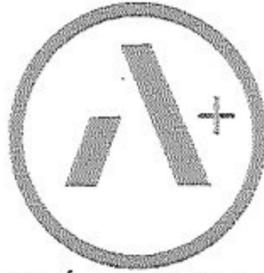
**AL DÉCIMO
PRIMERO:**

Es cierto. El señor PENAGOS TRIANA como la organización sindical fueron notificados de los hechos por los cuales el demandante rendiría descargos el día 19 de febrero de 2018.

**AL DÉCIMO
SEGUNDO:**

Es cierto y en ella el actor aceptó no haber usado las palabras adecuadas en la información suministrada, llevando a error a mi representada y causándole un perjuicio a ésta en la producción de envases, razones suficientes que demuestran la configuración de las justas causas invocadas por





VIDRIERÍA FENCIA S.A.S. en la carta del 27 de febrero de 2018.

**AL DÉCIMO
TERCERO:**

No es cierto lo señalado por el apoderado del actor en este numeral ya que los hechos que originaron la terminación del contrato de trabajo con justa causa el 27 de febrero de 2018, consistieron en que el día 13 de febrero de 2018 el demandante, encontrándose programado para realizar sus actividades en el turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., como mecánico de Máquina IS, fue informado por el inspector de la línea A3, aproximadamente a las 10:00 a.m., que la producción de esa máquina (A3) estaba saliendo sin la aplicación del tratamiento interno "FREÓN".

En ese orden, mi representada requirió al actor para que diera las explicaciones que a bien tuviera sobre los hechos acaecidos el 13 de febrero de 2018 en diligencia de descargos, y su dicho no estuvo acorde con las versiones entregadas por él a su jefe inmediato y al señor DIEGO ARTURO RUBIO en una reunión previa a la diligencia de descargos, lo cual reflejó en el actor su falta de veracidad, incumpliendo así sus deberes como trabajador de VIDRIERÍA FENCIA S.A.S.

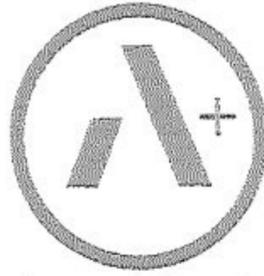
Adicionalmente, tal como lo manifestó el propio demandante en la diligencia de descargos, éste no revisó la aplicación del tratamiento interno FREÓN, lo cual era su función también pues, de acuerdo con el manual de funciones de su cargo, le correspondía "4. Realizar las funciones asignadas en línea de producción y taller.", por lo que era obligación del actor verificar que los envases estuvieran alineados y además constatar que los mismos ingresaran al archa de recocido a fin de que el tratamiento interno FREÓN le fuera aplicado correctamente, lo cual no sucedió y ello causó perjuicios a VIDRIERÍA FENCIA S.A.S.

AL DÉCIMO

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia



CUARTO:



Es cierto parcialmente, pues en el hecho se omite hacer mención de todas las disposiciones contractuales y reglamentarias que en las que se fundamentó la terminación del contrato de trabajo

**AL DÉCIMO
QUINTO:**

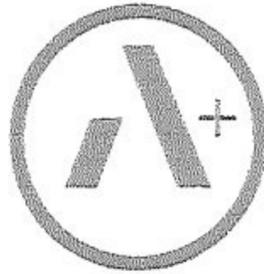
Es cierto y se precisa que el actor incumplió con la obligación consagrada en el numeral 4 de la letra a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, pues el hecho de no informar con veracidad lo ocurrido el día 13 de febrero de 2018 a mi representada, y más aún, incumpliendo sus funciones como MECÁNICO DE MÁQUINA IS, al no revisar la aplicación del tratamiento interno FREÓN, ni verificar que los envases estuvieran alineados y que los mismos ingresaran al archa de recocido para que les fuera aplicado el tratamiento interno FREÓN y así despachar la producción con la debida calidad, constituyó una grave negligencia de su parte que puso en riesgo la producción.

**AL DÉCIMO
SEXTO:**

Es cierto ya que mi representada invocó como justa causa el numeral 6 de la letra a del artículo 7 del decreto 2351 de 1965 en concordancia con lo dispuesto en el numeral 6 de la letra a del artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo y los numerales 1, 5 y 6 del artículo 83 ibidem, en donde se establece que una de las obligaciones de los trabajadores de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. es la de "*Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes evitarle daños y perjuicios*", la cual no fue cumplida por el actor ya que no comunicó verazmente los hechos por lo que fue indagado, presentando inconsistencias en su dicho, faltando así a su deber de ser verídico en todo caso, de ahí que se haya configurado las justas causas invocadas.

**AL DÉCIMO
SEPTIMO:**

No es cierto lo indicado por el actor en el presente numeral, ya que las justas causas fueron debidamente comprobadas por mi representada, al punto de que el mismo actor reconoció en la diligencia de descargos que suministró una información de manera errada y haciendo uso de palabras inadecuadas respecto de los hechos que estaban siendo indagados por VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., por lo que ello



no brindó confianza a mí representada y esto hizo que mi mandante pusiera fin al vínculo laboral con justa causa.

Las inconsistencias en que incurrió el señor PENAGOS TRIANA se pueden sintetizar de la siguiente manera:

- El señor Penagos en Reunión inicial con su jefe directo, indico que él le había dicho al inspector de calidad que llamara al Técnico de Zona fría, versión que fue desmentida por el Inspector de Calidad pues en ningún el demandante se comunicó con él.

- Posteriormente, se realizó una nueva reunión de análisis del problema entre el señor PENAGOS TRIANA y el Coordinador del área, Oscar Silva, y el UPM, Diego Rubio; en esa reunión, el demandante dijo que el problema se presentaba en la boquilla pues se encontraba mal, lo cual fue desmentido por el Técnico de Zona Fría, Alejandro Salcedo, ya que en su revisión la encontró trabajando con normalidad.

- Finalmente, en la diligencia de descargos, el señor PENAGOS TRIANA, señaló que él solo revisó la alineación de la producción y no revisó la aplicación del tratamiento interno FREÓN, lo cual también era su función pues, de acuerdo con el manual de funciones del cargo de MECÁNICO DE MÁQUINA IS, a éste le correspondía "4. Realizar las funciones asignadas en línea de producción y taller.", por lo que era obligación del actor verificar que los envases estuvieran alineados y además verificar que los mismos ingresaran al archa de recocido a fin de que el tratamiento interno FREÓN pudiera ser aplicado correctamente, lo cual no sucedió.

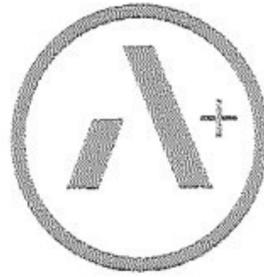
Por lo expuesto, es claro que el señor PENAGOS TRIANA incumplió con sus obligaciones como MECÁNICO DE MÁQUINA IS pero, adicionalmente, con su actuar, contrarió los valores corporativos de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. al no ser verídico con la información que suministró a la empresa sobre los hechos acaecidos el 13 de febrero de 2018, razones suficientes para poner fin, con justa causa, a la relación laboral.

**AL DÉCIMO
OCTAVO:**

Es cierto.

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia





**AL DÉCIMO
NOVENO:**

Es cierto.

AL VIGÉSIMO:

Es cierto.

**AL VIGÉSIMO
PRIMERO:**

No es cierto lo manifestado en este numeral pues la Convención Colectiva de Trabajo que rigió para la época de los hechos es la 2017-2019 cuya vigencia fue de 36 meses contados a partir del 1° de enero de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2019.

**AL VIGÉSIMO
SEGUNDO:**

Es cierto.

**AL VIGÉSIMO
TERCERO:**

Es cierto y se aclara que esta indemnización convencional, al igual que la legal establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, es pagada por mi representada únicamente cuando la finalización del contrato de trabajo se produce sin justa causa, lo cual no es el caso del señor PENAGOS TRIANA a quien la Empresa le finalizó el contrato de forma unilateral, pero por las justas causas señaladas en la carta del 27 de febrero de 2018.

**AL VIGÉSIMO
CUARTO:**

Es cierto y se precisa que, por un crédito para vivienda efectuado por la Empresa al demandante, al terminar el contrato los valores causados en su favor fueron imputados al valor de la obligación tal como lo indica el acuerdo de pago suscrito por el actor el 29 de agosto de 2017, de ahí que no hubiera recibido suma alguna, pues toda se destinó a dicha obligación.

**AL VIGÉSIMO
QUINTO:**

No es cierto lo indicado por el apoderado del actor en el hecho puesto que mi representada efectivamente liquidó y pagó los salarios y prestaciones sociales hasta la fecha en



que el actor dejó de prestar el servicio, es decir el 27 de febrero de 2018.

Sin embargo, el apoderado de la parte demandante omite señalar que su prohijado adquirió un crédito para vivienda con mi mandante por \$32.000.000 m/cte., tal como consta en el pagaré suscrito por el actor el 29 de agosto de 2017, el cual no fue cancelado en su totalidad por él en vigencia del contrato de trabajo, dando lugar a la deducción de las sumas de \$3.600.000 m/cte. y \$23.297 m/cte del valor que arrojó la liquidación definitiva del contrato de trabajo, para abonarlos a la obligación mencionada, tal como era del conocimiento del señor PENAGOS TRIANA.

No está por demás señalar que dicha obligación se hizo exigible en su totalidad por la terminación del contrato de trabajo, independiente de la razón que la motivó, tal como consta en la letra f) del clausula sexta de dicho pagaré; de igual forma, el trabajador autorizó “... a la *SOCIEDAD ACREEDORA para que del valor de mis salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y cualquier otra acreencia laboral, que como su trabajador me correspondieren, descuento y se pague el saldo pendiente de la deuda a mi cargo*”, como reza en la cláusula séptima del mentado título valor.

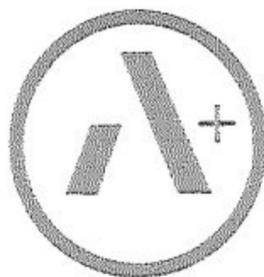
Por lo expuesto mi mandante si cumplió con su obligación de pagar al actor los salarios y prestaciones sociales tal como lo obliga la ley, no obstante, por las razones antes dichas, el actor abonó tales valores al crédito, tal como era su deber como deudor.

**AL VIGÉSIMO
SEXTO:**

Es cierto, puesto que la finalización del contrato de trabajo se produjo por las justas causas indicadas en la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 27 de febrero de 2018. Se reitera que el pago de la indemnización convencional, así como la legal, únicamente procede cuando la terminación del contrato de trabajo es sin justa causa.

**AL VIGÉSIMO
SÉPTIMO:**

Es cierto y se acepta la confesión del apoderado del actor en cuanto a que mi representada cumplió su obligación como



empleadora y pagó al señor PENAGOS TRIANA los salarios causados hasta el 27 de febrero de 2018.

Debe precisarse que el pago se realizó hasta el 27 de febrero de 2018 porque fue hasta ese día que el actor prestó sus servicios en favor de mi mandante, pues en adelante dejó de ser trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.

AL VIGÉSIMO OCTAVO:

Es cierto y se acepta la confesión del apoderado del actor en cuanto a que mi representada cumplió su obligación como empleadora y pagó al señor PENAGOS TRIANA las prestaciones sociales causados hasta el 27 de febrero de 2018.

Debe precisarse que el pago se realizó hasta el 27 de febrero de 2018 porque fue hasta ese día que el actor prestó sus servicios en favor de mi mandante, pues en adelante dejó de ser trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.

VIGÉSIMO NOVENO:

Es cierto. No obstante, se precisa que el despido con justa causa no es una sanción disciplinaria al interior de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., por lo que no estaba en la obligación de adelantar dicho procedimiento.

Pese a lo anterior, tal procedimiento convencional se adelantó con el fin de garantizar los derechos fundamentales del actor.

AL TRIGÉSIMO:

Es cierto.

AL TRIGÉSIMO PRIMERO:

Es cierto y se admite la confesión del apoderado de la parte demandante en el entendido de que la organización sindical efectivamente agotó el trámite convencional establecido lo cual supone que el mismo se adelantó en la forma prevista.

AL TRIGÉSIMO SEGUNDO:

Es cierto.





FUNDAMENTOS DE DERECHO Y RAZONES DE LA DEFENSA

Por lo expuesto, me opongo a lo pretendido y niego el fundamento fáctico y jurídico que se invoca en la demanda y presento, como razones de la defensa, los siguientes argumentos:

El día 13 de febrero de 2018 el demandante, encontrándose programado para realizar sus actividades en el turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., como mecánico de Máquina IS, fue informado por el inspector de la línea A3, aproximadamente a las 10:00 a.m., que la producción de esa máquina (A3) estaba saliendo sin la aplicación del tratamiento interno "FREÓN". En ese orden, mi representada requirió al actor para que diera las explicaciones que a bien tuviera sobre el caso en diligencia de descargos y su dicho no estuvo acorde con lo que él mismo indicó, en reunión anterior, a miembros del área de mantenimiento, lo cual evidenció falta de veracidad en el actor al indicar lo hechos por los que fue indagado, incumpliendo así sus deberes como trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.

Así las cosas, mi mandante invocó como justas causas para finalizar el vínculo laboral que existió con el señor PENAGOS TRIANA, las siguientes: Numerales 4 y 6 de la letra a del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; Numerales 1, 5 y 6 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; Numerales 4 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; Numerales 1, 5 y 6 del artículo 83 del Reglamento Interno de Trabajo; y los Numerales 4 y 6 del literal a del artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo.

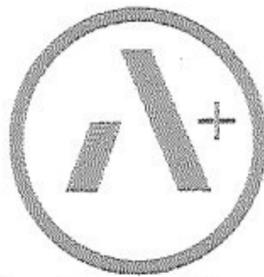
De otro lado, la letra g del artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo establece que es deber de la persona que sea trabajadora de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. ser verídico en todo caso, por lo que es necesario que los trabajadores que laboren para mi mandante sean claros, honestos, rectos con su proceder y con la información que le suministren a mi representada con relación a las diferentes situaciones que pueden presentarse al interior de ésta.

Descendiendo al caso concreto, se tiene que sobre los hechos ocurridos el 13 de febrero de 2018, el demandante incurrió en serias inconsistencias en su dicho, pues las versiones dadas por éste a su jefe inmediato y al señor DIEGO RUBIO no se acompasan con las indicadas, por él mismo, en la diligencia de descargos del 23 de febrero de 2018, tal como se sintetiza de la siguiente manera:

- El señor Penagos en reunión inicial con su jefe directo, indico que él había informado al Inspector de Calidad sobre los hechos relacionados con la falla en el suministro del tratamiento interno FREÓN para que llamara al Técnico de Zona fría, versión esta que fue desmentida por el Inspector de Calidad, pues ello no sucedió.
- Posteriormente, se realizó una nueva reunión de análisis del problema entre el señor Penagos y el Coordinador del área, Oscar Silva, y el UPM, Diego Rubio, y allí el demandante manifestó que el problema era porque la boquilla estaba

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia





trabajando mal, situación que fue desmentida por el Técnico de Zona Fría, Alejandro Salcedo, quien en su informe indicó que la misma estaba funcionando bien.

- Finalmente, en la diligencia de descargos el actor manifestó que únicamente había revisado la alineación de la producción, dejando de lado su obligación de revisar la aplicación del tratamiento interno FREÓN pues, de acuerdo con el manual de funciones del cargo de MECÁNICO DE MÁQUINA IS, al señor PENAGOS TRIANA le correspondía “4. Realizar las funciones asignadas en línea de producción y taller.”, dentro de la cuales se hallaba la de verificar que los envases estuvieran alineados y, además, constatar que los mismos ingresaran al archa de recocido con el fin de que el tratamiento interno FREÓN pudiera ser aplicado correctamente, lo cual no sucedió.

Por lo anotado, es evidente que el proceder del actor fue opuesto a las normas establecidas en el reglamento interno, tal como se dijo, pues no actuó con veracidad ante la Empresa ya que la información suministrada tiene contradicciones, pues no fue verídico en su dicho y, para ese momento, era necesario establecer si efectivamente se presentaba alguna falla en el suministro del tratamiento interno FREÓN a la producción de envases de la línea A3 pues esta se vio afectada ante la ausencia de dicho líquido, lo cual causó perjuicios a mi representada en costos y producción.

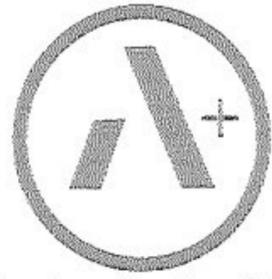
Es oportuno resaltar la importancia de la aplicación del líquido interno FREÓN en la producción de envases ya que luego de que estos se forman en la máquina IS, los envases se deben transportar hasta la entrada del archa para que se realice el recocido del mismo; en este tránsito se debe realizar la aplicación del tratamiento interno FREÓN, la cual se realiza, de forma automática, en la línea, mediante una boquilla que atomiza dicho tratamiento al interior del envase. Para que dicha aplicación se de en las mejores condiciones, se requiere lo siguiente:

- Alineación adecuada del envase sobre el conveyor (SIC).
- Sensado correcto de los envases.
- Suministro adecuado de aire en el equipo de aplicación.
- Nivel y presión óptimos de freón en el tanque.
- Temporizado adecuado del sistema.

En ese entendido, la importancia de la correcta aplicación del tratamiento interno FREÓN radica en que el mismo aumenta la durabilidad química del envase, debido a que algunos productos como licores, productos farmacéuticos o simplemente el hecho de dejar los envases a la intemperie con cambios de temperatura entre día y noche, pueden atacar la superficie del envase, generando una apariencia opaca, lo cual puede terminar con rechazo del producto terminado o reclamaciones del cliente final.

Aunado a lo anterior, el MECÁNICO DE MÁQUINA IS, cargo desempeñado por el actor, es responsable de la correcta y consistente alineación del envase para que la aplicación del mencionado tratamiento sea efectiva. En igual sentido, una de las asignaciones del mecánico de línea, es vigilar el manejo de los envases hasta que los mismos ingresen al

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia



archa de ~~recocido~~, en este caso particular, el señor PENAGOS TRIANA debía garantizar que los envases estuvieran correctamente alineados, de manera que el tratamiento "FREÓN" pudiera ser inyectado al interior de cada uno de los envases, en otras palabras, el mecánico es responsable de asegurar la alineación del 100% de los envases con la boquilla de aplicación del mencionado tratamiento.

Adicionalmente, el MECÁNICO DE MÁQUINA IS, ante la presencia de problemas de manejo y aplicación del freón, debe trabajar en conjunto con el Técnico de Zona Fría para tomar los correctivos necesarios y asegurar la correcta aplicación del mismo, lo cual en el caso bajo examen no sucedió pues el señor PENAGOS TRIANA suministró información contradictoria y no fue verídico en su dicho, así como tampoco se reflejó su colaboración en la solución de la falla en la aplicación del líquido FREÓN, por lo que es evidente la comprobación de las justas causas por las cuales mi representada finalizó el contrato de trabajo el día 27 de febrero de 2018.

En el caso particular, debe destacarse que el trabajador incumplió sus obligaciones como MECÁNICO DE MÁQUINA IS tal como lo aceptó en la diligencia de descargos pues, si bien, aparentemente alineó la producción de envases, NO VERIFICÓ que los mismos ingresaran al archa para que el tratamiento interno FREÓN les fuera aplicado, lo cual causó perjuicios a mi representada en cuando a las finanzas y la producción.

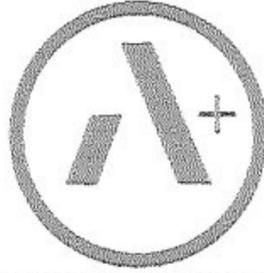
De otro lado, la conducta realizada por el señor PENAGOS TRIANA contrarió abiertamente el régimen de obligaciones especiales y deberes generales que se encuentran contemplados en el Reglamento Interno de Trabajado y la legislación laboral colombiana que demandan, entre otros, un comportamiento revestido de veracidad, probidad, honradez y de buena fe, lo cual no ocurrió en el caso particular del demandante pues de su dicho sobre los hechos acaecidos el día 13 de febrero de 2018 solo se advirtieron contradicciones tal como se indicó en líneas anteriores.

Por lo expuesto, se advierte que el extrabajador incumplió sus obligaciones como MECÁNICO DE MÁQUINA IS ya que no informó oportunamente y de forma verídica lo ocurrido con la aplicación del tratamiento interno FREON en la línea A3, por lo que infringió lo establecido en los numerales 1, 5 y 6 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como los mismos numerales del artículo 83 del Reglamento Interno de Trabajo fijado por mi mandante, puesto que con su proceder incumplió sus obligaciones como trabajador al no "*... observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*", al no "*Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.*" y al no "*Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.*".

Ahora bien, el proceder del señor PENAGOS TRIANA es reprochable desde todo punto de vista, pues incumplió sus obligaciones como MECÁNICO DE MÁQUINA IS ya que no verificó la correcta aplicación del tratamiento interno FREÓN en los envases de la línea A3 el día 13 de febrero de 2018, pero adicionalmente, su comportamiento estuvo

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia





"sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella". Aparte de ello en la legislación nacional no solamente se consagró de manera expresa el deber de ejecución de buena fe del contrato de trabajo, sino que, en total armonía con este deber legal, asimismo se impuso como una obligación general de los trabajadores la de "fidelidad para con el patrono". Este doble imperativo consagrado en la legislación de deberse ejecutar el contrato de buena fe y de estar obligados los trabajadores de modo general a observar "fidelidad para con el patrono", les impone el tener que ajustar su conducta a una regla ética que se revela en el total cumplimiento de sus obligaciones, no sólo a las que se expresan en el contrato "sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella". Aun cuando la doctrina al ocuparse del tema de la "fidelidad" del trabajador respecto de su patrono se ha centrado en las obligaciones que éste tiene de "no violar el secreto de la empresa" y "no competir deslealmente", ello no significa que otros aspectos de la relación laboral sean ajenos a este deber de obrar de buena fe, puesto que en el ámbito de las relaciones jurídicas esta buena fe con la que se debe ejecutar el contrato no es más que una concreta expresión de los usos sociales y una específica aplicación de valores jurídicos que informan la totalidad del ordenamiento positivo". (...)” Negrillas propias.

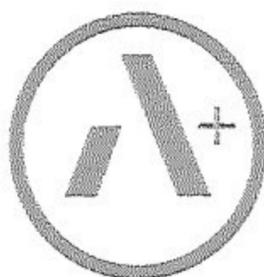
Por lo anotado, el hecho de no reportar a la empresa la realidad de lo que estaba sucediendo con la aplicación del tratamiento interno FREÓN en la línea A3, hace evidente un proceder abiertamente opuesto a una conducta recta, proba, honesta, leal y transparente a que se ha hecho mención, con lo cual se quebrantó la confianza que tenía mi representada en el demandante y bajo esas condiciones resultó inviable la continuidad del vínculo laboral, de modo que la decisión adoptada por mi representada resulta ajustada al orden legal, pues sería absurdo permitir que un trabajador pueda cometer actos contrarios al ordenamiento laboral sin consecuencia alguna.

Es importante destacar, porque así se desprende inclusive del art. 55 del CST, que para el buen desarrollo de la relación laboral, es imprescindible que reine un ambiente de confianza mutua entre el empleador, por una parte, y cada uno de los trabajadores, por el otro, y además, entre los trabajadores mismos también, por lo que la pérdida de la confianza, por actuar indebido de una de las partes, devasta ese ambiente de buena fe, lo que lleva a un ambiente que se resquebraja de tal manera que hace inviable la continuación del contrato de trabajo. El hecho de haber actuado el demandante en un abierto desconocimiento de las obligaciones que le incumbían como trabajador, constituye justa causa de despido.

Por otra parte, al señor PENAGOS TRIANA le asistía el deber de ser verídico en su proceder, tal como lo establece el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo, lo cual no sucedió puesto que la información suministrada por éste a sus superiores y en la diligencia de descargos, tal como se anotó, es contradictoria y ello causó perjuicios a mi representada en términos de producción puesto que la misma sufrió alteraciones que impidieron que durante por aproximadamente 40 minutos no se generaran envases en la línea A3 y ello representó costos que impactaron en el tiempo y las finanzas de mi mandante.

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia

38



Así las cosas, se solicita al Despacho no acceder a las pretensiones de la demanda puesto que el trabajador transgredió las normas legales, reglamentarias y convencionales establecidas por VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., pues incurrió en conductas desprovistas de veracidad, faltas de honestidad y lealtad, que son censurables desde todo punto de vista ya que con ellas causó perjuicios a mi mandante los cuales repercutieron de manera directa en ella ya que se vio afectada en su producción y economía.

De otro lado, no sobra advertir que la terminación del contrato de trabajo con justa causa, al interior de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., no es una sanción disciplinaria, por lo que mi mandante no estaba obligada a adelantar el procedimiento disciplinario para finalizar el vínculo laboral con el demandante. No obstante, dicho procedimiento se adelantó por parte de la vidriería con la finalidad de garantizar al señor PENAGOS TRIANA sus derechos fundamentales al debido proceso, derecho de defensa y contradicción y a allegar pruebas relacionadas con las conductas en las cuales incurrió y que dieron origen a la finalización del contrato de trabajo con justa causa. Sobre este particular, la Corte Constitucional en la sentencia T-546 de 2000, señaló:

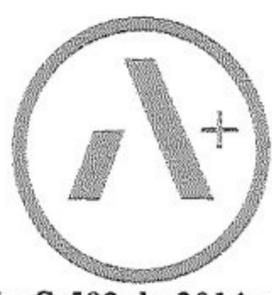
“El acto de despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. En efecto, la terminación unilateral del contrato es una facultad que tienen tanto el empleador, como el trabajador, derivada del principio non adimpleti contractus, que consiste en la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones. Ahora, si bien en derecho laboral, la situación de subordinación en que se encuentra el trabajador respecto del empleador justifica la consagración de algunas prerrogativas a su favor, no por ello se desnaturaliza la institución de la terminación unilateral del contrato, ni se puede afirmar que adquiere el carácter de facultad disciplinaria, por cuanto la terminación del contrato y las facultades disciplinarias obedecen a propósitos diferentes.” (negritas propias)

Finalmente, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca, en el proceso ordinario laboral promovido por ANGÉLICA MURCIA SUSANA contra VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., el cual se asemeja al presente caso y cuya primera instancia fue conocida por éste Juzgado (Rad: 2018-226), sobre este aspecto particular sostuvo lo siguiente:

“Sobre el particular, debe precisarse que, aunque la empresa adelantó el trámite establecido en el CAPITULO V de la norma convencional vigente para el momento de la ruptura del contrato –vale decir la de 2014 -2016 (fls. 17 a 66 y 225 a 271), se advierte que el allí determinado va encaminado a aquellos eventos en los cuales hay lugar a **“... la imposición de una sanción disciplinaria...”**; sin que el despido como tal sea asimilable a una sanción disciplinaria; ya que el despido es consecuencia de la decisión del empleador de dar por terminado en el contrato de trabajo en los casos en que la ley se lo permite y para los que no dispuso trámite previo alguno, como tampoco lo hicieron las partes, pues nótese que no se contempla éste –el despido– como consecuencia de la imposición de una sanción. En ese orden no había lugar al adelantamiento de trámite previo alguno, ya que se repite, legalmente no está previsto con tal, como si aparece para efectos de **“imponer sanciones”** -art. 115 CST,

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia





declarado exigible en Sentencia C-593 de 2014-; y se reitera, el establecido en la norma convencional solo es necesario cuando se trata de imponer sanciones de carácter disciplinario, como se consagra en el numeral 5.2. “... *Las normas para el régimen de sanciones son las siguientes...*” (fls.27, 28, 233 y 234), más no así, en el evento en que el empleador decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, invocando justa causa, como sucede en el presente asunto; téngase en cuenta que en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO se consagra en el CAPITULO XIX la ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS (fl. 214 y ss) sin que allí se califique o conciba el despido como una sanción disciplinaria.

Frente a éste específico punto, se trae a colación lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL8002-2014, radicación No. 38381 de 18 de junio de 2014, en la que rememoró lo señalado entre otros pronunciamientos, en la sentencia CSJ SL 15 feb. 2011, rad. 39394, en la que se indicó:

“... la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.”

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

“Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.”

“La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras”. En consecuencia, no incurrió el Tribunal en ninguna de las violaciones denunciadas y, por ende, los cargos no prosperan....”.

Y en sentencia SL1444 - 2018, radicación No. 58083 de 24 de abril de 2018, reiteró lo adoctrinado en providencia CSJ SL154245 - 2014, en la cual se expresó:

“(...)Es decir que, para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia





previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes... ”.

Bajo ese contexto, obsérvese que a la actora se le citó previamente a descargos; pues se le notificó la imputación de la presunta falta, según NOTIFICACIÓN del 5 de enero de 2016, del SUPERVISOR DE PRODUCCION, en la que se le señaló “... Estando usted programada como revisor empacador en la línea A2, en turno 3 (2..00 a 06:00) del 28 de diciembre de 2015, para revisión manual de la referencia AC4284, la cual durante auditoría realizada el 29 de diciembre de 2015 en turno 1, se encuentra 6 pallets (5032910730/31/32/33/34/35) con defecto (rebaba interior sobre sup), defecto que debió ser identificado y notificado por usted al Inspector, tal como lo indica el procedimiento y que es de su conocimiento; hecho que no fue realizado y por este motivo los pallets anteriormente mencionados se encuentran retenidos.- Por tal motivo Usted deberá presentarse a la Dirección de Recursos Humanos una vez sea citado a rendir descargos y pruebas que justifiquen su presunta falta.- ... Le recordamos que faltas de esta naturaleza causan graves problemas tanto a Usted como a la Compañía...” y se hizo “CITACIÓN A DESCARGOS”, al indicarse “... Con el fin que rinda los descargos por la falta notificada, usted está citada el **Miércoles 06 de Enero de 2016, a las 14:30** en la oficina de Recursos Humanos...”, así como a la organización sindical, conforme la constancia que aparece en dicho documento (fls. 3 y 109); diligencia que se llevó a cabo en la fecha enunciada y a la que acudió la accionante precisándose “... La Sra. **Angélica Murcia Susa se presenta a rendir descargos por la presunta falta del 28 de diciembre de 2015, programada en tercer turno (10:00 p.m. a 06:00 a.m.), Se presenta acompañada del Sr. Carlos Soto, representante de la Organización Sindical...**”; dejándose constancia de la versión de la actor al respecto y de la presencia del directivo representante de la organización sindical (fls. 4, 5, 110 y 111); por consiguiente, la operaria tuvo la oportunidad de rendir descargos, conociendo con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento de su vínculo laboral; acompasándose tal actuación con el trámite que prevé la jurisprudencia en asuntos como el aquí presentado, es decir cuando se alega una justa causa de terminación del contrato y no se prevé un procedimiento previo para tal efecto; pues como se ha venido sosteniendo, el procedimiento establecido en la convención colectiva y del que dio aplicación la accionada solamente está consagrado para la imposición de sanciones disciplinarias, no siendo el despido una de éstas.”

Por lo anotado, es evidente que el despido con justa causa no es una sanción disciplinaria en VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. y en esa medida, el trámite agotado por mi mandante, lo que buscó fue garantizar al trabajador los derechos fundamentales al debido proceso, derecho de defensa y contradicción y no imponer una sanción disciplinaria.

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia



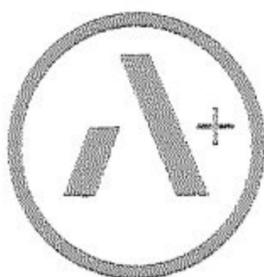


Finalmente, hay que reiterar que el proceder del demandante causó perjuicios a mi representada puesto que, por su falta de veracidad en el suministro de información sobre los hechos acaecidos el 13 de febrero de 2018, la producción tuvo que ser retenida lo cual se traduce en perjuicios materiales y económicos que impactaron en las finanzas de mi mandante.

Así las cosas, las pretensiones en el presente proceso no están llamadas a prosperar pues la terminación del contrato de trabajo ocurrió por las justas causas invocadas y debidamente comprobadas por la Empresa.

HECHOS DE LA CONTESTACIÓN Y DE LAS EXCEPCIONES.

- PRIMERO:** El señor DEIBY JARLEY PENAGOS TRIANA se vinculó laboralmente a VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. través de contrato a término indefinido, el día 6 de abril de 2015.
- SEGUNDO:** El demandante fue contratado para desempeñar el cargo denominado MECÁNICO MÁQUINA IS.
- TERCERO:** El señor PENAGOS TRIANA no fue verídico con mi mandante, pues se contradijo con información importante para la compañía relacionada con temas de producción, violando así las prescripciones de orden establecidas por mi mandante en el Reglamento Interno de Trabajo.
- CUARTO:** El señor PENAGOS TRIANA, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, incumplió sus obligaciones como trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., pues actuó con total desconocimiento de los valores fijados por la Compañía y no informó oportunamente a la Empresa lo acaecido en la línea A3 el día 13 de febrero de 2018, relacionado con la aplicación del tratamiento interno FREÓN a la producción de envases generada en esa línea.
- QUINTO:** El demandante infringió de forma grave el régimen legal de obligaciones y prohibiciones fijados en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, al no informar a mi representada sobre lo ocurrido el día 13 de febrero de 2018, relacionado con la aplicación del tratamiento interno FREÓN a la producción de envases generada en la línea A3.



SEXTO: El demandante incumplió las obligaciones que como trabajador tenía y que se encuentran previstas en los numerales 4 y 6 de la letra a del artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo, al no verificar que la producción de envases de la línea A3 le fuera aplicado el tratamiento interno FREÓN.

SÉPTIMO: Con su proceder, el extrabajador alteró el normal funcionamiento del área para el cual laboraba, pues no informó en la forma correcta lo acaecido el día 13 de febrero de 2018, incurrió en varias contradicciones y ello impidió a mi mandante adoptar medidas tendientes a evitar perjuicios.

OCTAVO: De acuerdo con lo anterior, el extrabajador fue notificado de los hechos en que se fundó la terminación del contrato con justa causa, el día 20 de febrero de 2018.

NOVENO: El demandante fue citado a diligencia de descargos, la cual se llevó a cabo el día 21 de febrero de 2018, en la Oficina de Recursos Humanos.

DÉCIMO: El señor PENAGOS TRIANA aceptó en la diligencia de descargos las consecuencias para la Empresa por su proceder.

Sobre el particular, al responder la pregunta número 15, el demandante manifestó: *“Quiero aclarar y explicar que no fue lo que quise dar a entender, que la información que entregue (SIC) nunca fue con intención de mentir sino fue palabras inadecuadas...”* y continúa diciendo el demandante, *“Estoy tratando de explicar que mis palabras no fueron las mejores o las más acertadas al momento de explicar la situación...”*.

DÉCIMO PRIMERO: El demandante incumplió sus obligaciones como trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.

DÉCIMO SEGUNDO: El demandante no fue verídico en su proceder y los manifestado a mi representada.





DÉCIMO

TERCERO: El demandante se contradijo en su dicho al informar a mi mandante lo acaecido el día 13 de febrero de 2018 en la línea A3.

DÉCIMO

CUARTO: El despido del señor PENAGOS TRIANA fue por las justas causas debidamente comprobadas.

DÉCIMO

QUINTO: El proceder del demandante causó perjuicios a mi representada, ya que por no informar verazmente lo relacionado con la aplicación del tratamiento interno FREÓN, la producción se vio interrumpida y ello generó pérdidas en dinero y producción.

DÉCIMO

SEXTO: El despido del demandante estuvo precedido del procedimiento disciplinario convencional, el cual se acató en los términos previstos en la Convención Colectiva de Trabajo, pese a que mi mandante no estaba obligada a adelantarlo.

DÉCIMO

SÉPTIMO: La organización sindical fue informada y participó en el trámite disciplinario que se adelantó al demandante.

DÉCIMO

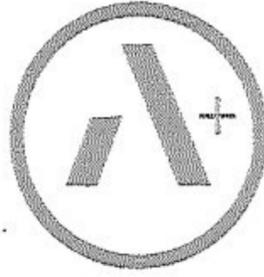
OCTAVO: Las conductas y omisiones en las que incurrió el demandante configuraron las justas causas invocadas en la respectiva carta de terminación del contrato de trabajo.

DÉCIMO

NOVENO: El 27 de agosto de 2017 el señor PENAGOS TRIANA suscribió, en favor de mi mandante, un pagaré por la suma de \$32.000.000 m/cte.

VIGÉSIMO:

La cláusula sexta del pagaré mencionado indica que "... el saldo de la deuda se hará exigible en su totalidad, en uno (SIC) cualquiera de los siguientes casos: (...) f) si fuere terminado por cualquier causa mi contrato de trabajo con la SOCIEDAD ACREEDORA."



VIGÉSIMO PRIMERO:

La cláusula séptima del pagaré mencionado señala que "... en cualquiera de estos casos de EXIGIBILIDAD, autorizo a la SOCIEDAD ACREEDORA para que, del valor de mis salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y cualquier otra acreencia laboral, que, como su trabajador, me correspondieren, descuente y se pague el saldo pendiente de la deuda a mi cargo."

VIGÉSIMO SEGUNDO:

A la terminación del contrato de trabajo por justa causa, mi mandante realizó la liquidación final de salarios y prestaciones sociales e imputó a la obligación del demandante con ella, la suma de \$3.623.348 m/cte., por concepto de abono a préstamo para mejoras de vivienda con garantía real e intereses causados en el mismo préstamo.

VIGÉSIMO TERCERO:

Mi mandante liquidó y pago los salarios y prestaciones sociales al actor en el término legal para ello sin que a la fecha adeude suma alguna por dichos conceptos.

VIGÉSIMO CUARTO:

Al finalizarse el contrato por justas causas debidamente comprobadas no hay lugar al pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

VIGÉSIMO QUINTO:

Al no existir fundamento para condenar a mi mandante al pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, tampoco hay lugar a indexar ninguna suma de dinero.

VIGÉSIMO SEXTO:

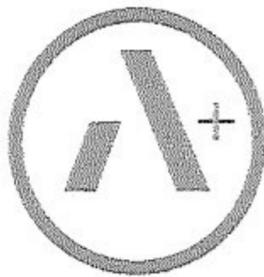
Mi representada actuó de buena fe y ajustada a derecho en todo momento durante la relación laboral que sostuvo con el demandante y a la finalización de esta.

EXCEPCIONES

Los fundamentos fácticos de las excepciones son los que se encuentran expuestos en la oposición a las pretensiones, en la respuesta a los hechos y, en particular, en los

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia



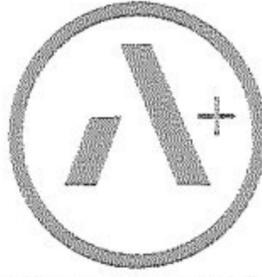


fundamentos de la defensa y en los hechos de la contestación. Presento como excepciones, las siguientes:

- 1. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION:** Aplicable a la totalidad de las pretensiones, con base en lo expresado en esta contestación de demanda, especialmente por carecer de todo sustento fáctico y jurídico lo peticionado por el actor, en la medida que la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes si bien se produjo por decisión unilateral de VIDRIERIA FENICIA S.A.S., lo fue por la justa causa que se le señaló en la comunicación de fecha 27 de febrero de 2018, con la cual se le notificó al actor la decisión de la empresa y se le realizó una amplia exposición de los motivos que originaron la misma y de las disposiciones legales que la soportaron. Igualmente, porque mi representada liquidó y pago en debida forma las acreencias laborales del actor, sin que exista ningún valor pendiente por reconocer a su favor.
- 2. COBRO DE LO NO DEBIDO.** Aplicable a la totalidad de las pretensiones con base en lo expresado en esta contestación de demanda.
- 3. CARENCIA DE DERECHO:** Aplicable a todas las peticiones y apoyada en los hechos señalados anteriormente como fundamento de la defensa de la demandada.
- 4. JUSTA CAUSA DE DESPIDO:** Aplicable a la totalidad de las pretensiones contenidas en la demanda, como quiera que el despido estuvo soportado en la conducta del demandante en el desarrollo de sus funciones, con al cual incurrió en violación grave de sus prohibiciones y obligaciones como trabajador e incurrió también en actos graves de negligencia que permitieron la materialización de la justa causa de despido que se le invocó en la respectiva carta de terminación del contrato de trabajo.
- 5. EL DESPIDO NO ES UNA SANCION DISCIPLINARIA:** Como es sabido, de acuerdo con la jurisprudencia laboral, la naturaleza del despido con justa causa no es el de una sanción disciplinaria y así está previsto al interior de mi representada, pues el procedimiento disciplinario convencional está previsto para la imposición de sanciones. No obstante, mi representada le brindó al actor todas las garantías propias del debido proceso, le dio la oportunidad de rendir descargos y de controvertir las determinaciones adoptadas por la empleadora, lo que hizo a través de la organización sindical.
- 6. LEGALIDAD DEL DESPIDO CON JUSTA CAUSA:** Aplicable a la totalidad de las pretensiones contenidas en la demanda, como quiera que el contrato de trabajo terminó por las justas causas debidamente comprobadas, su legalidad y eficacia no se debate en el proceso, por lo que la misma surtió plenos efectos entre las partes y en esa medida la pretensión de reintegro no cuenta con fundamento, de ahí que no esté llamada a prosperar.
- 7. PRESCRIPCIÓN:** Sin que implique reconocimiento alguno, se propone esta excepción frente a toda situación afectada por el transcurso del tiempo, teniendo en cuenta el lapso transcurrido desde el momento en que se extinguió el vínculo laboral por la justa causa en la que incurrió el actor.

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia





8. COMPENSACIÓN: Sin que implique aceptación alguna de lo que manifiesta la parte actora o de lo que pretende le sea reconocido, pero se solicita que se aplique respecto de cualquier eventual condena, imputando a ella las cantidades que hubiera pagado mi mandante a la parte actora, especialmente las que le reconoció y pagó en la liquidación final de salarios, prestaciones sociales y descansos obligatorios.

9. BUENA FE: Sin que implique reconocimiento alguno se propone en razón a que mi representada actuó en todo momento ajustada estrictamente a derecho y bajo criterios de buena fe.

10. GENÉRICA: Se solicita la declaratoria de existencia de todo medio exceptivo cuyo fundamento fáctico se encuentre establecido en el proceso.

PRUEBAS

1. INTERROGATORIO DE PARTE (CONFESION): Solicito citar al demandante para que concurra a absolver el cuestionario que le habré de formular oralmente o mediante escrito presentado oportunamente y para que reconozca los documentos que se estimen pertinentes

2. DOCUMENTOS: Ruego tener como prueba los que se relacionan a continuación, con la expresa afirmación de que los que se indican como provenientes de la parte actora fueron firmados por el demandante:

2.1. Copia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el demandante y mi representada, el día 6 de abril de 2015.

2.2. Manual de funciones del cargo de MECÁNICO DE MÁQUINA IS.

2.3. Copia de la notificación y citación a descargos de fecha 20 de febrero de 2018.

2.4. Copia de la solicitud elevada por SITRAVIDRICOL para la diligencia de descargos fuera reprogramada para el 23 de febrero de 2018.

2.5. Copia del acta de la diligencia de descargos llevada a cabo el día 23 de febrero de 2018.

2.6. Copia del informe rendido por el señor Alejandro Salcedo, técnico de zona fría, el día 14 de febrero de 2018.

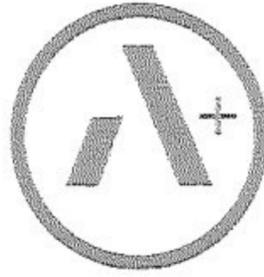
2.7. Copia del informe presentado por el señor Diego Arturo Rubio Poveda el día 16 de febrero de 2018, mediante correo electrónico junto con el reporte de la falla de la aplicación del tratamiento interno FREÓN.

2.8. Copia del informe presentado por el punta de archa, señor Jimmy Calvo.

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810

www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia





2.9. Carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de fecha 27 de febrero de 2018.

2.10. Comprobante de liquidación de salarios y prestaciones sociales junto con sus anexos.

2.11. Copia del primer recurso de apelación interpuesto por la organización sindical SINTRAVIDRICOL contra la decisión adoptada por la empresa, de fecha 1 de marzo de 2018.

2.12. Respuesta al recurso de apelación dada por la empresa al recurso de apelación interpuesto por la organización sindical y recibido por ésta el 7 de marzo de 2018.

2.13. Copia del segundo recurso de apelación interpuesto por la organización sindical SINTREVIDRICOL contra la decisión adoptada por la empresa, de fecha 8 de marzo de 2018.

2.14. Respuesta al recurso de apelación dada por la empresa al recurso de apelación interpuesto por la organización sindical y recibido por ésta el 20 de marzo de 2018.

2.15. Copia del pagaré suscrito por el actor en el cual consta una obligación por la suma de \$32.000.000 m/cte., de fecha 29 de agosto de 2017.

2.16. Copia de los correos electrónicos de fecha 1 de marzo de 2019 en los cuales Vidriería Fenicia S.A.S. realizó la proyección de los pagos del crédito adquirido por el demandante con ella.

2.17. Copia de la carta del 25 de mayo de 2018 en la cual la Empresa le informa al señor PENAGOS TRIANA el estado actual (para entonces) del crédito para mejora de vivienda junto con el convenio de pago celebrado.

2.18. Reglamento Interno de Trabajo de Vidriería Fenicia S.A.S.

2.19. Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019.

3. TESTIMONIALES: ruego al despacho tener como testigos a las siguientes personas, quienes declararán sobre los hechos de la demanda y de esta contestación y, de forma especial, de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que configuraron la justa causa del despido del demandante:

3.1. DIEGO ARTURO RUBIO POVEDA, domiciliado en Bogotá, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.311.733; correo electrónico Diego.Rubio@o-i.com ; dirección de notificaciones en la Autopista Sur Kilómetro 17 vía Bogotá – Melgar; número de contacto 3216487882.

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia





3.2. REINALDO JOSÉ PABÓN SAEZ, domiciliado en Bogotá, identificado con la cédula de extranjería No.399846; correo electrónico Reinaldo.Pabon@o-i.com; dirección de notificaciones en la Autopista Sur Kilómetro 17 vía Bogotá – Melgar; número de contacto 3147458182.

NOTIFICACIONES Y DOMICILIOS

Las partes tienen su domicilio en los lugares indicados en la demanda inicial y reciben notificaciones en las direcciones indicadas en la misma. Yo las recibiré en la secretaría de su Despacho, en físico en la carrera 6ª No. 34-62, Oficina 201 de Bogotá y en el correo germangvaldes@aslaborltda.com o juan.gonzalez@aslaborltda.com.

ANEXOS

Incluyo la prueba documental señalada en esta contestación.

De la señora Juez con todo respeto,

GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ
C.C. 17.175.436 de Bogotá
T.P. 11.147 C.S. de la Jud.
germangvaldes@aslaborltda.com

Carrera 6 No. 34-62 Of. 301 Tel. (57+1) 2858061 – 2859050 – 3404810
www.aslaborvaldes.com Bogotá D.C. – Colombia



PRESENTACIÓN PERSONAL Y RECONOCIMIENTO DE FIRMA

El Notario Treinta y Ocho (38) del Círculo de Bogotá, D.C. da fe que el anterior escrito fue presentado personalmente por:

VALDES SANCHEZ GERMAN GONZALO
 quien exhibió la: C.C. 17175436
 y Tarjeta Profesional No 11147

y manifestó que la firma que aparece en el presente documento es suya.

(Art. 68 Dec. 960/70)
 Bogotá D.C. - 01/10/2020
 0x0xqaz100lppl

NOTARÍA
38
 EC

Verifique en
www.notariaenlinea.com
RILVMN8ZJWJ9VVY



RODOLFO REY BERMUDEZ
NOTARIO 38 (E) DE BOGOTÁ D.C.



[Handwritten signature]

NOTARÍA 38

EL SUSCRITO NOTARIO 38 (E) DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ CERTIFICA

Que el sistema biométrico no se utilizó en este caso por las siguientes razones:

- 1. FALLA TÉCNICA
- 2. IMPEDIMENTO FÍSICO
- 3. POR FIRMA REGISTRADA
- 4. FALTA DE CONECTIVIDAD
- 5. SUSPENSIÓN DEL FLUIDO ELÉCTRICO
- 6. POR INSISTENCIA DEL CLIENTE
- 7. OTROS

IF
150.000