

Constancia Secretarial: vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 29 de julio de 2021, la totalidad de los intervinientes remitieron en término los alegatos de conclusión al correo institucional.

Pereira, 17 de agosto de 2021.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, VEINTIDÓS DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTIUNO

Acta de Sala de Discusión No 147 de 20 de septiembre de 2021

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el demandante JOSÉ ARLEY ROMÁN CASTRO en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas el 19 de mayo de 2021, dentro del proceso que le promueve a las sociedades INDUSTRIA COLOMBIANA DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE "ICOLTRANS" S.A.S. y NESTLÉ DE COLOMBIA S.A., cuya radicación corresponde al N°66170310500120190034801.

ANTECEDENTES

Pretende el señor José Arley Román Castro que la justicia laboral declare que: *i)* Entre él y la sociedad Industria Colombiana de Logística y Transporte "ICOLTRANS" S.A.S. existió un contrato de trabajo entre el 13 de febrero de 2006 y el 27 de febrero de 2017, *ii)* La relación laboral fue finalizada por parte de la entidad empleadora de manera unilateral y sin justa causa, *iii)* La sociedad Nestlé de Colombia S.A. es solidariamente responsable frente a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Con base en esas declaraciones aspira que se condene a la sociedad empleadora a reintegrarlo sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando o uno de igual o mejor categoría, ordenándosele a dicha entidad y solidariamente a Nestlé de Colombia S.A. a cancelar la totalidad de los derechos surgidos en el contrato de trabajo y que dejaron de pagarse desde el 18 de febrero de 2017 y hasta que se efectúe el reintegro, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales a su favor.

De manera subsidiaria solicita que se condene a Icoltrans S.A.S. y solidariamente a Nestlé de Colombia S.A. a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa, la indexación de esa suma de dinero, lo que resulte probado extra y ultra petita y las costas procesales a su favor.

Refiere que: fue contratado por la sociedad Industria Colombiana de Logística y Transporte "Icoltrans" S.A.S el 13 de febrero de 2006 a través de un contrato de trabajo a término indefinido; a partir de ese momento empezó a desempeñar el cargo de operador de montacargas, ejecutando las actividades de cargue y descargue de mercancía en una bodega ubicada en el municipio de Dosquebradas, tareas que realizaba en turnos diarios de ocho horas con un día semanas de descanso; para ejecutar esas funciones recibía órdenes por parte de Julián Arturo Uribe Mejía y Alejandro Vélez Yepes, pertenecientes a Icoltrans S.A.S.; el salario mensual devengado durante la relación laboral fue el mínimo legal mensual vigente.

Las actividades descritas anteriormente hacen parte del giro ordinario de los negocios de la sociedad Nestlé de Colombia S.A.S., quien decidió tercerizarlas, dejándolas a cargo de la sociedad empleadora Icoltrans S.A.S., lo que convierte a Nestlé en la beneficiaria de las labores desplegadas.

El 7 de febrero de 2017, siendo las 9:00 pm, sufrió un accidente en el turno comprendido entre las 2:00 pm y las 10:00 pm, cuando operaba el montacargas torre alta ME-61, golpeando la viga del túnel de la calle 3 posición 0394; el 8 de febrero de 2017 fue citado a diligencia de descargos sobre la ocurrencia del referido accidente, diligencia que se llevó a cabo en la oficina de gestión humana de Icoltrans S.A.S.; el 16 de febrero de 2017 se realizó ampliación de descargos; el 27 de febrero de 2017 la sociedad empleadora decidió dar por terminado el contrato de trabajo, alegando una justa causa, amparándose en el resultado de la investigación y los descargos sobre el accidente ocurrido el 7 de febrero de 2017.

Según el reglamento interno de trabajo, más precisamente en el capítulo XIII, artículo 62 numeral 7°, existe una escala de faltas disciplinarias consistente en causar daños o infracciones a los vehículos bienes de la empresa por culpa imputable al trabajador, el cual tiene como sanciones un llamado de atención cuando ocurre por primera vez, suspensión por cinco días cuando ocurra por segunda vez en un periodo de doce meses y una suspensión hasta por 30 días cuando se presente una tercera vez en un periodo de doce meses; en los últimos tres años no había incurrido en ninguna de las faltas referidas anteriormente, por lo que su despido no obedece a una justa causa como lo determinó Icoltrans S.A.S.

Al dar respuesta a la acción -archivo 009 carpeta primera instancia- Nestlé de Colombia S.A. indicó que entre esa entidad y la sociedad Industria Colombiana de Logística y Transportes S.A.S. se suscribió oferta mercantil de prestación de servicios profesionales, por lo que a partir de ese momento el contratista independiente, de manera autónoma ejecutó las tareas encomendadas por Nestlé de Colombia S.A., indicando que desconoce los hechos relacionados por el señor José Arley Román Castro en la demanda. En torno a la solidaridad que se alega en el libelo introductorio entre esa entidad y el contratista independiente, sostiene que las tareas ejecutadas por Icoltrans S.A.S. son ajenas y extrañas al giro ordinario de los negocios de Nestlé de Colombia S.A.S.. Se opuso a la totalidad de las pretensiones y formuló las excepciones de mérito que denominó "*Inexistencia de las obligaciones reclamadas*", "*Cobro de lo no debido*", "*Pago*", "*Buena fe*", "*Compensación*", "*Prescripción*" e "*Inexistencia de la solidaridad alegada por el demandante*".

Por su parte, la sociedad Industria Colombiana de Logística y Transporte "Icoltrans" S.A.S. contestó la demanda -archivo 013 carpeta de primera instancia- aceptando la existencia del contrato de trabajo con el señor José Arley Román Castro, el cargo y las funciones asignadas, el valor de la remuneración mensual; pero explicó que el 7 de febrero de 2017 no se presentó un accidente como se relata en la demanda, sino que existió una negligencia del trabajador al ejecutar sus funciones, puesto que el accionante se encontraba en una estiba en el piso 5° de la calle 2ª y se le olvidó bajar las uñas del montacargas, por lo que una vez empezó el desplazamiento hacia el túnel se estrelló con la estantería, conducta que fue aceptada por él en los descargos. La conducta en la que incurrió el actor está calificada como una falta grave en el reglamento interno de trabajo que tiene como consecuencia la terminación del contrato de trabajo. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones elevadas por el accionante y planteó las excepciones de fondo que denominó "*Inexistencia de la obligación*", "*Enriquecimiento sin justa causa*", "*Prescripción*", "*Buena fe*" y "*Excepción genérica o innominada*".

En sentencia de 19 de mayo de 2021, la funcionaria de primer grado recordó que se encontraba por fuera de toda discusión, pues así lo había aceptado la sociedad Industria Colombiana de Logística y Transporte "Icoltrans" S.A.S., que entre esa entidad y el señor José Arley Román Castro existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 13 de febrero de 2006 y el 27 de febrero de 2017, el cual fue terminado unilateralmente por parte de la entidad empleadora, quien en la carta de finalización del contrato de trabajo expuso como causal la ocurrencia de una falta grave determinada en el reglamento de trabajo por parte del señor Román Castro.

Frente a la conducta que le atribuyó la sociedad empleadora para dar por terminado el contrato de trabajo, la falladora de primer grado determinó, con base en las pruebas allegadas al proceso, en particular la confesión otorgada por el demandante en la audiencia de descargos y en la absolución del interrogatorio de parte, que el 7 de febrero de 2017, cuando el señor José Arley Román Castro se encontraba realizando sus tareas como operador de montacargas en el turno de 2:00 pm a 10:00 pm, más concretamente a las 9:00 pm, cuando se disponía a operar nuevamente el montacargas, le dejó las uñas arriba, aceptando que para iniciar la operación debía dejarlas abajo, generando posteriormente que el montacargas se chocara contra una viga que generó daños y que puso en riesgo la integridad física y la vida suya y la de otros operarios que se encontraban en el sitio de trabajo, ya que esa acción pudo desencadenar la caída de estanterías con 400 kilos de peso.

Conforme con lo expuesto y luego de verificar que en el numeral 7° del artículo 63 del reglamento interno de trabajo se encuentra tipificada como conducta grave que permite dar por terminado el contrato de trabajo la acción que conlleve daños de equipos y materiales de trabajo por negligencia o incumplimiento de las instrucciones de manejo en operación, tal y como aconteció en el caso del señor José Arley Román Castro, quien desatendió las instrucciones para operar el montacargas derivando en daños de material de la empresa y la puesta en riesgo de su vida y de sus compañeros de trabajo; concluyó que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la sociedad empleadora se encontraba ajustada a derecho.

Por dichas razones negó la totalidad de las pretensiones y condenó en costas procesales a la parte actora en un 100%.

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial del demandante interpuso recurso de apelación manifestando que el señor José Arley Román Castro no incurrió en la conducta que se le atribuye por parte de la sociedad empleadora, pues lo que realmente ocurrió el 7 de febrero de 2017 fue un accidente en el lugar de trabajo, que no tenía la gravedad para que la empresa Industria Colombiana de Logística y Transporte S.A.S. diera por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, agregando que con esa decisión la entidad empleadora impidió que el trabajador ejerciera todos los actos tendientes a defenderse al no haber ejecutado un procedimiento previo para el despido.

Es que, de acuerdo con el material probatorio allegado al proceso, lo que queda claro es que al señor José Arley Román Castro no se le podía dar por finalizado el

contrato de trabajo por el suceso ocurrido el 7 de febrero de 2017, sino que, de acuerdo con el reglamento interno de trabajo, lo que procedía era una sanción disciplinaria y no la prevista en el artículo 63 numeral 7° de ese cuerpo normativo, como erradamente lo hizo la sociedad empleadora.

Finalmente, sostuvo que el montacargas que se le asignó al demandante para cumplir con sus funciones tiene una altura de 4.8 metros, mientras que el túnel por el que debía pasar y en el que se produjo el suceso dañoso mide 5 metros, como lo expusieron los testigos, por lo que el riesgo de colisión era inminente, motivo por el que no se podía culpar al accionante de la ocurrencia del hecho.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, la totalidad de los intervinientes hicieron uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en término.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión remitidos por la apoderada judicial del accionante, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *"No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente."*, baste decir que los argumentos allí emitidos coinciden con los expuestos en la sustentación del recurso de apelación.

Por su parte, los apoderados judiciales de las sociedades accionadas solicitaron la confirmación íntegra de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas, al considerar que los argumentos expuestos por la *a quo* están ajustados a derecho.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Se configuró una justa causa por parte del señor José Arley Román Castro para que la sociedad Industria Colombiana de Logística y Transporte S.A.S. diera por terminado unilateralmente el contrato de trabajo?

¿Era obligación del empleador iniciar un procedimiento previo para poder dar por terminado el contrato de trabajo del señor José Arley Román Castro?

De conformidad con las respuestas a los interrogantes anteriores ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CON BASE EN LA CAUSAL 6ª DEL LITERAL A. DEL ARTICULO 62 DEL C.S.T.

Señala el numeral 6º del literal A. del artículo 62 del C.S.T. que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral desde la sentencia proferida el 18 de septiembre de 1973, la cual ha sido reiterada entre otras, en las sentencias de 19 de septiembre de 2001, 10 de marzo de 2009 y 5 de mayo de 2009 con radicaciones N°15.822, 35.105 y 34.253 respectivamente; ha manifestado que dicha norma consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, la primera se configura cuando se presenta cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T. y la segunda cuando se presenta cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En ese sentido expresó la Alta Magistratura, que *“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...”*.

Frente a las consecuencias que se derivan de estos eventos señaló: *“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”*.

Finalmente, manifestó la Sala de Casación Laboral en sentencia de 25 de junio de 2009 radicación N°35.998 que: *"El hecho de que una conducta del trabajador sea calificada en el contrato de trabajo como falta grave que faculte al empleador para terminar el vínculo contractual por justa causa, no significa que el juez no pueda examinar los motivos aducidos para determinar si efectivamente el trabajador incurrió en dicha falta. Desde luego que no juzgará la gravedad de la misma, pues esa calificación ha sido previamente convenida por las partes, pero sí, si el trabajador incurrió en la conducta antilaboral, ya que en estos eventos no opera la responsabilidad objetiva."*

2. EL DESPIDO NO TIENE NATURALEZA SANCIONATORIA.

Ha sido pacífica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en manifestar que el despido del trabajador no es de naturaleza sancionatoria, situación que recordó en sentencia SL17404 de 5 de noviembre de 2014 radicación N°44.193 con ponencia de la Magistrada Elsy del Pilar Cuello Calderón, en los siguientes términos:

"La postura del Colegiado de segundo grado coincide con lo que la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido durante décadas, en cuanto a que el despido no tiene naturaleza sancionatoria y por tanto no debe seguirse el procedimiento previo, entre otras en decisión de 15 de febrero de 2011, radicado 39394 se explicó: «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»."

A renglón seguido continuó explicando dicha postura, de acuerdo con lo expuesto en sentencia de 7 de noviembre de 2012 radicación N°34.374, en donde argumentó:

"El razonamiento consistente en que para despedir al trabajador cuando se invocan como justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono, las consagradas en los numerales 5° y 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, no se requiere agotar un procedimiento previo resulta atinada, y no contraría la recta hermenéutica de dicho precepto".

EL CASO CONCRETO

No es materia de controversia en el plenario, pues así lo aceptó la sociedad Industria Colombiana de Logística y Transporte "Icoltrans" S.A.S. al dar respuesta a la demanda -archivo 013 carpeta de primera instancia-, que entre esa sociedad y

el señor José Arley Román Castro existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 13 de febrero de 2006 y el 27 de febrero de 2017, en donde el trabajador desempeño el cargo de operador de montacargas, relación laboral que fue finalizada unilateralmente por la entidad empleadora, quien sostiene que tomó esa decisión en consideración a que el actor incurrió en una falta grave calificada en el reglamento interno de trabajo.

En ese último aspecto, esto es, frente a los motivos que adujo Icoltrans S.A.S. para dar por finalizado el contrato de trabajo con el señor José Arley Román Castro, como se aprecia en la carta emitida el 27 de febrero de 2017 -págs.37 y 38 archivo 010 cuaderno primera instancia- la entidad empleadora le expresa al trabajador que ha decidido dar por finalizada la relación laboral, en consideración a que el 7 de febrero de 2017, mientras él se encontraba ejecutando sus actividades como operario de montacargas, colisionó con una viga de la estantería nueva ubicada en la calle 3, hecho que ocurrió ante su incumplimiento en la operación del montacargas, ya que se trasladó en él con las uñas elevadas a una altura aproximada de 5.08 metros, cuando el procedimiento obligatorio para el tránsito seguro en bodega implica el desplazamiento del montacargas con las uñas a nivel de piso con carga o sin carga; conducta que violó de manera grave los deberes y obligaciones que le asistían como trabajador, que generó perjuicios en la operación y daños en los bienes de la empresa, cuyos costos de reparación exceden varios millones de pesos; motivos por los que terminó el contrato de trabajo amparado en una justa causa.

Al revisar el reglamento interno de trabajo -archivo 023 carpeta de primera instancia- se observan dos normas que hablan sobre la causación de daños de la empresa por parte de los trabajadores, sin embargo, cada una de ellas tiene connotaciones diferentes, como pasa a verse.

En el artículo 62 se determinan una serie de faltas leves que conllevan sanciones disciplinarias, y, en el numeral 7° se establece como una de ellas la de *"Causar daños o infracciones a los vehículos o bienes de la empresa por culpa imputable al trabajador"* lo que genera las siguientes sanciones: *"1ª vez: Llamado de atención. 2ª vez en un periodo de doce meses: Suspensión hasta por cinco días. 3ª vez en un periodo de doce meses: Suspensión hasta por 30 días."*

Por su parte, en el artículo 63 se establecen dieciocho faltas calificadas como graves para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, señalándose en la causal 7ª que el trabajador incurre en falta grave al *"Dañar material de empaque tal como etiquetas, bolsas, cajas, etc., equipos y demás"*

*implementos de trabajo por negligencia grave, mala intención o **incumplimiento de las instrucciones de manejo en la operación no utilizada.***"

De acuerdo con lo expresado en la carta de despido emitida el 27 de febrero de 2017, la sociedad Icoltrans S.A.S. consideró que la conducta en la que incurrió el trabajador José Arley Román Castro es la establecida en el numeral 7ª del artículo 63; mientras que la parte actora considera que el accidente que produjo el actor debió definirse bajo lo preceptuado en el numeral 7º del artículo 62 del reglamento interno de trabajo.

Conforme con esas dos posturas, lo que corresponde definir en esta sede es en cuál de las dos conductas fue en la que incurrió el señor José Arley Román Castro el 7 de febrero de 2017, para posteriormente establecer si operaba o no la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa como lo hizo la sociedad Icoltrans S.A.S.

Como se aprecia en las actas de la audiencias de descargos realizada el 8 de febrero de 2017 -págs.17 a 21 archivo 010 carpeta primera instancia-, el señor José Arley Román Castro al dar respuesta a las preguntas que se le hicieron, manifiesta que lleva aproximadamente 11 años trabajando en la empresa, entregándosele adecuadamente el reglamento interno de trabajo, afirmando que tiene conocimiento de los procedimientos, funciones, deberes y obligaciones establecidos en él; después de esa apertura, indica que el 7 de febrero de 2017, estando en su turno de trabajo de 2:00 pm a 10:00 pm, a eso de las 9:00 pm, se encontraba llevando una estiba que ubicó en la posición 026550, y una vez terminó con esa labor, estimó que había hecho el procedimiento consistente en bajar las uñas del montacargas para iniciar nuevamente la movilización; luego, pensando que había ejecutado esa tarea, se desplazó en el montacargas y cuando iba a pasar por el túnel se estrelló con la viga, indicando que las parrillas que tiene por debajo el túnel se cayeron, motivo por el que se resguardó en el montacargas, después las recogió y se dirigió hacia donde el jefe de bodega; cuando se le pregunta por qué se generó el accidente en el tránsito del montacargas, sostuvo que se presentó porque realmente las uñas del vehículo se encontraban a una altura equivalente al cuarto nivel de estanterías, altura aproximada en la que se encontraba la viga con la que se chocó, aceptando que incurrió en el error de no aplicar el procedimiento correcto, ya que pensaba que las uñas estaban abajo y se desplazó con ese convencimiento; a continuación expresó que el montacargas en el que se desplazaba debe tener las uñas abajo para que pueda pasar por el túnel, aceptando nuevamente que era consciente que omitió una norma de tránsito seguro para ese tipo de maquinarias al no bajar las uñas creyendo equivocadamente que estaban abajo, aceptando también que esa

acción no solamente generó daños a la empresa, sino que puso en riesgo su seguridad y la de sus compañeros; finalmente dijo que antes de iniciar el turno había hecho el check-list y que el montacargas estaba en buenas condiciones, ya que era de las últimas que habían llegado a la empresa.

Al absolver el interrogatorio de parte solicitado por las entidades accionadas, el señor José Arley Román Castro no solamente aceptó el contenido inmerso en el acta de descargos, sino que pepitió en sus propias palabras los hechos ocurridos el 7 de febrero de 2017, reiterando que ese día entró a prestar sus servicios como operario de montacargas en el turno que iba de las 2:00 pm a 10:00 pm; antes de iniciar la actividad hizo el check-list del vehículo, que consistía en revisar bien el montacargas, que no existieran fugas de aceites, que las ruedas estuvieran en perfectas condiciones, que las uñas salieran y entraran, subieran y bajaran adecuadamente, que la dirección estuviera en buenas condiciones, que el pito funcionara y que las cadenas estuvieran bien ubicadas, aspectos que encontró sin novedades; a continuación, ante pregunta hecha por la directora del proceso, manifestó que todos los operadores de montacargas eran conocedores de la obligación de bajar las uñas del vehículo a nivel de piso para poder iniciar su movilización, ya que no era permitido, por seguridad, que se hiciera con las uñas arriba; a las 9:00 pm, antes de que ocurriera el evento, después de dejar una estiba en una estantería, pensó erradamente que había bajado las uñas del montacargas, pero no fue así, por lo que después de iniciar nuevamente el desplazamiento en el vehículo, colisionó contra la viga que sostenía el túnel; en ese momento se dirigió al supervisor de turno para contarle lo sucedido; seguidamente indicó que esa viga con la que se chocó sostenía estibas con mercancía que podían tener un peso aproximado de 200, 300 o 400 kilogramos. A su turno, el apoderado judicial de Icoltrans S.A.S. le pregunta si en ese momento en el que se produjo el choque contra la viga él había cumplido con los protocolos de seguridad y operación del montacargas, respondiendo el actor que no, ya que erradamente pensó que llevaba a nivel de piso las uñas, pero realmente estaban a una altura equivalente al cuarto nivel de estantería, que fue lo que hizo que se produjera el choque.

Por su parte los testigos Jaime Valencia Hincapié, Eliecer Osorio Sánchez (escuchados por petición de la parte actora), Julieth Maritza Toro Restrepo y Yonier Leandro Gallego Morales (oídos por solicitud de la sociedad empleadora); quienes han prestado sus servicios a favor de la Industria Colombiana de Logística y Transporte S.A.S. y por ende fueron compañeros del accionante, sostuvieron que en el momento en que ocurrieron los hechos no estuvieron presentes en las instalaciones de la bodega, pues por un lado el señor Eliecer Osorio Sánchez se había desvinculado de la empresa en el año 2016, mientras que los demás

trabajadores no coincidían en el turno de trabajo del señor José Arley Román Castro, expresaron que al otro día tuvieron conocimiento de lo acontecido, informando que de acuerdo con lo que se decía, el actor no cumplió con el procedimiento conocido por todos los operadores de montacargas, consistente en movilizarse en el vehículo con las uñas abajo, instrucción que también dijo conocer el testigo Osorio Sánchez, quien durante la época en la que prestó sus servicios a favor de esa entidad como operario de montacargas, sabía que esos desplazamientos debían realizarse de esa manera; explicaron que los dos tipos de montacargas que existían en la empresa, tipo triciclo y tipo torre alta, debían desplazarse con las uñas a nivel de piso, manifestando que de esa manera podían transitar sin problemas por toda las vías de la bodega; cuando se le preguntó al señor Eliecer Osorio Sánchez (testigo oído por petición del accionante) que pasaba si el montacargas se transitaba con las uñas al cuarto nivel de estantería, respondió que ese era un procedimiento inseguro y que iba en contra de las reglas, situación que fue corroborada por los demás testigos, siendo del caso referir que la señora Toro Restrepo y el señor Gallego Morales añadieron que en el evento ocurrido el 7 de febrero de 2017, se generó un gran riesgo para la seguridad no solamente del demandante, sino de los demás operarios que se encontraban en la bodega, ya que el impacto que sufrió la viga estuvo a punto de generar una reacción en cadena o efecto dominó; en ese aspecto explicó el testigo Yonier Leandro Gallego Morales -asistente de compras de Icoltrans S.A.S.-, que el impacto que ocasionó el equivocado accionar del señor Román Castro produjo un daño en la viga que sostiene las estibas con la mercancía, y en los puntales que soportan la propia viga, indicando que ese daño estuvo a punto de generar un efecto dominó en las demás estructuras, que habrían podido ocasionar afectación a la integridad física y la vida del demandante y de los demás operarios, agregando que esa estructura hacía poco se había cambiado por una nueva y que su reparación generó algunos costos para la empresa.

En ese último aspecto, obra factura emitida el 22 de febrero de 2017 por la empresa Agencia Alemana de Colombia S.A.S. -pág.22 archivo 010 carpeta primera instancia-, en la que se describe el precio de la estructura que se debía cambiar, consistente en 2 puntales N920/1000mmH/Q345, 1 viga B150*1.8/3400kgU.D.L, 2 gatillos de seguridad y 1 malla metálica de seguridad con 8 vigas soporte 3400mm*1; que tuvieron un valor de \$3.808.545,29, incluido el transporte, indicándose allí que por concepto de montaje cambio puntal y vigas por choque se cobra la suma de \$615.384,62; es decir, que el daño que generó la colisión, tuvo un costo total para la entidad empleadora de \$4.423.929,91.

Conforme con el análisis de las pruebas, no queda duda en que el 7 de febrero de 2017, el señor José Arley Román Castro incumplió las instrucciones,

procedimientos y protocolos para operar y transitar en condiciones de seguridad el montacargas torre alta que le fue asignado ese día, y que según él mismo, se encontraba en óptimas condiciones después de realizarle el respectivo check-list, pues como el propio actor lo reconoció, tanto en la audiencia de descargos como en el interrogatorio de parte, incurrió en el error de iniciar el movimiento del montacargas con las uñas a una altura del cuarto nivel de estantería y no a nivel de piso como debía estar para el adecuado y seguro tránsito en la bodega; accionar, que no solamente generó unos daños en la estructura e implicó un desembolso de \$4.423.929,91 por parte de Icoltrans S.A.S. para su reparación, sino que puso en riesgo su propia integridad física y la de sus compañeros, pues el impacto sufrido por la estructura con el montacargas con las uñas elevadas, estuvo a punto de generar un efecto dominó en las demás estructuras de la empresa y en la integridad física y vida de los demás operarios que se encontraban en las instalaciones.

Dicha conducta se enmarca en el numeral 7° del artículo 63 del reglamento interno de trabajo que dice que es una falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, aquella en la que el trabajador pueda "*Dañar material de empaque tal como etiquetas, bolsas, cajas, etc., equipos y demás implementos de trabajo por negligencia grave, mala intención o **incumplimiento de las instrucciones de manejo en operación no utilizada.***"; pues nótese que el accidente se generó precisamente por el incumplimiento del actor en las instrucciones para operar de manera segura el montacargas asignado, que valga la pena reiterar se encontraba en perfectas condiciones de manejo, como lo reconoció el actor.

De acuerdo con lo expuesto y de conformidad con lo enseñado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la sociedad Industria Colombiana de Logística y Transporte S.A.S. se encontraba facultada, en su calidad de empleadora del señor José Arley Román Castro, para dar por finalizado unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo que la unía con él; sin que tuviera que agotar ningún procedimiento previo para tomar esa decisión, ya que la naturaleza del despido no es la de ser una sanción disciplinaria, por lo que una vez la entidad empleadora se cercioró de la ocurrencia de la falta grave calificada en el reglamento interno de trabajo, procedió a dar por finiquitado la relación laboral en los términos del numeral 6° del literal A del artículo 62 del CST, por lo que no siendo el caso de imponer una sanción, se itera, no estaba obligada a agotar ningún procedimiento previo.

En el anterior orden de ideas, acertada estuvo la decisión adoptada por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas el 19 de mayo de 2021, y por tanto no queda otro camino que su confirmación íntegra.

Costas en esta instancia a cargo de la parte actora en un 100%.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas el 19 de mayo de 2021.

SEGUNDO. CONDENAR en costas en esta instancia a la parte actora en un 100%.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes Integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada
En uso de permiso

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado
Aclara voto

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Firma Con Aclaración De Voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

01917ee66da67386f9a5bae8e1a9c5c79a76fcf821791232790761773e7c6134

Documento generado en 22/09/2021 07:01:36 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>