

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO - Son justas causas 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 Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. / **PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES** - Se prohíbe a los trabajadores, disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas. /

HECHOS: El demandante (JCVV), solicita se condene a la empresa demandada, a pagar la indemnización por despido injusto y la indexación de las condenas. El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la sociedad INDUSTRIA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A.S. – COLCAFÉ S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra; declaró probada la excepción de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, propuesta por la sociedad demandada. La Sala se circunscribe a analizar, si el despido del demandante fue desproporcionado e injusto, lo que daría lugar a revocar la sentencia y reconocer las pretensiones de la demanda.

TESIS: (...) como puede verse, las justas causas de terminación del contrato, plasmadas en la carta de despido, se dirigieron: i) Manipulación y alteración los flujos de alimentación en las plantas de extracción de café en los días 6,13,16 y 26 de enero de 2016; ii) Información falsa en las planillas; iii) Los graves daños ocasionados a la empresa. Y dichas causales de terminación del contrato, fueron justificadas con los numerales 1 y 6, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, los cuales establecen: (...) Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) Por parte del empleador: 1 El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.” (...) “ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador: 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; 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. “ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores: 5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas. (...) Una vez avizorada y concatenada la normatividad, con la prueba allegadas al plenario, para la Sala es clara la existencia de la justa causa invocada por el empleador COLCAFE SAS. (...) De lo extraído de los descargos, no existe duda para esta Corporación, al ser aceptado por el mismo actor, que en los turnos del 6,13,16 y 26 de enero de 2016 incurrió en las prohibiciones contempladas en el contrato de trabajo y en el Reglamento interno de trabajo, no solo en la modificación en los métodos o procedimientos establecidos por la empresa COLCAFE SAS y que el mismo demandante conocía, bajo el entendido que en la diligencia de descargos quedó por sentado, que fue él, quien aportó la LUP, que corresponde al documento en donde se encontraba el registro de los parámetros de operación, y frente a lo cual acepta los errores incurridos. Y de igual forma, se evidencia que su operar, disminuyó o relentizó el ritmo de ejecución del trabajo, bajo el entendido que la operación por él adelantada debía ejecutarse, por ejemplo, con un flujo de 2000 litros/hora, no obstante, la disminuyó a 1800 litros/hora. (...) Se denota cómo el demandante, a mutuo propio tomaba decisiones de hacer modificaciones a los procedimientos operativos, al puente de asegurar

"yo juego es con el tiempo", "Me mató el exceso de confianza, yo jugaba con el ciclo y con los flujos". Aunado a ello, el mismo testigo aceptó que su función como operador de producción era la de consignar verazmente en las planillas estos flujos de agua y procedimientos, y en los descargos fue aceptado, que no existía correspondencia entre el proceso operativo realizado y lo consignado en las planillas en los turnos del 6,13,16 y 26 de enero de 2016. (...) Considera la Sala que las justas causas invocadas por la sociedad COLCAFE SAS a la terminación del contrato, relacionadas con la manipulación y alteración los flujos de alimentación en las plantas de extracción de café en los días 6,13,16 y 26 de enero de 2016, y con la información falsa en las planillas, fueron demostradas por la sociedad demandada, lo que hace que el despido del actor se enmarque en justo y legal. (...) Para que se impute una justa causa no es necesario que se genere un daño al empleador. (...) Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988. Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal.

MP: HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 13/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, trece (13) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTES : JUAN CARLOS VELEZ VILLADA
DEMANDADOS : INDUSTRIA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A.S. – COLCAFÉ S.A.S.
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-023-2019-00677-00
RADICADO INTERNO : 054-24
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 117

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve los recursos de apelación en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante, solicita se CONDENE a la empresa demandada, a pagar la indemnización por despido injusto; la indexación de las condenas; y se condene en costas procesales a la demandada.

Fundamenta sus pretensiones en que, el demandante inició a laborar en la empresa accionada desde el 21 de noviembre de 1994 mediante contrato de trabajo de duración indefinida, para desempeñar el cargo de Trabajador de Fábrica; que el contrato se terminó sin justa causa por parte de COLCAFE SAS; su trabajo consistía en operar una de las cuatro plantas de extracción de café, labor desempeñada junto a otros 3 operarios de extracción y era supervisado de 6 a 8 veces al día por dos Coordinadores de Planta, quienes revisaban la información que suministraba en los computadores que se encuentran en cada planta como también en los formatos de planilla que deben diligenciar a mano los operarios con los parámetros generales con los que había operado la planta.

Que los supervisores del demandante eran ingenieros de producción, quiénes por la delicada y neurálgica labor del demandante, estaban enterados de las operaciones que realizaba en su puesto de trabajo, así mismo, conocían las situaciones que obligaban a los operarios a saltarse los parámetros establecidos para precaver pérdidas de la materia prima, líquidos y tiempo de trabajo, evitando tener que frenar la producción, siendo esa la razón por la que se contratan los operarios de extracción, y ya que las máquinas industriales extractoras por sí solas no consiguen el producto final, lo cual en palabras del demandante su labor diaria consistía en "hacer café en una cafetera gigante".

Manifestó el actor, que durante el proceso de extracción los operarios de las plantas de extracción debían estar pendientes de factores como la temperatura los flujos de agua tiempos de extracción y ph final con el que debía salir el producto y todo se registraban en los computadores y planillas; era un proceso que no estaba totalmente automatizado y que requería de constante vigilancia de los operarios, de lo contrario se presentaba la situación de tener que aislar las plantas de extracción para realizarle mantenimiento y aseo con soda cáustica, operación que se ponía demorar de uno a 8 horas dependiendo del motivo del cierre situación que continuaba constantemente que afectaba constantemente la producción de la empresa.

Durante el tiempo que elaboró el actor en la planta de extracción lo hizo bajo un lineamiento principal de operación "evitar a toda costa el tener que aislar las plantas", porque se generaba un paro total de la operación de extracción de café durante horas y consecuentemente disminuiría los márgenes de producción, por lo que su superior es le permitieron y autorizaron al demandante por operar y manipular a su criterio los flujos de alimentación de agua de la planta de extracción por cortos periodos de tiempo; que pese a ser una situación excepcional, siempre que el demandante manipulaba los flujos era con el fin de evitarle un perjuicio al empleador, además que desde mucho tiempo atrás al despido se tenía las indicaciones generales de los mismos coordinadores de jugar con los flujos de agua, entendiéndose disminuirlos o aumentarlos cuando las plantas estuvieran llenas, con el fin de no aislar la planta, pero asegura, que los coordinadores podían verificar en los computadores las operaciones realizadas por cada operario y que en eso consistía su labor, sin embargo advirtió, que las modificaciones esporádicas que realizaban los operarios nunca eran reportados en las planillas LUP las cuales siempre debía diligenciarse siendo los estándares de la compañía.

Desde el segundo año de trabajo y en razón de la rápida experiencia, le fue asignado el cargo de supernumerario, donde debía desempeñar su misma labor de operario en las plantas de extracción, pero en cualquier jornada de trabajo, lo que implicaba que podía cubrir cualquier vacante de operaciones dentro de la planta de extracción de café, en cualquier jornada y con el fin de cubrir los descansos de todo el personal que elaboraba en la planta de extracción. Después de llevar 10 años laborando en las plantas de extracción de COLCAFÉ SAS le fue otorgado al demandante un reconocimiento en razón a la habilidad y genialidad, al aportar nuevas ideas para mejorar el proceso de extracción de café, lo que generaban beneficios en la empresa, ganancias en la producción, pero conservando la calidad y condiciones del producto final; dichas ideas fueron denominadas por la empresa como “éxito innovador y éxito innovador de alto impacto”, y ello generó que en los 21 años de labor, recibiera las siguientes ideas innovadoras:

Nombre de la idea	Fecha de la idea	Estado de la idea
Optimización de recursos (café)	1º de diciembre del 2004	Éxito innovador
Tubería de circulación de soda	7 de noviembre de 2010	Éxito innovador
Aumento capacidad en la planta de extracción	15 de abril de 2010	Éxito innovador de alto impacto
Extracción doble	11 de junio de 2010	Éxito innovador de alto impacto
Línea Juan Vélez	4 de agosto de 2011	Éxito innovador
Sistema de lavado RA1	11 de julio de 2013	Éxito innovador
Sistema integrado de descarga de borra	11 de julio de 2013	Éxito innovador
Sistema para mantenimiento autónomo de extracción 2	11 de julio de 2013	Éxito innovador
Prevención para obstrucción línea borra	25 de marzo de 2015	Éxito innovador

En relación con los anteriores premios, informa el actor, que aporta prueba en donde se explica no solo los procedimientos realizados sino las ganancias que se le generó a la empresa con las ideas del demandante; que la importancia de los premios se otorgaban por la accionada ya que varias de las ideas premiadas consistía en la alteración de procedimientos que fue invocada como causal principal para terminar el contrato de trabajo; para poder desarrollar las ideas que se proponían, el demandante tenía necesariamente que alterar los procedimientos establecidos por la demandada, pues al ser su función la de operar la planta, solo podía evidenciar mejores rendimientos y parámetros de operación modificando los que tenía establecidos; que se trató de parámetros simples que el actor evidenciaba que se podían realizar de mejor forma, el cual generaba un alto impacto de la empresa y hasta el doble de producción, y correspondían a 10 veces en términos de celeridad de procesos; también logró

eliminar riesgos laborales para sí y para los compañeros de trabajo. Destaca el demandante, que el supervisor tenía conocimiento de todos los procedimientos debido a la magnitud del proceso, el cual exigía tener una supervisión constante.

Desde el otorgamiento del primer premio, se inició un proceso de motivación por sus supervisores para que continuara aportando ideas, y dicha motivación está demostrada con las planillas de "gestión de desempeño"; que le era permitido y consentido por sus jefes, realizar aportes y modificaciones al proceso a su cargo y dentro de lo que tenía que mejorar, era "ser más activo en la implementación de las ideas generadas por el mismo". Que en las calificaciones de "gestión de desempeño de los últimos años", fue calificado por el Sr. Carlos García, ingeniero de producción y junto con las acciones del jefe o supervisor inmediato debían realizar "seguimiento y apoyo a todas las ideas y sugerencia de Juan Valdez", "seguimiento, acompañamiento y capacitación para las ideas generadas por Juan Carlos Vélez".

Que pese a su proactividad en la manera de trabajar al demandante, nunca le fue realizado un llamado de atención escrito ni verbal, sin importar que durante toda la vigencia de su contrato laboral modificará parámetros de operaciones en forma constante; que en ocasiones al actor los rotaban de planta para que atendiera problemas causados por otros operarios, generando con ello un poco de recelo de sus compañeros de trabajo ante el reconocimiento de sus méritos laborales. Destacan el sentido de pertenencia y compromiso que el actor tuvo con la empresa COLCAFÉ SAS porque pese a hacer un trabajador sin educación profesional o siquiera técnica para desempeñar una labor Industrial, realizó aportes valiosos en los procesos tecnificados.

El 15 de febrero 2016 el demandante fue citado a la oficina de gestión humana una diligencia de cargos, citación en donde se le indicó como motivo de la diligencia, que la Gerencia de Producción había encontrado que el demandante estaba alterando los parámetros de operaciones y no registraba los cambios en las planillas LUP, imputando engaño y falsedad por alteración a estándares de rendimientos e imputándole el haber ocasionado graves daños a la empresa.

Que en la diligencia de cargos le fueron imputados al demandante las conductas de fraude por no registrar en las planillas LUP las modificaciones que realizaba en los procedimientos, a lo que el actor respondió, que dichas modificaciones era una conducta conocida y autorizada por los supervisores y eran realizadas tiempo atrás, información que no fue desmentida por la demandada, e indicó el

actor, que los registros los realizó de acuerdo a los parámetros establecidos porque creía que era su deber hacerlo de dicha forma, pero no tendría ningún problema si sus jefes inmediatos tenían conocimiento de los cambios realizados. El demandante creyó que la Gerencia de Producción (área ajena a su labor diaria) confirmaría dichas afirmaciones con sus superiores inmediatos (Coordinadores de extracción), los cuales lo habían autorizado para modificar parámetros de extracción y eran los profesionales que tenían el conocimiento preciso en la labor del demandante y eran los llamados a advertirle al actor, los riesgos de las alteraciones o de los riesgos de alterar algún procedimiento y debieron llamarle la atención por los supuestos daños que le generaban a la compañía. Que también se le atribuyó al demandante la culpa de poner en riesgo contratos millonarios con empresas multinacionales, sin demostrar prueba alguna o darle la posibilidad de defenderse. Que las acusaciones de fraude no fueron puestas en conocimiento de la justicia penal.

Asegura que la diligencia de descargos también quedó consignado que el actor desconocía las consecuencias de sus actos ya que siempre consultó con su supervisores antes de modificar los procedimientos y nunca se le previno de estar incurriendo en uno en un error por lo que pido disculpas por sus conductas imputadas al haber actuado de buena fe; el actor creyó que en el trámite en el que se encontraba constituía un llamado de atención efectos de cambiar su forma de operar por lo que no tuvo la oportunidad de citar a los testigos idóneos los cuales serán los supervisores inmediatos y representantes directos del empleador quienes fueron los que le dieron el consentimiento de autorización de operar las plantas de extracción y quienes no participaron en la diligencia de descargos.

El 22 de febrero de 2016 le fue entregada la terminación del contrato de trabajo con justa causa al actor y respecto a las conductas imputadas por la empresa demandada al finalizar la relación laboral, sostiene el demandante que: aceptó modificar durante su turno de trabajo los flujos de agua y no registrar los cambios en las planillas con el único fin de ahorrar agua y evitar aislar las plantas de extracción, situación conocida por sus superiores inmediatos, por lo que nunca considero necesario registrarlo en las planillas y pese a ello nunca se le requirió ni se le llamó la atención por esta omisión durante el tiempo que elaboró; que no se registraban los cambios, porque confió en que no había necesidad de hacerlo siempre que se informara a sus superiores además no se ha afectado el producto final; nunca se demostró ni se desvirtuó en la diligencia descargos, las afirmaciones que hizo el trabajador respecto a las autorizaciones que tenía

de sus superiores para realizar las variaciones en las operaciones, contrario a lo indicado, en el documento de terminación siempre actuó con extrema diligencia y fue su exceso de diligencia lo que le ocasionó la terminación del contrato; durante la diligencia de cargos se intimidó al trabajador presentándole una cantidad de documentos que no verificó y no tuvo la oportunidad de hacerlo previo a la diligencia, no se le dio la posibilidad de presentar pruebas a su favor, nunca se le fundamentó en debida forma cuál fue el cargo imputado ni la norma reglamentarias violatorias ni las sanciones que ellas conllevaba; que el exceso de confianza con el que actuó el demandante fue patrocinado y promovido por sus jefes inmediatos.

Asegura que la terminación del contrato realizada al actor va en contravía de la inmediatez que debe tener el empleador a la hora de efectuar una terminación del contrato de trabajo con justa causa, si se tiene en cuenta que COLCAFÉ SAS tiene conocimiento desde el año 2004 que el actor modificaba los procedimientos que tenía establecidos la empresa en la planta de extracción y no solo permitió que el actor continuará ejecutando sus ideas sino que las premió; a la terminación del contrato de trabajo, la empresa citó nuevamente la evidencia le recolectada en los últimos meses de trabajo, para simular una aparentemente inmediatez entre el despido y el conocimiento de la conducta, pese a tratarse de una situación anterior y de conocimiento del empleador que fue permitida y premiada.

El actor en su jornada de trabajo fue expuesto a trabajar con químicos tóxicos tal y como es soda cáustica, además de un ruido de hasta 90 decibeles y altas temperaturas, durante las 8 horas diarias por 21 años de servicio, lo que generó una enfermedad en la piel 3 años después de haber ingresado a laborar en la empresa COLCAFÉ SAS.; que se allegó historia de medicina laboral remitida por la empresa, en la cual se encuentran los exámenes médicos de ingreso donde consta el estado de salud con que contaba el actor en su ingreso y las aflicciones que comenzó a sufrir en 1997; dicha alergia continuó durante todos los años en que prestó su servicio a la demandada y que en algún momento generó su reubicación laboral mientras estaban los efectos alérgicos que ocasionaban; que pese a ser programado el examen médico de egreso, el actor no se presentó por la indignación sufrida respecto a las conductas delictivas y deshonorosas que le fueron imputadas y por la terminación injustificada de su contrato de trabajo; a la presentación de la demanda, el actor tiene 52 años de edad, su nivel académico es bachillerato, laboró durante 21 años en la misma empresa y a raíz de ello padece una enfermedad dermatológica de origen

laboral, debiendo tomar diariamente medicamentos; que el actor no conoce oficios distintos al de operar una planta de extracción de café, no cuenta con semanas necesarias para alcanzar la pensión de vejez y lleva aproximadamente dos años desempleado y cotizando al sistema por un salario mínimo situación que afecta su IBL.

RESPUESTAS A LA DEMANDA

La sociedad COLCAFE SAS en la contestación de la demanda, dice que no le consta que el actor no se haya presentado al examen médico de egreso por la indignación sufrida; ni le consta lo relacionado con la edad a la presentación de la demanda, nivel de estudios, las circunstancias de salud al no haber sido puestas en conocimiento de la empresa, que carece de semanas para alcanzar la pensión de vejez.

En relación con los hechos restantes, indicó que no son ciertos, justificando que el demandante laboraba el servicio de la entidad desarrollando al inicio de la relación laboral el cargo de Trabajador de Fábrica y posteriormente Operario de Producción en la planta de extracción de COLCAFÉ SAS y conforme se desprende del manual de funciones del cargo realizado operaciones de extracción de café, de acuerdo con las especificaciones técnicas y operaciones establecidas por la compañía y para las cuales fue capacitado en debida forma; señala que existen parámetros y procedimientos establecidos por la compañía, respecto a los cuales el demandante había sido debidamente capacitado, dichos procedimientos deben ejecutarse en debida forma y en estricto rigor a lo establecido por la compañía; destaca que resolvió dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa imputable al actor, porque el demandante en forma sistemática y en los turnos a su cargo, manipuló los flujos de alimentación en las plantas de extracción de café incumpliendo los procedimientos establecidos por la empresa y además consignó información falsa en las planillas de la compañía; el demandante en la diligencia de descargos, aceptó que existen unos procedimientos establecidos y conocidos por él para el desarrollo de sus funciones y que por exceso de confianza incumple los procedimientos establecidos, luego no es cierto, que los operarios pudieran manipular a su arbitrio y "jugar" con los flujos de agua por cuanto esta situación lo único que genera es poner en riesgo las operaciones y estándares de contratos estratégicos con los clientes. Manifiestan que el actor pretende confundir al juzgado en el sentido de indicar que podía apartarse de los estándares de producción y de los procedimientos establecidos por la compañía para el

proceso de extracción de café de manera autónoma, cuando para la compañía tal y como era de conocimiento del demandante, resulta de relevante importancia el cumplimiento de esos estándares de producción por lo que en reuniones en las que participó el demandante se analizaban resultados con el fin de buscar mejorar e identificar las oportunidades de mejora que llevaran el cumplimiento de metas. Que conforme fue manifestado la diligencia de descargos El demandante era consciente que para manipular y realizar variaciones en el proceso debía contar con la autorización de su jefe inmediato situación que nunca se presentó en los hallazgos encontrados. Acepta la accionada que en la compañía existe un programa de “éxitos innovadores”, el cual cuenta con una reglamentación donde como se observa en la documentación que se aporta las ideas, que son presentadas en grupo por máximo 5 proponentes y la idea debe pasar por el estado del jefe inmediato de quien firma la propuesta o el responsable del proceso para validar su viabilidad con la respectiva retroalimentación, así mismo, la idea finalmente es remitida a un comité de gestión para analizar su implementación.

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo nuevo debido, falta de título y causa en la demandante, enriquecimiento sin causa de la demandante, pago, compensación, prescripción, buena fe, genérica (expediente digital 07).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 16 de febrero de 2024, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a la sociedad INDUSTRIA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A.S. – COLCAFÉ S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante. DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, propuesta por la sociedad demandada. Impuso costas a cargo del demandante, y en favor de la entidad demandada.

En la providencia apelada, se hizo referencia a lo expuesto en la carta de despido, en la que se expuso los hechos y que ellos hicieron referencia a los No. 1 y 6 del art. 62 del CST; que previo a esa decisión, se citó al actor a descargos y el actor al ser interrogado sobre los flujos de agua de los días 6, 13, 16 y 26 de enero de 2016 manifestó expresamente que fue “un exceso de confianza” y también indicó "yo juego es con el tiempo". Hizo referencia a la

sentencia SL 2857 de 2023 en la que se adoptó una posición diferente a la aplicada, en relación a las causales calificadas como graves. Expuso, que en la citación a descargos, si bien no se hizo manifestación expresa de la presunta falta en la que pudo incurrir el trabajador, si se hizo una exposición clara de los hechos que constituyen el posible supuesto constitutivo de la falta o causal; extrajo del acta de descargos aportada por ambas partes, que la citación fue realizada para rendir explicaciones sobre el manejo que le estaba dando al suministro de flujos de agua en la planta de extracción, en atención a la investigación sobre alteración de aquellos y que surgió como consecuencia de las manifestaciones que hicieron algunos colaboradores de la compañía y aunado a ello, el Sr. Juan Carlos Diez Perdomo en su declaración informó sobre las razones que llevaron a la diligencia de cargos al demandante, señalando que éste se encontraba alterando los parámetros de producción lo cual conlleva desfases en los inventarios y paralelamente un riesgo por el no cumplimiento por los parámetros de calidad; que lo expresado por este testigo, ratifica el contenido de la investigación relacionado con la alteración de flujo en la planta de extracción, en lo que se refiere, que fueron los compañeros de trabajo Blas Emilio López y Nelson Ledesma, quienes generaron la alerta de lo que estaba ocurriendo con el manejo de los flujos por parte del demandante señor Juan Carlos Vélez y al efectuarse el contraste entre las planillas físicas y el sistema automático de la planta que genera un reporte que a largo plazo, se encontraron diferencias, y que esas diferencias se daban porque no se estaba cumpliendo debidamente los procesos; y respecto al programa institucional denominado “éxito innovadores”, señaló el testigo que esa práctica de manipulación de flujos en la planta de extracción no podía tenerse como una idea innovadora, pues la misma generaba retrocesos y pérdidas para la empresa.

Destacó el A Quo, que, en la diligencia de descargos, al ser interrogado el demandante sobre las alteraciones a los flujos de alimentación y los reportes cerrados que realizó los días 6,13 16 y 26 de enero de 2016, expuso que las plantas a veces eran muy rápidas y que ahí pudo haber pecado por los tiempos dijo “yo adelanto el ciclo para que para cuando el compañero vaya a comer no le toque quedarse en las 3 plantas. Por hacer bonito, adelante un ciclo y luego lo bajé para que el ciclo no sea tan rápido... He sido recurrente en esto yo no contemplé eso, yo creí que antes sí se aceleraban los ciclos era mejor para la empresa”; también llamó la atención al Juez, cuando al ser requerido sobre la situación presentada el 26 de enero de 2016 en el turno 2- 10 donde se le indicó, que hizo una validación del flujo bajándolo hasta 2000 de los 3000 litros/hora que se requería, a lo que manifestó en expresa "yo juego es con el tiempo" y lo

mismo expresó cuando fue conminado para que explicara sobre el registro fraudulento de flujos de 3000 durante todo el turno, y a ello respondió “me mató el exceso de confianza, yo jugaba con el ciclo y con los lujos” y eso fue ratificada por el demandante en el interrogatorio de parte, cuando al ser cuestionado sobre los registros que debía realizar en los computadores de la planta, el demandante señaló “que los parámetros nunca se cambian, los parámetros siempre han sido los mismos, solamente que se hacían ciertos ajustes”. A lo anterior, consideró el A Quo que ello genera duda, pues no es entendible el actuar del demandante alterando el flujo de alimentación de la planta en relación con el suministro de agua, si él mismo reconoce que los parámetros ya están establecidos y prueba de ello se encuentran en los procedimientos operativos estándar y que establece en los lineamientos para la manufactura de café en polvo críoconcentrado y café en polvo evaporado, estableciendo para el proceso de extracción los valores exactos de flujos, tiempos, temperaturas, concentración, ph, entre otros, lo que lleva a cuestionarse al despacho, la razón por la que el demandante alteraba los flujos de agua y no dejaba registro de ello en las planillas y reportes que debe efectuar en el computador de la planta cuando se presentaba dichas situaciones, y más cuando el demandante conocía que esos registros se debía realizar al finalizar cada ciclo.

También fue indicado que el demandante reconoció en su interrogatorio, haber realizado unos cambios en relación con los flujos y ello era de conocimiento de sus compañeros, tal y como fue manifestado por el testigo John Fernando Osorio Carmona; adicionalmente, aceptó el demandante, que esos “ajustes” no fueron solo en los años 2015 - 2016 sino siempre, destacando el juzgado, que de ello no había informado a los coordinadores, lo cual sustenta en la intención de no aislar la planta, lo que no cuenta con fundamento y no fue acreditado con ninguna prueba.

Advierte el despacho, que el testigo Juan Fernando aceptó haber igualmente realizado alteraciones a los flujos de agua cuando los tanques de almacenamiento del proceso de producción se encuentran llenos, pero no existe registro, que al manejarse los flujos conforme a los parámetros establecidos por la compañía se hubiesen presentado ese aislamiento, siendo esto corroborado por el representante legal de la sociedad demandada.

Que el actor aseguró, que la alteración de flujos de alimentación a la planta de extracción no generaba cambios sustanciales en la producción ni en la calidad de los productos procesados, argumentando que la máquina se ralentizaba pero

no se paraba, lo que contradice las versiones dadas en la diligencia de cargos donde se le cuestionó sobre lo que denominan operaciones ET y se le indicaba que dicho proceso requería de un ciclo de 57 minutos y el demandante registraba tiempos de 38, 43 y 45 minutos, lo hizo concluir al Juzgador, que con ese actuar se generaba una afectación en la calidad del producto.

En relación al conocimiento de los superiores de los ajustes realizados, asegura el Juez que no existe prueba sumaria de ello. Que pese a tratarse de un trabajador proactivo e innovador, sin embargo existió un actuar imprudente e impetuoso, puso en juego la producción de la compañía y el cumplimiento de estos con un contrato con un cliente en especial, poniendo en riesgo un interés general, pues sus decisiones autónomas de manipular o de “jugar con los ciclos y los flujos” afectaron la productividad e igualmente la calidad del producto pues al rebajar los flujos se alteraron los estándares de fabricación y procesamiento del café, destacando la alteración en los reportes, lo que resaltó como **aspecto relevante** del factor fáctico que altera la dinámica de la relación laboral.

Que si bien no existe prueba de las pérdidas que pudo haber causado el actuar del demandante, el actor se extralimitó en sus funciones e incumplió las previsiones de los numerales 5,6,7,11 y 96 del artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo, y de ellos, los cuales el 6,9,11 y 96 están contemplados como faltas graves que justifican la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador, y que al ser valoradas, calificadas y revisadas por el Juez, no las encontró desproporcionadas, ni van en contra del derecho laboral ni al derecho constitucional. Que, con base en las pruebas documentales y testimoniales, el actor incumplió con el Reglamento Interno de Trabajo, del cual era conocedor y cometió faltas que eran calificadas como graves.

También encontró que el trámite de descargos realizado al demandante, se encuentra ajustado a los lineamientos del Reglamento Interno de Trabajo, y no hay prueba de vicios de irregularidades.

IMPUGNACIÓN

El apoderado de la parte demandante solicita la revocatoria de la sentencia, en primer lugar, porque el despacho absolvió basado en que el demandante alteró los flujos de alimentación de la planta de extracción y ello produjo un

impacto en la calidad del producto, frente a lo cual asegura que esa afirmación no fue probada por la empresa para que se llegara a esa conclusión.

En segundo lugar, cuando el actor hacía alusión a “jugar con su tiempo” esto lo hacía con la aceptación de la empresa; que el actor ha aceptado que hubo alteración de flujos de agua; que no es cierto que se haya extralimitado en sus funciones, debido a que el actor y el testigo acreditaron que este proceder era autorizado por la empresa, generando que el despido sea desproporcionado e injusto; se opone a que una conducta fuera en principio permitida al trabajador y luego diga la empresa que se debe a mala fe, a efectos de justificar una terminación de un contrato de trabajo de un trabajador que estuvo al servicio de la empresa por 21 años, y que ello se dé, basados en los testimonios de las personas que en el proceso, son los reales responsables de verificar, coordinar y supervisar la operación del demandante y que nunca fue reprochable.

Reitera que la sociedad demandada dio órdenes directas y le otorgó plena autonomía al demandante para realizar ajustes necesarios, con el fin de cerrar y aislar las plantas, y cerrar todo un proceso productivo, sin embargo se aparta de la decisión del A Quo a sabiendas que fue probado por el demandante y su testigo; que en el tiempo que el actor prestó servicios a COLCAFE SAS, realizó modificaciones y mejoras en la forma de efectuar su labor, lo que hizo que obtuviera reconocimientos denominados “éxitos innovadores”, creando una actitud consistente, en la alteración y mejora de los procesos de producción.

Asegura que la empresa en forma intempestiva realizó un proceso y fueron imputadas unas conductas penales y unos perjuicios, sin embargo, el hecho de existir unas tachas en unos documentos y considerar la existencia de una falsedad, considera que no es la empresa la llamada a determinarlo y de ser así debe acudir a la justicia, pues de lo contrario, ello se constituye en una calumnia; por su parte, los perjuicios denominados como reales, nunca se demostraron, no se le presentó prueba al trabajador ni se presentó en este proceso. En ese mismo sentido, a diferencia de lo sostenido por la apoderada de la parte accionada, si era necesario demostrar los perjuicios en tanto fueron imputados al trabajador al momento del despido, y si la empresa aceptó en sus alegatos no haberlos logrado probar, se debe asumir que los mismos no existieron, en consecuencia, lo reprochado al actor en el despido no tiene soporte fáctico lo que conduce a que fue una imputación injusta.

En relación con lo manifestado por el testigo John Fernando Osorio Carmona (compañero del demandante y operario de producción) destaca que aceptó que dentro de sus funciones estaba la de alterar los flujos de agua y que es autonomía se la daba la misma empresa para tomaran decisiones cuando los coordinadores no estaban; que ellos tenían el lineamiento principal de no aislar los procesos y mantener la comunicación con otras plantas, por lo tanto, no entiende el apoderado, cómo se imputa una conducta cuando el único beneficiado es la empresa y sin demostrar la existencia de perjuicios se decide terminar el contrato; que se logró demostrar que se trataba de una conducta común de todos los operarios y hay un antes y después del despido del actor, al punto de ser el único al que se le terminó el contrato de trabajo; que el testigo continuó vinculado en la empresa y se le solicita que alteren los ciclos y los flujos de agua de forma verbal, no obstante acepta que él y todos sus compañeros se niegan, después del despido del Sr. Juan Carlos Vélez Villada; que al existir una orden verbal contradictoria, que transgrede la legislación de la empresa, ello desvirtúa el argumento citado por la empresa.

Que también se demostró, que los trabajadores conocían cuáles eran los riesgos y los límites de su trabajo, en caso de operar las plantas al máximo, lo que no se presentó en este evento, pues los cambios de flujo era para jugar con los tiempos que requerían la misma empresa, a efectos de evitar aislarlos los procesos, y frente a los cuales, la empresa tuvo conocimiento a través de sus registros digitales; que si bien el actor acepta la alteración de esos flujos, no existe inconveniente, al tratarse de una conducta que estaba aceptada y estaba permitida por la empresa para mejorar la producción, con lo que se demuestra que la causal invocada en la terminación del contrato, no está justificada en el plano fáctico; y destaca que por lo mismo que fue premiado p éxito innovador, es por lo mismo que lo despiden, sin existir un llamado de atención previa.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las sociedades demandadas en sus alegatos, solicita que la decisión sea confirmada, al haber sido demostrado por las accionadas, los hechos que constituyeron la terminación del contrato de trabajo del actor, al estar acreditada la citación a diligencia de descargos para rendir explicaciones acerca del manejo y la manipulación dados a los flujos de alimentación en las plantas de extracción a su cargo, posteriormente se analizó la carta de terminación del contrato de trabajo, y se encontró que el demandante reconoció en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte, que

modificó los flujos de agua entre los días 6,13,16 y 26 de enero de 2016, sin atender los estándares establecidos por la Compañía para el suministro de agua de la planta de extracción que operaba, procedimientos que establecía valores exactos de flujo, tiempo, temperatura, concentración y ph, sin que el demandante haya logrado justificar las razones por las cuales iba en contravención de los parámetros y registraba parámetros diferentes en las planillas, sin autorización del jefe inmediato.

Resalta, que el demandante señala que la manipulación en el suministro de agua a la planta de extracción no generaba ninguna alteración en la calidad del producto final, argumentando que la máquina se ralentizaba, pero no se paraba, lo que es contrario a lo acreditado en el proceso, donde se evidencia que al contravenir los estándares, afectaba el producto final.

Con fundamento en lo anterior, el Despacho encontró demostrada la violación de las prohibiciones establecidas en los numerales 5,6, 7,9, 11 y 96 del artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo, de los cuales el 6, 9, 11 y 96 se encuentran estatuidos como faltas graves meritorias para dar por terminado el contrato de trabajo.

Y se opone al recurso de apelación presentado por el demandante, al considerar que en dicho sustento existen contradicciones, al indicar que su poderdante contravino los procedimientos internos de la Compañía por autorización expresa de esta, pero finaliza señalando que, a pesar de esto la conducta no causó ningún perjuicio a las accionadas, cuestionándose, cómo podría la empresa autorizar una conducta que va en contravía de su propio interés y de sus clientes.

Y destaca, que con la declaración del testigo Juan Carlos Díez, se logró demostrarse claramente la existencia de perjuicios.

CONSIDERACIONES

El presente asunto se circunscribe a analizar, si el despido del demandante fue desproporcionado e injusto, lo que da lugar a revocar la sentencia y reconocer las pretensiones de la demanda.

No es objeto de discusión y está acreditado en el plenario, que entre las partes existió un contrato de trabajo celebrado el 21 de noviembre de 1994, para desempeñar el cargo de Trabajador de Fabrica (fl. 1 a 6 del expediente digital

6); que el demandante se desempeñó en los cargos de Trabajador de Fabrica, operario de planta de extracción y operario de producción según el certificado de cargos emitido por la empresa demandada (fl. 7 del expediente digital 08); que el demandante tuvo 9 reconocimientos por “éxito innovador” en los años 2004, 2010, 2011, 2013 y 2015 (fls. 7 a 10 del expediente digital 03); el demandante fue citado a descargos el 15 de febrero de 2016 y en esa misma fecha se realizaron (fls. 17 a 26); el 22 de febrero de 2016 le fue dado por terminado el contrato de trabajo (fl. 27).

1. De la terminación del contrato de trabajo

De la prueba que reposa en el plenario, se extrae de la carta de terminación del contrato de trabajo, como justificación y sustento para dar por terminado el contrato de trabajo lo siguiente (fls. 30 a 23 del expediente digital 03):

“En unas revisiones de los procesos que viene efectuando la Gerencia de Producción, se detectaron unas inconsistencias en el proceso del Área de Extracción, se ha corroborado que en forma sistemática en los turnos de trabajo a su cargo, se vienen manipulando y alterando los flujos de alimentación en las plantas de extracción de café, particularmente se encontró dichas con inconsistencia los días 6,13,16 y 26 de enero de 2016, lo cual nos llevó a hacer una verificación en meses anteriores del último año, donde se reitera donde es reiterada la irregularidad, la manipulación irresponsable de los flujos de alimentación de las plantas de extracción en los turnos a su cargo; con lo anterior, además del engaño con las consideración de información falsa en las planillas, se alteran los estándares de rendimiento en las extracciones y se ocasionan graves daños a la Empresa, ya que se está modificando entre otros, estándares de contratos estratégicos de manufactura con clientes internacionales.

En la diligencia de cargos presentada por usted, quedó claramente establecido lo siguiente:

Usted aceptó expresamente, que viene en forma sistemática manipulando fraudulentamente y alterando los flujos de alteración de las plantas de extracción de café de la empresa, en las siguientes fechas: (...).

Es importante anotar, que en la mayoría de las planillas existen enmendaduras en las fechas de alteración, donde queda claro que existía una intención clara de engaño en los registros que le están que le estaba entregando a producción.

Igualmente quedó probado y aceptado por usted en la diligencia de cargos que las alteraciones en los flujos de alimentación de las planillas de extracción y la consignación de datos falsos en las planillas, los efectuó en las siguientes fechas del mes de diciembre 2015: diciembre 3, diciembre 7, diciembre 10, diciembre 23 y diciembre 31.

También quedó corroborado en la investigación que la Empresa hizo de estas irregularidades, que esta se venían efectuando de manera de manera sistemática desde hace varios meses, razón por la cual se le entregó en la diligencia de descargos por la alteración de flujos de alimentación de las plantas de extracción y el registro de los datos falsos en las planillas durante el mes de agosto de 2015 y usted aceptó que se alteraron esos registros en el sistema los siguientes días: agosto 3, agosto 4, agosto 6, agosto 7, agosto 13, agosto 14, agosto 17 agosto 21, agosto 24, agosto 25, agosto 26, agosto 28 y agosto 29 de 2015. También se le advirtió en la diligencia al trabajador, que es engaño sistemático también quedó evidenciado en meses anteriores según la investigación que desde hace varios meses venía haciendo la Empresa.

Los hechos de conducta anteriores, se encuentran tipificados en los numerales 1 y 6, literal a del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo como justas causas para terminar el contrato de trabajo por parte del Empleador. Con su proceder no solo se ha violado gravemente normas laborales, legales, reglamentarias y contractuales, también se ha efectuado de manera grave a valores y principios de la empresa...”

Como puede verse, las justas causas de terminación del contrato, plasmadas en la carta de despido, se dirigieron: i) Manipulación y alteración los flujos de alimentación en las plantas de extracción de café en los días 6,13,16 y 26 de enero de 2016; ii) Información falsa en las planillas; iii) Los graves daños ocasionados a la empresa. Y dichas causales de terminación del contrato, fueron justificadas con los numerales 1 y 6, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, los cuales establecen:

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del empleador:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Por su parte, al remitirnos a lo establecido en los **art. 58 y 60 del CST**, se destacan como obligaciones y prohibiciones del trabajador, que se enmarca en el caso concreto, se extraen las siguientes:

*“ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.
Son obligaciones especiales del trabajador:*

- 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; 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. (...)

“ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

(...)

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o nó en ellas. (...)

Como faltas graves calificadas contenidas en la **cláusula 10 del contrato de trabajo**, que pueden ser aplicables al caso que nos ocupa, se encuentran las siguientes:

“DECIMA: Constituyen además justa causa para dar por terminado el contrato por parte de la EMPRESA, las siguientes faltas que las partes califican como grave: (...) 12. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, aún por la primera vez. (...) 15. No cumplir en forma cabal y oportuna las prescripciones que para la seguridad de los locales, las operaciones o los dineros y valores de la EMPRESA o que en ella se manejan, sean impartidas por la misma. (...) 18. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresamente o en forma inequívoca a otro TRABAJADOR de la EMPRESA, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable y previa orden superior. (...)” (fls. 4 y 5 del expediente digital 03)

Y en el **Reglamento Interno de Trabajo** encontramos como prohibiciones a los trabajadores, los numerales 5, 6, 7, 11 y 96 del art. 52, que rezan:

“5. Actuar negligentemente en las labores que le han sido encomendadas y que ocasionen gastos o perjuicios a la empresa.

6. Cambiar métodos como procedimientos, políticas de trabajo sin autorización de su jefe o de la persona responsable de este.

7. Aplicar métodos como procedimientos, políticas de trabajo incorrectos por descuido o por no solicitar información.

(...)

11. Suministrar información falsa o negarse a presentar los informes solicitados en el tiempo requerido.

(...)

96. Consignar datos falsos en informes y cualquier documento para el empleado, a sus clientes o proveedores (...) (fls. 65 y 71 del expediente digital 03)

Una vez avizorada y concatenada la normatividad transcrita, con la prueba allegadas al plenario, para la Sala es clara la existencia de la justa causa invocada por el empleador COLCAFE SAS teniendo en cuenta que:

- En relación con las causales de manipulación y alteración los flujos de alimentación en las plantas de extracción de café en los días 6,13,16 y 26 de enero de 2016, y con la información falsa en las planillas, la empresa accionada aportó **“investigación alteración de flujos en extracción”** realizada por el Coordinador de procesos productivos, Sr. Juan Carlos Diez Perdomo, en el que se registró que el conocimiento que tuvo la empresa de las inconsistencias en la ejecución de las labores del demandante, se debió a la información brindada por compañeros de éste; que a raíz de ello, se inició la investigación, en la cual se probó “que el reporte de datos en las planillas de producción, no coincidían con la realidad, con la alteración de los controles de los flujos de alimentación, los datos registrados en las planillas por parte del actor eran falsos, lo que se comprobó mediante el sistema Historian, el cual se historiza variables de los procesos de planta alojando los registros en una base de datos de forma que pueda ser consultada en línea”. También se advirtió que la mayoría de las planillas existían enmendaduras en las fechas de alteración; que inicialmente la investigación se verificó para el mes de enero de 2016 y al encontrar inconsistencias se realizó un muestreo aleatorio en los meses de mayo, agosto, septiembre y diciembre de 2015 en donde se ratificó dichas irregularidades.

Y como sustento de dicho estudio, se aportó grafías de la planta de extracción y de la planilla diligenciada por el demandante (fls. 71 a 75 del expediente digital 08).

- El demandante fue **citado a descargos**, exponiendo “En unas revisiones de los procesos que viene efectuando la Gerencia de Producción, se detectaron unas inconsistencias en el proceso del Área de Extracción, se ha corroborado que en forma sistemática en los turnos de trabajo a su cargo, se vienen manipulando y alterando los flujos de alimentación en las plantas de extracción de café, particularmente se encontró dichas con inconsistencia los días 6,13,16 y 26 de enero de 2016, lo cual nos llevó a hacer una verificación en meses anteriores del último año, donde se reitera donde es reiterada (sic) la irregularidad, la manipulación irresponsable de los flujos de alimentación de las plantas de extracción en los turnos a su cargo; además del engaño con esa información falsa, se alteran los estándares de rendimiento en las extracciones y se ocasionan graves daños a la Empresa, ya que se está modificando entre otros, estándares de contratos estratégicos de manufactura con clientes internacionales.” (fl. 17 del expediente digital 03).

Frente a dichas imputaciones, el Sr. Juan Carlos Vélez Villada explicó en la **diligencia de descargos**, que venía manipulando en forma sistemática y alterando los flujos de alimentación de las plantas de extracción de café por los documentos que tienen en la LUP dónde están los márgenes de tolerancia, que los coordinadores conocían esa información y en la LUP se dice que cualquier cambio debe hacer informándolos a ellos.

Aceptó que en el turno del 6 de enero 2016 alteró el flujo de alimentación de extracción 4 bajando los súbitamente de 2000 a 2400 litros/hora porque las plantas a veces eran muy rápidas e indicó "hay si puede haber pecado por los tiempos". Cuando se le preguntó, en ese mismo sentido, que la razón por la que registró 2000 litros/hora sabiendo que realmente lo bajó a 1400 litros/ hora expuso que lo hizo "fue un exceso de confianza". Y en relación a los parámetros de operación para la referencia FDPAO, no obstante haber aportado el actor la LUP donde se indicaban el rango autorizado de 1800 a 2000 litros/hora, se le preguntó la razón por la que había bajado a 1400 litros/hora, por debajo de los parámetros establecido por la compañía, respondió "Yo siempre he estado pensando sobre los tiempos, por hacer bonito hice feo, sé que cometí el error, siempre me ha tenido inquieto el tema de los tiempos"

El actor aceptó haber alterado el flujo de alimentación de la extracción 2 el 13 y 16 de enero de 2016 en el turno, bajando de 1800 a 1400 litros/hora. Justificó que en el primero de los turnos, lo hizo porque "esa era la hora de almuerzo, nos tocaba operar 3 plantas, yo adelanto el ciclo para que cuando el compañero vaya a comer no le toque quedarse en las 3 plantas. Por hacer bonito, adelanté un ciclo y luego lo bajé para que el ciclo no sea tan rápido. Muchas veces cuando llegamos a la planta, nos dicen los coordinadores aguántela para que no tengamos que aislar la planta, ya que se pierde mucho tiempo y recurría esto". Y en ese sentido, se le preguntó, porque no informó al coordinador, si la LUP por él presentada decía claramente que "los parámetros de operación se salen de los rasgos favor informar al coordinador" a lo que contestó "por exceso de confianza y muchas veces de palabra los coordinadores le dicen las cosas a uno. Por hacer bonito y se feo." Y en relación con la alteración de los flujos del 16 de enero expresó que había sido recurrente, que creyó que si aceleraba los ciclos era mejor para la empresa. Y frente al registro fraudulento de 1800 litros/hora en el turno del 16 de enero, respondió que "era para evitar aislar la planta".

Igualmente, se le preguntó en los descargos, las razones por las cuales, si un compañero estaba trabajando conforme a los parámetros dados por la empresa, porqué el demandante rebajaba el flujo indicando una mejor productividad, a lo que respondió que él se lo atribuía al ahorro del agua, pero igualmente reconoce que se trató de un error.

Frente al turno del 26 de enero de 2016 en la planta de extracción 4 se le preguntó por la alteración en varias ocasiones del flujo bajándola hasta 2000 de 3000 litros por hora frente a lo cual manifestó "yo juego con es con el tiempo"; aceptó haber cometido un error de los flujos, al bajar el flujo. Y frente a las enmendaduras en la planilla y el registro fraudulento de los flujos de 3000 durante todo el turno, señaló "Me mató el exceso de confianza, yo jugaba con el ciclo y con los flujos".

Finalmente, cuando se le preguntó "¿Con los ensayos que se hicieron en las plantas de extracción 1 y 4 a 3000 y 2000 litros/hora operando ST, el ciclo del producto es de 57 minutos y usted registra en la planilla ciclos de 38, 43 y 45 minutos. ¿Que explicaciones tiene para dar? Volví a cometer el mismo error, yo he visto que no necesitan tanto flujo y yo compenso un ciclo con otro punto adelante el flujo. (...)" (fls 18 a del expediente digital 03).

De lo extraído de los descargos, no existe duda para esta Corporación, al ser aceptado por el mismo actor, que en los turnos del 6,13,16 y 26 de enero de 2016 incurrió en las prohibiciones contempladas en el contrato de trabajo y en el Reglamento interno de trabajo, no solo en la modificación en los métodos o procedimientos establecidos por la empresa COLCAFE SAS y que el mismo demandante conocía, bajo el entendido que en la diligencia de descargos quedó por sentado, que fue el mismo Sr. Juan Carlos Vélez Villada quien aportó la LUP, que corresponde al documento en donde se encontraba el registro de los parámetros de operación, y frente a lo cual acepta los errores incurridos. Y de igual forma, se evidencia que su operar, disminuyó o relentizó el ritmo de ejecución del trabajo, bajo el entendido que la operación por él adelantada debía ejecutarse, por ejemplo, con un flujo de 2000 litros/hora, no obstante, la disminuyó a 1800 litros/hora.

También se debe adicionar, que el hecho que el Sr. Juan Carlos Vélez Villada se tratara de un trabajador con "éxitos innovadores" reconocidos por la empresa, ello no generaba que modificara en forma unánime los procesos de producción determinados por COLCAFE SAS, en vista que el mismo testigo

John Fernando Osorio Carmona aseguró que para la implementación ensayo – error de los proyectos, debía ser con autorización del coordinador.

En igual sentido, frente a la segunda causa de terminación del contrato invocada, que es el suministro de información inadecuada al empleador en los turnos del 6,13,16 y 26 de enero de 2016, al haber reportado que operó la maquina con flujos diferentes a los reales. Ello fue aceptado por el demandante en los descargos que le fueron adelantados. Actuar que merece reproche, luego de ser conocido por los operarios de producción, entre ellos del testigo John Fernando Osorio Carmona que una de sus funciones de operario de planta era consignar verazmente en las planillas estos flujos de agua y procedimientos.

- En relación con el conocimiento que tenían los coordinadores del actor y que dicho actuar era actuar permitidos por los operarios, se extrae del **testimonio del John Fernando Osorio Carmona** (compañero de trabajo del demandante y Operario de Producción) lo siguiente:

Fue reiterativo el testigo en afirmar, que COLCAFE SAS les manifestaba a los operarios que eran autónomos en las decisiones, sin embargo no se puede pasar por alto, que dicha autonomía se daba **cuando no encontraba al jefe**, y así quedó varias veces consignado en esta declaración al punto de haber ejemplificado que si él necesitaba tomar una decisión con relación a un flujo y necesitaba que esa decisión la avalara un coordinador, **él lo buscaba y no lo encontraba**, les decían que estaban autorizados para tomar la determinación que mejor les pareciera, frente a la pregunta si el demandante podía modificar los flujos y los rangos de la operación, respondió, que cuando necesitan al jefe para tomar una decisión y **no lo encuentran, la directiva era que estaban autorizados para tomar esas decisiones**; que todos los operarios actuaban de esa manera; aceptó el testigo, haber modificado los flujos de agua porque se tiene un tanque de almacenamiento lleno y para darle continuidad al proceso, le dicen que le mermen el flujo para conservar la planta aislada por más tiempo; que en la actualidad muchos compañeros tomaron la decisión de no haber la reducción del flujo de agua sin el aval del supervisor en vista de lo que le pasó al Sr. Juan Carlos Vélez, les da miedo tomar esas decisiones, a pesar que la empresa les insiste en que tomen esas decisiones.

Aceptó que los operarios tienen unos estándares de operación, en donde se dan los rangos y pese a ello los rangos se incrementaban o se disminuían

basados en la autonomía que tenían los operarios; que no hubo otro operario o coordinador que fuera despedido con motivo del comportamiento del demandante; que si se cumple con los estándares y procedimientos establecidos por COLCAFE SAS, se cumplen los protocolos que establece el cliente o el dueño del producto y técnicamente, si se cumplen esos protocolos, no se daña ni se deteriora el equipo, pero si se supera la autonomía de 4000 litros de agua por hora, se dice que puede acarrear un daño en el equipo; aseguró que con la disminución de los flujos de agua que hacía el Sr. Juan Carlos Vélez el beneficio era que no se aislaban los equipos y darle continuidad a los equipos; que para materializar una idea innovadoras, se debía ingresar a un aplicativo, montar la mejora del dibujo de lo que se va a hacer, decir cuáles podrían ser las ganancias o la utilidad de esa mejora, y hay un formato también de pequeñas mejoras que ellos lo diligencian se hace el dibujo y hace la explicación de lo que podían generar esa idea; que esas ideas son de ensayo y error, pero para hacer esos ensayos **necesitaban informarlo**; aceptó que dentro de las funciones de operario de planta están las de **observar los flujo del agua y consignar verazmente en las planillas estos flujos de agua y procedimientos.**

De esta declaración, queda claro que los operarios de producción contaban autorización para realizar la modificación de los parámetros de los procesos productivos únicamente cuando el coordinador o supervisor no estuviera presente en el momento de ser requerido y posterior a ello debía ser notificado. Siendo, así las cosas, debe indicarse que en el presente evento no existe prueba de la que se extraiga que en los turnos 6,13,16 y 26 de enero de 2016, las alteraciones el flujo de agua realizada a la planta que operaba el actor, se haya ejecutado con la autorización de su jefe inmediato, ni que la decisión de haber la modificación se debiera a la ausencia del coordinador.

Por el contrario, de la diligencia de descargo se denota cómo el Sr. Juan Carlos Vélez Villada a mutuo propio tomaba decisiones de hacer modificaciones a los procedimientos operativos, al puente de asegurar "yo juego con es con el tiempo", "Me mató el exceso de confianza, yo jugaba con el ciclo y con los flujos".

Aunado a ello, el mismo testigo aceptó que su función como operador de producción era la de consignar verazmente en las planillas estos flujos de agua y procedimientos, y en los descargos fue aceptado, que no existía

correspondencia entre el proceso operativo realizado y lo consignado en las planillas en los turnos del 6,13,16 y 26 de enero de 2016.

Con fundamento en lo analizado, considera la Sala que las justas causas invocadas por la sociedad COLCAFE SAS a la terminación del contrato, relacionadas con la manipulación y alteración los flujos de alimentación en las plantas de extracción de café en los días 6,13,16 y 26 de enero de 2016, y con la información falsa en las planillas, fueron demostradas por la sociedad demandada, lo que hace que el despido del actor se enmarque en justo y legal, bajo el entendido, que el actuar del actor demostrado en el plenario, encuadra en la causal de disminución intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo consagrada en el numeral 12 de la cláusula 10º del contrato de trabajo; en la causal de realizar cambio de procedimientos de trabajo sin autorización del jefe, consagrada en el numeral 6º del art. 52 del Reglamento Interno de Trabajo; y en la consignación de datos falsos en informes, consagrada en el numeral 96 ibidem.

En consecuencia de lo expuesto, se CONFIRMARÁ la sentencia recurrida, en vista de que el demandante incurrió en las causas invocadas por la sociedad COLCAFE SAS al momento de dar por terminado el contrato de trabajo.

2. De los daños ocasionados a la empresa

En relación con la causal de terminación del contrato, relacionada con los graves daños ocasionados a la empresa, se allegó la declaración de los señores Sr. Juan Carlos Diez Perdomo y Luis Fernando Ríos Pérez (Coordinador e Ingeniero de Producción respectivamente) quienes en forma técnica informaron los perjuicios ocasionados por el demandante al modificar los parámetros establecidos por la empresa en la operación de las maquinas.

Al respecto, dijo el primero de los testigos, que el contrato de trabajo con el demandante se dio por terminado toda vez que se generaron unas faltas relacionadas con la operación y registro de información en las plantas de extracción de Colcafé y lo sabe porque en ese momento se desempeñaba como director de producción y estaban teniendo dificultades con unas pérdidas registradas de producción en el sistema, luego de hacer revisiones fueron informados por compañeros de trabajo del demandante, que éste venía realizando unas operaciones no autorizadas; que el proceso de extracción es un proceso continuo o semi continuo, porque son las 24 horas al día pero se

realizan por baches y la velocidad del proceso de extracción está determinado por el flujo del agua y alimentación, que se percataron que sin autorización de la coordinación, el demandante realizaba modificaciones a ese flujo lo cual alteraban las condiciones de extracción y en algunos momentos paraba la bomba del agua de extracción, sin embargo registraba ciclos dentro de los tiempos esperados. Que la empresa cuenta con el cliente, la cadena de restaurantes y cafeterías de Estados Unidos – Starbucks en el que existe manuales técnicos con los que deben operar las plantas de una cierta manera y el demandante desvió la operación sin ninguna autorización; que no tuvieron sanciones contractuales por ese error del demandante, pero la empresa podía cancelar el contrato por ese tipo de desviaciones.

En ese sentido, si bien es cierta la falta de prueba de un perjuicio material real, en tanto no existió terminación de la contratación celebrada con Starbucks ni se aportó prueba de las pérdidas de producción, ello no es justificación para revocar la sentencia de primera instancia y declarar la terminación del contrato de trabajo con justa causa, bajo el entendido que existieron causales de terminación que si fueron demostradas y que corresponden con la alteración los flujos de alimentación en las plantas de extracción de café en los días 6,13,16 y 26 de enero de 2016, y con la información falsa en las planillas de dichos periodos.

Sumado a lo anterior, para que se impute una justa causa no es necesario que se genere un daño al empleador. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 499 de 2013 expresó respecto a los daños ocasionados al empleador lo siguiente:

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

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer,

necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] **Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. (...)**".

La anterior providencia fue rememorada en sentencia SL 339 de 2023, en donde se plasmó:

*"Por ende, no es válido, como lo aduce la recurrente, que solo por su profesión de bacterióloga le era dable consultar la historia clínica sin restricción, **ni tampoco desdibuja la gravedad, la circunstancia de no causar daño alguno** o que durante 8 años no fue objeto de llamados disciplinarios y sus evaluaciones de desempeño fueran satisfactorias, o que padeciera de alguna enfermedad, pues el reglamento interno de trabajo fue preciso en establecer como falta grave y justa causa de despido el solo hecho de revisar la historia clínica del paciente sin tener la debida autorización para ello.*

*En efecto, esta Corporación ha reiterado que **no necesariamente un hecho calificado como grave debe producir perjuicios** para tenerlo como justa causa de terminación del contrato (CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39518).*

*De hecho, **no es forzoso que el daño que se cause implique un perjuicio como tal**, por ejemplo, como en el caso bajo estudio, este se configura al existir vulnerabilidad de la información y de los documentos inherentes al personal médico." (Resalto de la Sala)*

Costas en esta instancia, en la suma de \$100.000 a cargo de la parte demandante, por no prosperar el recurso de apelación.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-023-2019-00677-00
Radicado Interno 054-24

SEGUNDO: Costas en esta instancia, en la suma de \$100.000 a cargo de la parte demandante, por no prosperar el recurso de apelación

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

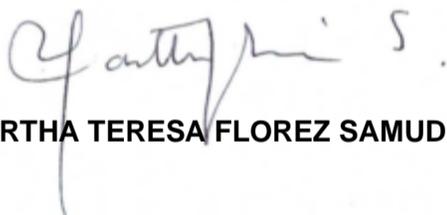
Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO

El secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

DEMANDANTES	: JUAN CARLOS VELEZ VILLADA
DEMANDADOS	: INDUSTRIA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A.S. – COLCAFÉ S.A.S.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-023-2019-00677-00
RADICADO INTERNO	: 054-24
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente

HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 14 de junio de 2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

Secretario