El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la Secretaría de esta Sala.

***ORALIDAD***

***Providencia****:* *Sentencia de Segunda Instancia, Jueves 30 de marzo de 2017*

***Proceso****:* *Ordinario Laboral – Confirma sentencia que negó las pretensiones*

***Radicación No****:**66001-31-05-004-2015-00495-01*

***Demandante****: Omar Valenzuela Orrego*

***Demandado:*** *Comunicadores del Risaralda S.A.*

***Juzgado de origen****: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira*

***Magistrado Ponente:*** *Francisco Javier Tamayo Tabares.*

***Tema a tratar: TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO. GRAVE VIOLACIÓN DE LAS PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.*** *Esta causal establece que el patrono está –válidamente- autorizado a terminar el vínculo laboral, cuando quiera que el trabajador trasgreda de manera grave las prohibiciones u omita el debido cumplimiento de las obligaciones que el mismo legislador estableció. También establece que cuando en el contrato, reglamentos, convenciones, pactos colectivos y demás, se establezcan faltas como graves, su ocurrencia dar a lugar al despido justificado. En este caso, es indispensable precisar que, en materia judicial, debe distinguirse, si el despido se da por la violación de las prohibiciones u obligaciones trazadas en la ley o por la ocurrencia de faltas establecidas por las partes como graves, en cualquiera de los documentos destinados a regir la relación laboral. Ello porque, en el caso de estos últimos, como las mismas partes de antemano graduaron la gravedad de la conducta, no puede el Juez Laboral entrar a sopesar si en efecto es grave o no la falta, sino simplemente –respetando la autonomía de la libertad de los contratantes- estudiar su ocurrencia, mientras que en la primera hipótesis, sí es tarea judicial entrar a verificar si la causa esbozada ocurrió y calificar la gravedad del quebrantamiento de las obligaciones y prohibiciones enlistadas en los cánones 58 y 60 del CL.* ***Manifestación de las razones del despido. Formas.*** *Pero además de la verificación referida, es menester que el juzgador verifique de manera previa, que se cumplió con lo ordenado en el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que establece que la parte que termine la relación laboral de manera unilateral, alegando una justa causa, le haga saber a la otra la causal o los motivos de tal determinación, sin que posteriormente pueda alegarse otra. Este presupuesto, dígase de una vez, se cumple de una de dos formas, la primera indicando únicamente circunstancias fácticas que rodearon la determinación del fin del contrato y la segunda, indicando tanto el sustento fáctico como el legal en que se afianza su decisión. Debe advertirse que en cualquiera de los dos escenarios, se entiende cumplido este presupuesto, pues la norma exige que se indique el por qué se finiquita el nexo laboral, lo que “tiene por objeto permitirle a la parte contra la cual se aduce la existencia de una justa causa que motiva la decisión de la otra de terminar el contrato de trabajo, el desarrollar plenamente el derecho de contradicción de lo que se le imputa y de tal forma ejercer debidamente su derecho de defensa en las instancias en que ello corresponda. Se pretende, además, materializar los postulados de lealtad y claridad que deben existir en toda relación contractual y que tienen lugar preponderante en el cumplimiento del contrato de trabajo” (sentencia 37281 del 08 de junio de 2011).*

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, a los treinta (30) días del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017), siendo las diez y treinta de la mañana (10:30 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia los magistrados de la Sala de Decisión Laboral No. 03 del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el recurso de apelación propuesto por el portavoz judicial de la parte actora contra la sentencia dictada el 22 de abril de 2016 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***Omar Valenzuela Orrego*** contra ***Comunicadores del Risaralda S.A.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

***I. INTRODUCCIÓN***

Se pide en la demanda que se declare la existencia de un único contrato de trabajo que ligó a las partes, sin solución de continuidad desde el 19 de noviembre de 1982 gasta el 29 de septiembre de 2009, que se declare que dicho convenio finiquitó por despido injusto endilgable al empleador en la última de las fechas anotadas y, en consecuencia, pide que se condene a la sociedad demandada al pago de la correspondiente indemnización por despido injusto, la cual tasa en la suma de $89.838.134,78, suma que deberá ser debidamente indexada más las costas del proceso En subsidio de lo anterior, pide que se declare que la existencia de la relación laboral desde el 01 de enero de 1991 hasta el mismo hito final y que en tal caso la indemnización correspondiente equivalga a la suma de $32.037.454,61; finalmente en subsidio de las dos anteriores peticiones, persigue que se declare que el contrato de trabajo se declare entre el 01 de enero de 1993 y con fecha final el 29 de septiembre de 2009, caso en el cual persigue una indemnización por la terminación unilateral que equivale a $29.952.207,95.

Tales pedidos se sustentan en que el actor se vinculó con la sociedad pasiva mediante un contrato de trabajo individual de carácter indefinido el día 19 de noviembre de 1982, que dicha relación se mantuvo hasta el 30 de diciembre de 1990, que la labor encomendada era inicialmente de fotomecánico en el periódico La Tarde de esta ciudad, que continuo prestando ser vicios sin solución de continuidad mediante un contrato a término fijo de un año, que dicha labor finiquitó el 31 de diciembre de 1991, que para dicha calenda ya se desempeñaba como Jefe de Producción del aludido diario, que siguió prestando sus servicios sin solución de continuidad mediante otro contrato a un año que se desarrolló en 1992, que nuevamente en el año 1993 se vinculó con la sociedad demandada mediante un convenio a término indefinido, sin que hubiera solución de continuidad en algún momento, que entre sus funciones estaban las de estar al tanto del mantenimiento de los equipos, de procesos administrativos, que por el cumplimiento de dichas tareas recibió múltiples elogios de los directivos, que el 06 de julio de 2009 fue llamado rendir descargos por hechos ocurridos el 28 de junio de 2009, que el 10 de julio amplió los descargos, que el 13 de julio de 2009 le fue comunicada una sanción por 8 días, que el 29 de septiembre de 2009 le comunicaron que se terminaba la relación laboral, que como causa justificativa de esa decisión se adujo el mal uso del papel de impresión y las cantidades tan altas que se estaban desperdiciando, que antes de dicha carta, el 13 de agosto de 2009 se le llamó a descargos por el tema del uso del papel, que la empresa no tenía reglamento interno de trabajo ni manual de funciones que indicara las funciones precisas que debía adelantar como jefe de producción, que el último salario que devengó el demandante era de $2.496.788, que el 25 de septiembre de 2012 elevó reclamación pidiendo el reconocimiento de la indemnización por despido injusto, pedido que recibió una respuesta negativa.

Admitida la demanda, se dispuso el traslado del caso a la sociedad demandada, la cual allegó contestación por medio de procuradora judicial, quien se pronunció respecto a los hechos, aceptando la celebración entre las partes de un contrato a término indefinido el 19 de noviembre de 1982, el cargo inicial que ostentó, la nueva vinculación a término fijo el demandante que inició el 01 de enero de 1991, también aceptó el nuevo contrato que se dio en 1992, la suscripción de un contrato indefinido el 1º de enero de 1993, las funciones como jefe de producción, los reconocimientos efectuados, , los descargos rendidos el 06 de julio de 2009 y ampliados el 10 del mismo mes y año, la sanción impuesta, la terminación del contrato de trabajo el 29 de septiembre de 2009 con justa causa, la razón de dicho despido, el último salario devengado por el trabajador, la reclamación presentada y la respuesta dada por la entidad. Frente a los restantes hechos los negó. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones tanto principales como subsidiarias, salvo al contrato a término indefinido entre el 1º de enero de 1993 y el 29 de septiembre de 2009 y formuló como excepciones las que denominó “Prescripción”, “Inexistencia de las obligaciones demandadas”, “Mala fe del demandante” y “Buena fe del demandado”.

***II.******SENTENCIA DEL JUZGADO***

Agotadas las etapas procesales correspondientes, la a-quo negó las pretensiones de la demanda, al encontrar que la terminación del contrato de trabajo sí se motivó en justas causas. Para arribar a esa conclusión, se apoyó en los artículos 58, 60 y 61 del Código Laboral, así como el 7º del decreto 2351 de 1965, que estableció las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo. Hilvanando la situación fáctica referida, con las pruebas aportadas y el compendio legal citado, encontró que era claro que el trabajador incurrió en grave violación de las obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley, con el mal manejo de la materia prima –papel-, ello a pesar de que se le advirtió y requirió por parte del empleador para que le diera un manejo diferente que redujera el desperdicio. Refirió que si bien la máquina rotativa influía en el desperdicio, la desatención del empleado frente a los requerimiento del empresario, sin duda que fueron factor determinante en tal desperdicio de papel. Además, la aquiescencia para que el sobrante se picara y se vendiera como reciclaje por otro trabajador de la empresa, desatendía de manera directa las órdenes dadas por el empleador, que le exigían agotar la totalidad del papel en la realización de la tarea encomendada, desatenciones estas que fueron efectivamente anunciadas en la carta de despido, por lo que quedó acreditado que la justa causa alegada por el empleador, efectivamente tuvo ocurrencia.

***III. APELACIÒN***

El portavoz de la parte actora interpuso y sustentó alzada contra la decisión sintetizada, alegando que uno de los sustentos de la terminación fue la comparación con otros diarios, en el que se alega que el desperdicio era mucho más bajo, pero tal estudio ni se le mostro al trabajador ni se trajo al proceso. Estima que no se tuvo en cuenta la exculpativa dada por el trabajador en sus descargos, argumentos que ni se rebatieron en la carta de despido y menos en el fallo de instancia. Insiste en que el desperdicio de papel se dio por causas ajenas al demandante, puntualmente por el estado de la maquina rotativa, lo que se acredita con el mismo deponente traído por la sociedad demandada, quien relata que en el año 2010 se seguían presentando picos altos de desperdicio. Insiste en que la maquina presentaba serios problemas, que fue lo que motivo el desperdicio de la materia prima, pues se realizaban muchos experimentos con ella. Destaca que no hay normas ni parámetros que permitieran establecer que el desperdicio era culpa única y exclusiva del jefe de producción y mucho menos que la máquina y su funcionamiento fueran también de su resorte. Finalmente, estima que los fundamentos de la carta no están comprendidos en causal alguna de las enlistadas en el canon 62 del CL, señalado además que cuando se despido es forzoso informar las causas legales de ello.

***IV. ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA***:

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, proceda a decidir lo de su competencia, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte demandante (art. 66 A CPLSS.).

Escuchadas las anteriores intervenciones que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir lo que corresponda, previas las siguientes:

***V. CONSIDERACIONES***

***Del problema jurídico.***

Para establecer los dilemas jurídicos que le incumbe estudiar a esta Sala, debe decirse que esta fuera de debate que el señor Omar Valenzuela Orrego estuvo vinculado con la empresa Comunicadores del Risaralda S.A. mediante una relación única del 19 de noviembre de 1982 al 29 de septiembre de 2009, bajo diferentes modalidades: a término indefinido hasta el 31 de diciembre de 1990, luego a término fijo hasta el 31 de diciembre de 1992 y finalmente, vuelve a término indefinido hasta el 29 de septiembre de 2009, data en la cual el empleador decidió terminar el convenio, alegando una justa causa para hacerlo.

De este breve devenir, se extractan como puntos a resolver:

*¿Determinar si la causa alegada por el empleador es justificante para la terminación unilateral del contrato del señor Valenzuela Orrego?*

*En caso de que al anterior problema se le dé una respuesta negativa ¿establecer los extremos de la relación laboral que ató al actor con Comunicadores del Risaralda S.A.?*

***Desenvolvimiento de la problemática planteada***

Pregona el artículo 61 del CL en su literal h) que los contratos de trabajo terminan por la decisión unilateral de una de las partes, conforme a las justas causas establecidas en el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965.

Dicha norma, que subrogó los artículos 62 y 63 del Estatuto del Trabajo, indica en su literal a. las causas que válidamente el empleador puede alegar para terminar el contrato de trabajo, indicando el tenor literal de la 6ª del aludido literal: *“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”.*

Esta causal establece que el patrono está –válidamente- autorizado a terminar el vínculo laboral, cuando quiera que el trabajador trasgreda de manera grave las prohibiciones u omita el debido cumplimiento de las obligaciones que el mismo legislador estableció. También disciplina que cuando en el contrato, reglamentos, convenciones, pactos colectivos y demás, se establezcan faltas como graves, su ocurrencia dar a lugar al despido justificado.

En este caso, es indispensable precisar que, en materia judicial, debe distinguirse, si el despido se da por la violación de las prohibiciones u obligaciones trazadas en la ley o por la ocurrencia de faltas establecidas por las partes como graves, en cualquiera de los documentos destinados a regir la relación laboral. Ello porque, en el caso de estos últimos, como las mismas partes de antemano graduaron la gravedad de la conducta, no puede el Juez Laboral entrar a sopesar si en efecto es grave o no la falta, sino simplemente –respetando la autonomía de la libertad de los contratantes- estudiar su ocurrencia, mientras que en la primera hipótesis, sí es tarea judicial entrar a verificar si la causa esbozada ocurrió y calificar la gravedad del quebrantamiento de las obligaciones y prohibiciones enlistadas en los cánones 58 y 60 del CL.

Pero además de la verificación referida, es menester que el juzgador verifique de manera previa, que se cumplió con lo ordenado en el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que establece que la parte que termine la relación laboral de manera unilateral, alegando una justa causa, le haga saber a la otra la causal o los motivos de tal determinación, sin que posteriormente pueda alegarse otra.

Este presupuesto, dígase de una vez, se cumple de una de dos formas, la primera indicando únicamente circunstancias fácticas que rodearon la determinación del fin del contrato y la segunda, indicando tanto el sustento fáctico como el legal en que se afianza su decisión. Debe advertirse que en cualquiera de los dos escenarios, se entiende cumplido este presupuesto, pues la norma exige que se indique el por qué se finiquita el nexo laboral, lo que *“tiene por objeto permitirle a la parte contra la cual se aduce la existencia de una justa causa que motiva la decisión de la otra de terminar el contrato de trabajo, el desarrollar plenamente el derecho de contradicción de lo que se le imputa y de tal forma ejercer debidamente su derecho de defensa en las instancias en que ello corresponda. Se pretende, además, materializar los postulados de lealtad y claridad que deben existir en toda relación contractual y que tienen lugar preponderante en el cumplimiento del contrato de trabajo” (sentencia 37281 del 08 de junio de 2011).*

Pues bien, en el asunto bajo juicio, se relata en la carta de finalización del vínculo laboral, a folio 70, que el empleador tomó la decisión de finalizar el contrato del señor Omar Valenzuela Orrego –Jefe de producción- al encontrar que el manejo de la materia prima no estaba siendo el adecuado, pues se está generando mucho desperdicio que acarrea pérdidas económicas, además, no está cumpliendo la orden de gastar todo el papel, sino que se dejan sobrantes en los “canutos”, los cuales son picados para venderlos como reciclaje.

Teniendo claras las razones de hecho que motivaron el finiquito, paso obligado es determinar si tales omisiones son efectivamente graves violaciones al régimen de prohibiciones y obligaciones que señalo el legislados en los cánones 58 y 60 del CL.

El ordinal 3º del canon 58 mencionado, establece que es obligación del trabajador *“Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes”*, por su parte, el artículo 60 en su ordinal 8º reza que está prohibido a los trabajadores *“Usar los útiles o herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado”*, norma que debe armonizarse con el ordinal 1º de la misma regla que establece la prohibición de sustraer materias primas sin permiso del empleador.

La situación fáctica expuesta en la carta, sin duda que se amolda perfectamente a las normas mencionadas, pues se endilga al señor Valenzuela Orrego faltar a su deber de conservar o restituir o, en este caso, darle el uso fijado por el empleador, a la materia prima sobrante, además, se le acusa de permitir que el papel sobrante en los rollos al finalizar la impresión del periódico La Tarde, sea picado y vendido como reciclaje sin autorización del empleador, dándole evidentemente un uso distinto a la materia prima entregada para el cumplimiento del objeto social de la sociedad demandada y permitiendo que se sustraiga la misma de la empresa, para ser comercializada como reciclaje.

Estas faltas, en el sentir de la Sala y tal como lo dedujo la a-quo, son graves violaciones a las aludidas normas, pues en verdad se avista que tales prácticas afectan gravemente el aspecto financiero de una sociedad que está dedicada a *“la explotación del negocio relacionado con talleres tipográficos, o empresas editoriales para toda clase de trabajo tipográficos, publicaciones de periódicos, libros, revistas, propaganda escrita y similares” –certificado cámara de comercio fls. 38 y ss-*, lo que evidencia que el papel es una de las materias primas esenciales para su trabajo y, por tanto, es necesario que su uso sea racionalizado, evitando al máximo su desperdicio, como se le hizo saber al demandante por parte de su empleador en dos ocasiones por escrito –fls. 153y 170- y otras tantas verbalmente, como lo acepta él en el acta de descargos visible a folios 65 y 165 del expediente.

Verificado pues, que los señalamientos efectuados por el empleador sí encajan como graves vulneraciones al régimen de prohibiciones y obligaciones del trabajador, pasa la Sala a estudiar si los mismos, tuvieron o no ocurrencia. Para ello, ha de decirse que existen posiciones antagónicas en el proceso, pues el actor estima que los desperdicios de papel, se dan por el mal funcionamiento de la máquina rotativa, la cual, en su sentir y en el de los deponentes traídos al proceso por él, presenta múltiples fallas que hacen que se pierda el papel al realizar la impresión del periódico. Por su parte, el empleador convocado a juicio, estima que tal desperdicio de papel, obedece a la mala gestión efectuada por el trabajador, quien no acató las órdenes dadas por sus superiores en cuanto al uso del papel y que además, dispuso que el sobrante se vendiera como reciclaje.

Pues bien, la parte actora trajo como testimonios a los señores Francineth Claret Gomez Pelaez, Jorge Uriel Hurtado Manrique y Francisco Javier Cardona, todos ex compañeros de trabajo del actor, quienes relatan que éste realizaba su labor de forma ejemplar, que la rotativa con la que contaba el periódico no era la mejor, que además a la misma se le realizaban varias adiciones o modificaciones por fuera de su forma original, que todas esas falencias hacían que la máquina cumpliera su labor de manera inadecuada, generando un mayor desperdicio, reconocen que efectivamente frente a otros diarios, el porcentaje de desperdicio era mayor, pero que tal circunstancia se debía a la máquina, pues el demandante ponía todo su empeño en realizar la labor de la mejor manera posible.

Estos testigos, fueron desechados por la a-quo, bajo el argumento de que, los dos primeros, llevaban varios años fuera del periódico, así que sus versiones era por lo que les habían contado, mientras que el señor Cardona, resultaba ser un testigo sospechoso, porque si bien estaba aún vinculado en la empresa –aunque en uso de licencia por enfermedad desde el año 2008 ante un accidente padecido- tenía un proceso laboral contra la sociedad pasiva de este litigio.

Por su parte la sociedad demandada trajo a declarar al señor Mario León Rendón Grisales, actual Jefe del Departamento de Producción, relató que conoció al actor como Jefe de dicho departamento, relata que empezó a trabajar en las mismas condiciones en que lo hacia el demandante al momento de su despido y, empezó a implementar prácticas como mantenimiento preventivo, capacitación del personal y propio y mejor administración de los recursos. Destaca que mientras se implementaron esas prácticas, en el año 2010 se presentaron picos altos de desperdicio, pero que posteriormente esos índices se han bajado drásticamente. Refiere que si bien la rotativa en el arranque y en las paradas que presenta genera desperdicio de papel, también se dan estos por el inadecuado mantenimiento de la máquina y la inadecuada capacitación del personal. Por tales motivos, continua el testigo, se ocupó de imponer mantenimiento semanal, de tipo preventivo y de capacitarse y capacitar a los trabajadores de la sección sobre el manejo de la máquina, lo que mejoró de manera superlativa los índices de desperdicio.

Sopesando ambos grupos de declaraciones, encuentra la Sala que la valoración probatoria efectuada en primer grado es acertada, pues aunando esa prueba testimonial a la documental obrante en el proceso, se puede colegir que los altos índices de desperdicio en la materia prima sí tenían relación directa con el inadecuado manejo del papel, el inadecuado uso que se daba a los sobrantes del mismo y en la falta de un plan de acción eficaz que, como jefe de la aludida área, el señora Omar Valenzuela Orrego, debió implementar, tal como lo hizo quien le sucedió. Obviamente, existen factores técnicos en la máquina que también influía en los índices de desperdicio, como las arrancadas, la adecuación de las tintas, las paradas, pero tales factores, si se eliminaba el factor humano de la inadecuada administración de las materias primas, no hubieren dado lugar a índices elevados de desperdicio, los cuales se aumentaban por la desatención del empleado en las directivas del empleador de usar la totalidad del papel que venía en los rollos o canutos y en la decisión de permitir picar el sobrante y venderlo como reciclaje.

Es evidente para esta Sala que tales señalamientos, en verdad, tuvieron ocurrencia en el presente asunto, pues existe constancia, como ya se dijo, de que el empleador había requerido al trabajador para que realizará un manejo más adecuado del papel, reconvenciones que fueron escritas en dos casos y verbales en otros tantos, pero que sin duda daban luces de que el manejo de la materia prima, no era el adecuado, lo que terminó trasgrediendo de manera grave el régimen legal de prohibiciones y obligaciones que tienen los trabajadores, motivación suficiente para despedir al demandante justificadamente, al tenor del ordinal 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los artículos 58 y 60 del CL.

Y tal conclusión no varía, porque el empleador no hubiera mostrado cuadros comparativos con otros periódicos, de lo que se duele el apelante, pues los mismos testimonios aportados por la parte actora advierten que en las reuniones del gremio de la prensa escrita, siempre se supo que la sociedad pasiva estaba por encima de los índices de desperdicio.

Se itera –entonces- que el despido del señor Valenzuela Orrego estaba debidamente justificado y, por tanto, la decisión de primer grado es acertada, razón por la cual deberá confirmarse.

Se hace innecesario resolver el segundo de los dilemas planteados, amén la respuesta obtenida al primero de ellos.

Las costas en esta sede correrán a cargo de la parte apelante y a favor de la sociedad demandada.

En mérito de lo expuesto, el ***H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral,*** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

***FALLA***

1. ***Confirmar*** la sentencia del 22 de abril de 2016, dictada por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, en el proceso de la referencia.

***2.*** Costas en esta sede a cargo del apelante.

***NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.***

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**

Magistrada Magistrada