



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL1608-2018

Radicación n.º 58593

Acta 13

Bogotá, D. C., dieciséis (16) de mayo de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **BAVARIA S.A.** contra la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 29 de junio de 2012, en el proceso ordinario laboral seguido por **JESÚS JUVENAL PINTO RUBIO** contra la empresa recurrente.

I. ANTECEDENTES

Jesús Juvenal Pinto Rubio demandó en proceso ordinario laboral a Bavaria S.A., a fin de que se declare, que entre ésta y el Sindicato Nacional de trabajadores de Bavaria S.A. y sus filiales «*SINALTRA BAVARIA*», se suscribió una convención colectiva de trabajo vigente para el periodo comprendido entre el 1º de enero de 2001 y el 31 de

diciembre de 2002, así como un laudo arbitral de fecha 14 de noviembre de 2003, de los cuales es beneficiario el demandante; y que la demandada incumplió la convención colectiva de trabajo especialmente las cláusulas 2, 3, 6, 13, 59 y 60.

Solicitó que como consecuencia de lo anterior, se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa, se condene a la demandada a reinstalarlo al cargo que desempeñaba al momento del despido o a uno de igual o superior jerarquía, como al pago de los salarios y aumentos convencionales y/o arbitrales, las prestaciones sociales de origen convencional causadas desde que se produjo el despido hasta el reintegro, sin solución de continuidad.

Subsidiariamente, pidió que se declare que Bavaria terminó su contrato en forma unilateral y sin justa causa, en desarrollo de la reestructuración empresarial, lo que llevó a una reducción de personal en los términos de la cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo y el laudo arbitral; que con tal actuación la demandada incumplió dicho acuerdo convencional y laudo arbitral, especialmente, las cláusulas 2, 3, 14, 52 y 59.

Peticionó que como consecuencia de tales declaraciones, se condene a la accionada al pago de las sumas equivalentes a 95 días de salario por cada año de servicio, «*derivados de la reducción del personal de que trata la citada cláusula*» 14 de la CCT y laudo arbitral; que así

mismo se ordene el pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo injustificado, a la luz del artículo 64 del CST; y a la «*pensión para trabajadores que sean despedidos sin justa causa después de 20 años de servicios*» contemplada en la estipulación 52 del texto convencional, a partir de la desvinculación por tener más de 50 años de edad.

Que las condenas a que haya lugar se paguen debidamente indexadas, se reconozcan los demás derechos que resulten probados en el transcurso del proceso y que se impongan las costas.

Fundamentó sus peticiones en que laboró para Bavaria S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 8 de enero de 1979 hasta el 5 octubre de 2006, fecha en que fue despedido de manera unilateral por la demandada; es decir, por un tiempo total de 27 años, 8 meses y 27 días; que el último cargo que desempeñó fue el de operario de autoelevador grupo 7 y su salario diario correspondía a la suma de \$51.380.

Afirmó que era beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo celebradas entre Bavaria S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria «*SINALTRABAVARIA*», en especial la vigente entre el 1º de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2002, así como del pacto colectivo que suscribieron las citadas partes el 14 de noviembre de 2003.

Aseveró que la empleadora para despedirlo invocó como justa causa, que tenía responsabilidad en un hecho ilícito que calificó de grave, consistente en tener en su poder material (polietileno) de la compañía y llevarlo con destino desconocido; que la citación a descargos se realizó por fuera de los términos convencionales; y que a pesar de lo señalado en la diligencia de descargos el 5 de octubre de 2006, la Gerencia de Recursos Humanos de la compañía canceló su contrato de trabajo.

Bavaria S.A. al dar respuesta a la demanda se opuso a todas las pretensiones, salvo a que se declare que entre Bavaria y «*Sinaltrababaria*» se suscribió la convención colectiva de trabajo y laudo arbitral. En cuanto a los hechos aceptó la existencia del vínculo laboral y sus extremos temporales, su modalidad, el salario diario devengado por el actor al momento del despido, el cargo que ocupaba, la existencia de la convención colectiva y del laudo arbitral, así como que despidió al demandante, pero explicó que lo hizo con base en la conducta del accionante que constituye justa causa comprobada para su desvinculación.

En su defensa adujo, que el actor fue despedido por hechos comprobados que justificaron la ruptura del nexo, pues incumplió gravemente sus labores y, por ende, le es aplicable el literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que reformó el artículo 62 del CST; que al accionante se le brindó la oportunidad de justificar su conducta; y que la compañía no quebrantó norma convencional alguna «*de la cual se pueda derivar su decisión de terminación del*

contrato del demandante por justa causa comprobada».

Propuso las excepciones de despido justificado; falta de aplicación de las normas legales; afiliación del demandante al sistema general de pensiones por cuenta de Bavaria S.A. y pago de las cotizaciones; inexistencia de la pensión convencional; falta de prueba del requisito de la edad para la citada prestación pensional; indebida aplicación de la interpretación de las normas convencionales y reglamentarias, en que la parte actora fundamenta sus pretensiones; inexistencia de las obligaciones; cumplimiento de la demandada de las obligaciones; cobro de lo no debido; buena fe; inconveniencia del reintegro; prescripción de la acción del reintegro y prescripción de todo derecho.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito Adjunto de Bogotá en sentencia del 13 de agosto de 2010, absolvió de todas las pretensiones incoadas en contra de empresa accionada; por los resultados del proceso, el despacho judicial se consideró relevado de estudiar las excepciones propuestas por la demandada y condenó en costas al demandante (f.º 468 a 482).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apeló el actor y la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Bogotá, mediante sentencia del 29 de junio de 2012, resolvió:

PRIMERO. - *REVOCAR* la sentencia de fecha 13 de agosto de 2010, proferida por el Juez 6º Adjunto del Juzgado 6º Laboral del Circuito de Bogotá, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- Como consecuencia de lo anterior, *CONDENARSE* a la demandada *EMPRESA BAVARIA S.A.* a *REINTEGRAR* al demandante *JESÚS JUVENAL PINTO RUBIO*, identificado con C.C.No 19'261.410, al cargo que venía desempeñando, ó a uno de igual o superior categoría, al momento del despido, 5 de octubre de 2006, y, a pagar el valor de los salarios y prestaciones sociales, legales y convencionales, a que haya lugar, causadas desde la fecha del despido y hasta cuando se verifique su correspondiente pago, junto con los aumentos legales y convencionales causados año tras año, tal como se expuso en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO. - *CONDÉNARSE* en *COSTAS* de primera instancia a la sociedad demandada.

CUARTO. - Sin costas en esta instancia.

QUINTO. - Las obligaciones objeto de condena deberán hacerse efectivas, por parte de la demandada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de esta providencia.

El Tribunal determinó que el problema jurídico a resolver consistía en establecer si los hechos imputados al demandante en la carta de despido (f.º56 y 57), fueron debidamente demostrados dentro del proceso por la accionada y si los mismos constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que vinculó a las partes; que, además, se debía determinar si la demandada tenía la obligación de reconocer y pagar las pretensiones objeto de la presente acción.

En ese sentido aludió a los artículos 22, 56, 62, 259 y 467 del CST; 177 y 174 del CPC. Dijo que no era objeto de discusión, tal como lo estableció el juez de primer grado, que

el actor laboró al servicio de Bavaria, desde el 8 de enero de 1979 y hasta el 5 de octubre de 2006; que al momento de la terminación del contrato aquel desempeñaba el cargo de operario de autoelevador grupo 7; que devengó como última remuneración la suma de \$51.380 diarios y que también se encontraba probado que la accionada dio por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, según la comunicación de fecha 5 de octubre de 2006 (f.º 56 y 57).

Puntualizó que le correspondía a la parte accionada, conforme a lo preceptuado en el artículo 177 del CPC, probar fehacientemente la existencia de la justa causa alegada, a efectos de quedar relevada del pago de las pretensiones deprecadas, a través de la presente acción.

Argumentó que de conformidad con la carta de despido, se le imputa al accionante, el haber transportado, el 5 de septiembre de 2005, aproximadamente a las 4:30 a. m., 65 bultos de PVC en un montacargas que él conducía, desde la bodega fábrica de tapas hasta la bodega de azúcar, que al caérsele material de carga al piso, solicitó la ayuda del personal de vigilancia para subirlo al montacargas; que en la diligencia de descargos fue evasivo en sus respuestas y no justificó por qué estaba conduciendo el montacargas ni por qué tenía en su poder un material de la compañía sin que mediara autorización de sus superiores inmediatos y con destino desconocido, por lo que la demandada encuadró estos hechos dentro de lo preceptuado en el literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y el reglamento interno de trabajo.

Explicó el juez plural, que analizada en conjunto tanto la prueba documental como la testimonial, éstas resultaban insuficientes para acreditar como justa causa de terminación del contrato los hechos atribuidos al demandante, porque, en primer lugar, de la carta de terminación (f.º 56 y 57) se observa que los hechos que se le imputan al actor son genéricos e indeterminados, como quiera que la demandada no los encuadra en causal específica ni se indica la gravedad de los mismos, pues aun cuando el propio demandante acepta que el día de marras transportó los 65 bultos de PVC de la bodega de tapas a la bodega de azúcar, manipulando el montacargas, dentro de las mismas instalaciones de la empresa, no se advierte ilicitud alguna en el comportamiento del actor, como lo pretende hacer ver la demandada, a través de la misiva de culminación de la relación laboral.

Lo anterior, porque el citado material, tal como lo manifestaron los testigos, jamás salió de la fábrica y mucho menos de la órbita de vigilancia de la empresa, luego, mal puede inculpársele al actor de la comisión de un ilícito, cuando no se encuentran debidamente estructurados ni demostrados dentro del juicio los elementos constitutivos de tipo penal alguno, solo se trata de suposiciones de la empresa, que no tienen respaldo real en la conducta desplegada por el actor; tan es así, que al caérsele los materiales que transportaba en el montacargas, pidió auxilio del vigilante como del supervisor de turno, para acomodar la carga, tal como lo declararon los mismos testigos, conducta ésta que no reviste ningún tipo de gravedad, menos aún, cuando la demandada no allegó el reglamento interno de

trabajo de la empresa, en el que conste que la conducta endilgada al demandante constituye falta grave que amerite necesariamente la terminación del contrato.

Arguyó el sentenciador de alzada, que dentro del proceso no existe prueba contundente que permita inferir, que efectivamente el demandante haya cometido falta grave de orden legal o contractual, en los términos y condiciones que la demandada le enrostra en la carta de terminación del contrato; que tampoco obra elemento de convicción que permita establecer que en oportunidades anteriores, dicho trabajador hubiese incurrido en ese tipo de comportamientos; que lo que sí se deja entrever, es una conducta malintencionada de la empresa tendiente a deshacerse de su trabajador que ha cumplido con sus tareas por espacio de más de 25 años, tiempo de permanencia que habla por sí solo de las actitud del demandante para desempeñar el cargo y *«del cumplimiento de sus obligaciones de obediencia y fidelidad para con la empresa; razón por la cual, habrá de revocarse la sentencia de primera instancia, para en su lugar, declarar que el contrato que vinculó a las partes finiquito por decisión unilateral de la demandada y sin justa»*.

En seguida, el Tribunal se detuvo a estudiar la procedencia del reintegro; sobre este tópico adujo, que quedó demostrado que el contrato que existió entre las partes terminó de forma unilateral y sin justa causa por parte de la demandada; que el accionante laboró, al servicio de la compañía desde el 8 de enero de 1979 al 5 de octubre de

2006, por lo que al 1º de enero de 1991, fecha en que entró en vigencia la Ley 50 de 1990, cumplió más de 10 años al servicio de la demandada.

Dijo entonces el juez plural, que aun cuando la cláusula 13 de la convención colectiva de trabajo vigente no contempla el reintegro del trabajador cuando es despedido por fuera de las causales señaladas en la citada norma, el accionante se encuentra amparado por la garantía de estabilidad laboral consagrada en el numeral 5º del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, garantía que mantuvo vigente la Ley 789 de 2002 en su párrafo transitorio; que como en este caso se configuran los presupuestos exigidos en esta norma, es procedente condenar a Bavaria S.A., a reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a otra de igual o superior categoría.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la sociedad recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada y que, en sede de instancia, revoque el fallo del *a quo*.

Con tal propósito formula dos cargos, que fueron replicados, por cuestión de método se estudiará en primer

lugar el segundo ataque.

VI. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida, los artículos 55, 56, 58 y 60 del CST; 5º de 1a Ley 50 de 1.990; 7º literal a) y 8º numeral 5º del Decreto 2351 de 1.965.

Sostiene que tal violación se produjo como consecuencia del error de hecho consistente en no dar por demostrado, estándolo, que la conducta del actor que originó su despido, constituye justa causa para el mismo.

Señala que el anterior error se cometió por la apreciación errónea de la carta de terminación del contrato de trabajo (f.º 56 y 57); los informes de conducta del demandante presentados por: el jefe de seguridad física el 5 de septiembre de 2006 (f.º 110), el señor Luis Felipe Moya Téllez el 5 de septiembre de 2006 (f.º 111), Julio Huertas López el 5 de septiembre de 2006 (f.º 112), Miguel Lizarazo Leal el 6 de septiembre de 2006 (f.º 113), Edilberto Ángel Alfonso Sánchez el 11 de septiembre de 2006 (f.º 114 y 115), Edilberto Moreno el 14 de septiembre de 2006 (f.º 116) y por el jefe de seguridad física del 4 de octubre de 2006 (f.º 117 y 118); copia del acta de la diligencia de descargos de 18 de septiembre de 2006 (f.º 121 y 122); copia del acta de continuación de la diligencia de descargos del 27 de septiembre de 2006 (f.º 123 a 126); testimonio de Germán

Longer Rodríguez (f.º 265 o 273) y declaración de Julio César Huertas López (f.º 280 a 284). Así mismo, denunció la falta de apreciación de la confesión del actor en el interrogatorio de parte (f.º.257 a 258) y la confesión de la demandada dentro del interrogatorio de parte (f.º.259 a 262).

En la demostración, afirma que el Tribunal se equivoca rotundamente cuando afirma que los hechos aducidos por la demandada, en la comunicación del 5 de octubre de 2006, son genéricos e indeterminados, pues no tienen esa connotación para calificarlo de esta forma, por el contrario, consisten en una relación clara y precisa de la conducta grave del demandante que originó su despido justificado, pues no se observa de qué manera se podrían detallar más.

Asevera, que igualmente se equivoca flagrantemente el juzgador al manifestar que la demandada no encuadró los hechos fundamento del despido en una causal determinada; pues con tal afirmación olvida que esa obligación no le atañe al empleador, ya que legalmente solo le compete señalar con claridad y precisión los hechos o la conducta del trabajador que motivan su decisión y darle, previamente, la posibilidad de presentar sus explicaciones; que es el operador judicial el llamado a resolver si tal conducta encuadra o no en alguna de las causales de ley, pues esa es una labor eminentemente jurídica *«que obviamente escapa a las posibilidades del empleador y por ello la ley no lo grava con la misma»*.

Explica que tampoco es acertado afirmar, como lo hizo el fallador de alzada, que el despido no fue justificado porque

no se presentó al proceso el reglamento interno de trabajo «*que contemple la conducta del demandante como grave violación de sus obligaciones*», pues a la ley y al reglamento interno de trabajo les queda absolutamente imposible desarrollar normas tan concretas, en la cuales de manera específica quede tipificada cada conducta que resulte violatoria de los deberes laborales. Por ello, basta que la actuación del trabajador, como en el presente caso, constituya una falta grave a sus deberes u obligaciones por acción u omisión y para esa valoración está precisamente el buen juicio del fallador.

Estima el censor, que el sentenciador de alzada también incurre en yerro al expresar que la demandada no indicó la gravedad de los hechos que motivaron la finalización del contrato, pues es evidente que la sociedad convocada a juicio consideró la conducta del promotor del proceso como grave violación de sus deberes laborales, lo cual manifestó de varias formas en la comunicación de culminación del vínculo, en la cual textualmente expresa que «[...] *ante la gravedad de los hechos, la Empresa no tiene opción distinta, pese a su antigüedad de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa [...]*»(f.º 57 y 128); que además, la gravedad de un comportamiento no resulta de que se predique que la misma sea grave, sino de la conducta misma.

Aduce que el Tribunal fincó su decisión, principalmente, en que la conducta del demandante no fue ilícita por cuanto no se encuadra en tipo penal alguno, sin

advertir que al accionante no se le canceló el contrato por incurrir en una conducta tipificada como delito por el ordenamiento jurídico penal; pues ésta obedeció a un comportamiento gravemente violatorio de sus deberes laborales y, por ende, ilícita; que ese fue el sentido del término «*ilícito*» utilizado en dos apartes de la carta de despido y no el que muy equivocadamente le asignó el Tribunal.

Aseguró que el juez de segundo grado no apreció de manera correcta todas las demás probanzas, testimoniales y documentales que obran en el plenario, como tampoco los interrogatorios de parte, pues de haberlo hecho, habría concluido que la conducta del actor, que motivó la terminación del vínculo laboral, está plenamente comprobada e incluso confesada por él; que la misma es gravemente violatoria de sus deberes y obligaciones laborales; que constituye justa causa para el despido y que se le comunicó en la forma ordenada por la ley.

Finalmente expresa, que todos los elementos de convicción demuestran, con plena certeza, que el día 5 de septiembre de 2.006, sobre las 4:30 a. m. el actor transportó material de PVC en un montacargas, sin que esa fuera su función y tampoco le había sido ordenada o autorizada por un superior; que tal acarreo lo realizó dentro del denominado complejo de techo (de la Fábrica de Tapas a la Cervecería de Bogotá); que el destino final del mismo realmente era desconocido, y que fue al caérsele el material que transportaba cerca de un puesto de vigilancia, que se vio

precisado a pedirle ayuda al personal de vigilancia (Luis Felipe Moya Téllez y Julio César Huertas López) para volverlo a subir al montacargas; que a los vigilantes les manifestó *«que podía ser regañado o sancionado por su conducta»*; que en la diligencia de descargos fue evasivo en sus respuestas, algunas de las cuales fueron contradictorias con las de otras personas que presenciaron los hechos.

VII. LA RÉPLICA

Asevera que el recurrente se ocupa de cuestionar la apreciación contenida en el fallo impugnado sobre la carta de terminación del contrato de trabajo y testimoniales, pero no concreta *«donde está la falta, cuál fue la gravedad del acto, cual fue el ilícito o daño que dio origen a la supuesta falta»*; que la prueba testimonial fue adecuadamente valorada por el juez de alzada y que al cotejarla con los descargos rendidos por el actor y el interrogatorio de parte absuelto por este, *«guardan identidad en el accionar para movilizar el material PVC, sin que de tales versiones se deduzca que el movimiento realizado en la montacarga para ubicar la materia prima dentro de las instalaciones del complejo de la cervecería Bogotá, fuera irregular como tendenciosamente se quiso dar a entender»*.

VIII. CONSIDERACIONES

En primer término, debe memorarse que el error de hecho en materia laboral, *«se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que*

ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida» (sentencia CSJ, 11 feb. 1994, rad. 6043). Así mismo, para que se configure un dislate fáctico, es preciso que venga acompañado de las razones que lo demuestran, que desde luego emanan de las pruebas calificadas valoradas o de las dejadas de apreciar por el sentenciador de alzada.

Pues bien, el tema puesto a escrutinio de la Sala consiste en elucidar si la empresa demandada acreditó la justa causa del despido del demandante conforme a la comunicación que le remitió el 5 de octubre de 2006, o si por el contrario, como lo coligió el Tribunal, al expediente no se allegó prueba contundente de la que se pueda inferir que efectivamente el actor cometió falta grave *«de orden legal o contractual, en los términos y condiciones en que la demandada le imputa en la carta de la terminación del contrato»*.

La Sala al analizar objetivamente las pruebas denunciadas, encuentra lo siguiente:

A. Pruebas no apreciadas

Confesión del demandante (f.º257) y de la demandada en el interrogatorio de parte (f.º259 a 262); se observa que los interrogatorios absueltos por las partes, realmente no

contienen ninguna confesión en los términos del artículo 195 del CPC, hoy artículo 191 CGP, pues ninguna de las respuestas absueltas les produce consecuencias jurídicas adversas a los absolventes, ya que si bien es cierto el accionante acepta que no tenía autorización de ningún superior jerárquico para mover los bultos de polietileno, agregó que dentro de sus funciones cotidianas no requería autorización del supervisor ni del jefe inmediato.

Por otro lado, lo expuesto por la representante legal de la accionada que le pueda favorecer, concretamente que el actor incurrió en las faltas graves endilgadas, no se puede tener como una confesión, sino que, por ser la postura de la parte demandada, se constituye como una simple manifestación de parte que requiere ser corroborada con otros medios de prueba.

Por lo anterior, el Tribunal no cometió ningún yerro valorativo, pues no podía apreciar una confesión inexistente.

B. Pruebas erróneamente apreciadas.

1. Carta de terminación del contrato de trabajo (f.º 56 y 57), el citado documento es del siguiente tenor literal:

Bogotá, 05 de octubre de 2006

Señor
JUVENAL PINTO RUBIO
CC No 19.261.410

Asunto: Cancelación contrato de trabajo por justa causa

El Jefe de Seguridad Física de la planta, le presentó un informe al Director de la Cervecería, donde le da a conocer, los hechos ocurridos en la madrugada del 05 de septiembre, de un movimiento no autorizado, efectuado por usted, de sesenta y cinco (65) bultos de compuesto PVC (polietileno) en un autoelevador de la Fábrica de Tapas hacia la Bodega de materias primas del Almacén de la Cervecería de Bogotá, usted comenta que estaba haciendo un favor que le solicitaron de trasladar los bultos a la Bodega de azúcar pero desconocida de la autorización respectiva, circunstancia esta, que motivó una investigación disciplinaria, para ello, se tomaron las declaraciones de las personas que tuvieren conocimiento de estos hechos, por lo que fue citado a diligencia de descargos, diligencia esta que fue ampliada en dos (2) oportunidades, garantizándole en todo caso, el debido proceso y obviamente el derecho de defensa.

La información recopilada, señala que usted, el día 05 de septiembre siendo las 4:30 de la mañana, conducía un montacargas, cargado con sesenta y cinco (65) bultos de PVC, que parte del material que cargaba se cayó al piso, solicitando ayuda al Personal de Vigilancia, para subir al montacargas, este Personal lo acompañó hasta la Bodega de materias primas donde fue dejado por usted, posteriormente se traslado con el montacargas hasta la Fábrica de Tapas Una vez, escuchadas sus explicaciones el 18 de septiembre sobre los hechos atrás comentados, fue absolutamente evasivo en sus respuestas, y se limitó a decir que los hechos fueron aclarados y solucionados con el Ingeniero de Seguridad de la Planta, lo cuál obligo a solicitar la presencia en la diligencia de este Funcionario de la compañía nombrado tantas veces por usted, reanudada la audiencia continuó siendo evasivo sin atender como era su obligación el cuestionario que se le formulaba. No obstante lo anterior, la Empresa continuó con la investigación a la cuál se allegaron documentos del Supervisor de turno de la Fábrica de Tapas y de un trabajador por usted identificado con la movilización de la materia prima objeto de investigación.

El pasado 27 de septiembre fueron ampliados los descargos y sus respuestas no fueron satisfactorias frente a los informes y declaraciones que se le presentaron además, no colaboro como era su deber en señalar el modus operandi para retirar este material de la planta junto con las demás personas involucradas en este hecho ilícito, no justifico su presencia en el lugar de los acontecimientos, no justifico el porque se encontraba conduciendo un montacargas a las 4:30 de la mañana, no justifico el porque tenia en su poder un material de la compañía sin la debida autorización sin mediar el visto bueno de sus jefes inmediatos y con un destino desconocido, no explico como retiro el material de la fabrica de tapas, no justifico ni controvirtió las declaraciones del

personal de vigilancia, del supervisor de tapas ni del trabajador que le solicito aclarar sus comentarios, todo lo anterior, nos lleva a concluir su responsabilidad, como ya se dijo, en este hecho ilícito, ante la gravedad de los hechos, la Empresa no tiene opción distinta, pese a su antigüedad de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir de hoy 5 de octubre de 2.006,, con fundamento en el literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1.965, el reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes y complementarias del Código Sustantivo del Trabajo.

De otra parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de la ley 789 de 2002 le informamos que estaremos enviando por correo certificado en su dirección registrada en la Empresa carrera 10A No 49 A 80 sur, los documentos relacionados con el estado de pago de las cotizaciones de seguridad Social y para Fiscales sobre los salarios de los últimos tres (3) meses con los comprobantes de pago que lo certifiquen.

En las oficinas de la Gerencia de Recursos Humanos podrá reclamar el valor correspondiente a la liquidación definitiva de sus salarios y prestaciones sociales a las cuales tiene derecho.

Atentamente,

CERVECERÍA DE BOGOTÁ
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

(Lo resaltado es del texto original y lo subrayado de la Sala)

Del contenido de la carta de despido se advierte que, en efecto, como lo pone de relieve la censura, el Tribunal se equivocó al considerar que los hechos que se le imputan al actor en dicha misiva son genéricos e indeterminados, pues lo cierto es que allí se indica, claramente, que el jefe de seguridad física de la planta presentó informe por los hechos ocurridos el 5 de septiembre, al encontrarse el actor transportando en un autoelevador, a las 4:30 a. m. y sin autorización, 65 bultos compuesto PVC desde la fábrica de tapas a la bodega de materias primas del almacén de la cervecería de Bogotá; que al escuchársele en descargos

dentro de la investigación disciplinaria que se adelantó por tal conducta, fue evasivo y no justificó su presencia en el lugar de los acontecimientos, de por qué estaba conduciendo un montacargas a las 4:30 de la mañana y por qué tenía en su poder un material de la compañía sin la debida autorización y sin mediar el visto bueno de sus jefes inmediatos, con destino desconocido, además que no explicó cómo retiró el material de la fábrica de tapas.

Imputaciones todas ellas que, a diferencia de lo considerado por el juez de alzada, no tienen nada de vaguedad, por el contrario, son específicas y describen los motivos que llevaron a la empresa a poner fin a la relación laboral; así mismo, tampoco le asiste razón al juzgador cuando afirma que no se indicó la gravedad de los supuestos fácticos, pues observa la Sala que allí se señaló concretamente, que «*ante la gravedad de los hechos la empresa no tiene opción distinta, [...] de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa [...]*»

Ahora, el que la demandada no hubiera encuadrado la conducta del trabajador «*en ninguna causal específica*» no implica la inexistencia de la justa causa del despido como parece entenderlo en Tribunal, pues de demostrarse la efectiva ocurrencia de los hechos invocados en la carta de finalización de la relación laboral, corresponde al juzgador enmarcar la conducta dentro de las causales previstas en la ley como justa causa de despido, máxime que el empleador indicó el precepto legal que contiene las justas causas de despido «*literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965*»

debiendo el operador judicial determinar el ordinal o numeral de esa normativa aplicable al caso.

2. Informes de conducta del demandante:

2.1. El informe rendido por el jefe de seguridad física el 5 de septiembre de 2006 (fº.110); que junto con los demás informes que se estudiarán a continuación, hacen parte de la investigación que adelantó la empresa demandada antes de proceder al despido del actor, el cual corresponde a un escrito remitido al «Director Cervecería Bogotá» el 5 de septiembre de 2006, en el que se indica lo siguiente:

Por medio de la presente estoy poniendo en su conocimiento los hechos ocurridos en la madrugada del día de hoy, en la cual se detectó un movimiento NO autorizado de 65 bultos de compuesto PVC, en un auto elevador, movimiento originado desde la Fábrica de Tapas, hacia la bodega de azúcar del almacén; traslado este realizado por el trabajador JUVENAL PINTO a las 4:30 A.M. Entrevistado el señor Pinto, me comentó que estaba haciendo un favor que le solicitaron de trasladar los bultos a la bodega del azúcar pero desconocía sobre la autorización respectiva. A las 08:30 A.M. me dirigí a la bodega del azúcar con el fin de constatar personalmente los bultos de compuesto PVC (Adjunto Fotos) y le consulté al encargado de la Bodega de azúcar, Sr. Leonardo Murcia las razones que tuvo para ingresar a las 07:30 dichos bultos, a lo cual me contestó que fue para que no estorbaran en la entrada de la bodega.

Le estaré informando cualquier otra novedad en caso de que se lograra ahondar en la investigación.

Este elemento probatorio corrobora la actuación del accionante y lo evasivo de sus explicaciones, pues al ser entrevistado por quien suscribe el informe respondió «*que estaba haciendo un favor que le solicitaron de trasladar los bultos a la bodega de azúcar pero desconocía sobre la autorización respectiva*», pero no informó a quien le estaba

haciendo el supuesto favor.

2.2. Informe de conducta del demandante presentado por Luis Felipe Moya Téllez el 5 de septiembre de 2.006 (f.º 111); este escrito está dirigido al señor Willie Gaitán y Supervisor Proyecto Bavaria, se indica que siendo las 4:40 a. m. del día 5 de septiembre sale del área de tapas un montacargas conducido por el señor Juvenal Pinto funcionario de Bavaria; que cuando pasaba por frente de malterías *«me llamó Huertas»* para que le ayudara a cargar los bultos que se habían caído, y que el señor Juvenal *«nos pidió el favor que le cargáramos rápido porque lo regañaban»*.

La anterior prueba documental también corrobora la ocurrencia de los hechos endilgados al actor en la carta de despido.

2.3. Informe de conducta del demandante presentado por Julio Huertas López el 5 de septiembre de 2.006 (f.º 112); en este documento que tiene los mismos destinatarios que el anterior e igual fecha de elaboración, se relata que siendo las 4:30 a. m. en la fecha *«se acerca a portería de maltas para pedir el favor de ayudarlo a organizar un material que se le cayó del montacargas; frente a la valla que hay donde termina el parqueadero»*; que estando frente al material le pidió que llamara al compañero *«Moya»*, que estaba en la caseta del club para que entre los dos organizaran rápido porque el jefe lo había enviado a dejar el material en el almacén *«y si se daba cuenta que se le había caído le llamaba la atención yo le manifieste (sic) que hablara con el señor Lizarazo y fue y*

habló y nos autorizó se lo ayudamos a organizar y lo dejó frente a la puerta roja de almacén (sic)».

Del mismo modo, el informe de conducta del demandante presentado por Miguel Lizarazo Leal el 6 de septiembre de 2.006 (f.º 113); este documento, se remite a German Languer Rodríguez y tiene por objeto informar que el actor, el día 5 de agosto a las 4:30 a. m. aproximadamente, se presentó en la oficina de «Vise» en un autoelevador, para pedir el favor que los vigilantes Moya y Huertas le colaboraran para recoger unos bultos de polietileno que se encontraban botados *«frente a la báscula diagonal a la oficina de Vise»*; que se le colaboró para acomodar los bultos en una estiba y llevarlos a una bodega donde guardan el azúcar; que no se conoce si el señor Pinto para mover el material tenía autorización.

Estos documentos que se complementan entre sí, no dejan duda alguna de que el actor en la madrugada del 5 de agosto de 2006, trasportaba bultos de polietileno en un autoelevador y que, al caérsele al piso tuvo que pedir ayuda a los vigilantes para volverlos a subir al montacargas, tal como se indicó en la carta de despido.

2.4. Informe de conducta del demandante presentado por Edilberto Ángel Alfonso Sánchez el 11 de septiembre de 2.006 (f.º 114 y 115); Se trata de un escrito sin firma que carece de cualquier valor probatorio.

2.5. Informe de conducta del demandante presentado

por Edilberto Moreno el 14 de septiembre de 2.006 a la jefatura de personal (f.º 116); este elemento probatorio señala lo siguiente:

Por medio de la presente informo detalladamente lo ocurrido el día martes 5 de septiembre del 2006 en el turno de 00 a 08 horas en ejercicio de mi labor.

Siendo las 4.25 a.m. me dirigí a reemplazar al señor Jesús Juvenal Pinto, para la hora de la cena, que dando a cargo de las maquinas hasta las 5.25 a.m. hora a la que él regreso; debido a su demora le hice la observación y sin mas me dirigí a mi puesto de trabajo.

El día martes 12 de septiembre me llamo el señor supervisor Edilberto Alfonso, quien me pregunto que si yo sabia del problema del señor Juvenal con el asunto del plástico, a lo cual le respondí que había escuchado comentarios; el señor supervisor me dijo entonces que Juvenal había ido en la mañana del miércoles y le había comentado muy personalmente (como amigos) que "a Edilberto Moreno, se le había regado un plástico en el patio y que le había pedido el favor a él para que se lo ayudara a recoger, y según él, él cogio una pala y lo ayudo a recoger", lo que me sorprendió, semejante calumnia; y en ese preciso momento, paso Juvenal por frente a la oficina del supervisor, y yo lo llame y le pedí que me aclarara el porque me involucraba en esos hechos, sabiendo que yo no tenia nada que ver, y él respondió que: "no, no se preocupe que yo ya hable con Langer".

Es de anotar que yo nunca manipule plástico, y que a la hora de la cena, me dirijo hacia el casino en compañía de mis compañeros, de serdan y Bavaria, quienes pueden dar fe.

No me explico como este señor puede dar tales declaraciones, afectando mi reputación y mi estado moral, por lo cual me gustaría que nos reunieran a los tres (Juvenal, el supervisor y a mi), para llegar a una aclaración de los hechos.

Es de anotar que el señor Juvenal me afirma que yo no tengo nada que ver, que no me preocupe.

En espera de una pronta aclaración y agradeciendo su atención prestada, me despido de usted atentamente.

De lo relatado en el informe surge claro, que en efecto no hay ninguna justificación para que el actor a las 4:30 a. m. del 5 de agosto de 2006, se encontrara transportando en

el montacargas el aludido material de polietileno, pues según lo señalado en tal informe, él en ese momento estaba en «*la hora de la cena*» y por eso fue remplazado en su puesto de trabajo por Edilberto Moreno.

2.6. Informe de conducta del demandante presentado por el jefe de seguridad física Germán Langer Rodríguez del 4 de octubre de 2.006 (f.º 117 y 118); esta documental no es un informe como tal sino una declaración rendida por el citado jefe de seguridad, ante el Gerente de Recursos humanos, que no es prueba calificada en casación para demostrar un error de hecho en la declaración del trabajo, por cuanto recibe el tratamiento de una prueba testimonial (artículo 7 de la Ley 16 de 1969).

Todos los informes analizados, confirman la efectiva ocurrencia de los hechos tal como fueron descritos en la carta de despido, en especial, que el actor no contaba con autorización para que en horas de la madrugada se encontrara transportando material de polietileno, sin destino conocido.

3. Diligencia de descargos del 18 de septiembre de 2.006 (f.º 121 y 122) y copia del acta de su continuación del 27 de septiembre de 2.006 (f.º 123 a 126); en la primera oportunidad el trabajador no dio respuesta concreta a las preguntas formuladas, por ejemplo, al indagársele «[...] *ya que aparentemente se encuentran trabajadores que están de alguna manera deteriorando económicamente la compañía cuéntenos en aras de la verdad lo manifestado al ingeniero*

Langer Rodríguez», contestó: «nuevamente me reitero y muy respetuosamente solicito tener en cuenta y garantizar mi derecho de asociación sindical como establece la cláusula segunda y la cláusula sexta, además solicito que la administración tenga en cuenta los artículos 29 y 39 de la Constitución Nacional [...]», y no dio contestación concreta a lo indagado.

Al continuar con los descargos el día 27 de septiembre de 2006, al ser requerido para que narre lo que conozca respecto a la movilización del polietileno el día 5 de septiembre de igual año, contestó: que lo informado a la empresa por los vigilantes se aparta de la realidad de lo acontecido; que lo que sucedió es *«que yo salía de la sección donde laboro [...], para dirigirme al casino, observando un reguero de bultos de plástico, junto a ellos había un autoelevador, viendo que era materia prima acudí a llamar al vigilante quien llamó a otro vigilante que estaba más cerca para ayudar a recoger esa materia prima una vez recogida la acerque donde están otros bultos arrimados desplazándome nuevamente a mi sección».*

Al ser preguntado si era normal que sucedieran hechos como el investigado, respondió: que era la primera vez que sucedía y que precisamente él se ve involucrado cuando la administración *«tiene depositada una confianza como buen trabajador».* A la pregunta *«el jefe de seguridad física de la planta expresamente manifiesta que usted estaba haciendo un favor transportando el PVC a la bodega de azúcar, nos informa a quien le estaba haciendo el favor»*, contestó: *«no es*

cierto, agrego que precisamente para que quede claro y ser honesto con la administración he mostrado mi voluntad en la diligencia que se está llevando a cabo, ya que inicialmente lo he manifestado al comienzo de la diligencia».

En otro momento de la diligencia, al querer contrastar el trabajador inculpado lo afirmado por los vigilantes y el jefe de «*seguridad física*» de la compañía, sobre la forma como sucedieron los hechos, con la opinión del accionante, éste se mantuvo en sus afirmaciones y descalificó los informes de vigilancia argumentando simplemente que no correspondían a la verdad.

Frente a la pregunta, si comunicó las novedades registradas dentro de su turno de trabajo, el 5 de septiembre, a su jefe inmediato, contestó: que no, pero que coincidentalmente se encontró el día de los hechos en las oficinas de la dirección «*al ingeniero jefe de seguridad de la planta, con quien estuvimos hablando del caso*».

Este elemento probatorio deja en evidencia la equivocación del Tribunal al inferir que la conducta no era grave, es así que el propio trabajador, según el juez de alzada, admitió que acarreó el polietileno al considerar: «*nótese como, el mismo demandante aun cuando acepta que, el día de marras, transportó los 65 bultos de PVC de la bodega de tapas a la bodega de azúcar, manipulando el montacargas [...]*», cuando lo que verdaderamente el citado trabajador relató en sus descargos, no fue que se encontrara transportando el material como lo asevera la empresa, sino

que su justificación consistió, en que en su decir, salía de la sección donde laboraba y al dirigirse al casino, observó un reguero de bultos de plástico, junto a ellos había un autoelevador, y que al darse cuenta que se trataba de materia prima llamó al vigilante, quien a su vez se comunicó con otro vigilante para ayudar a recoger ese material; que luego de recogido lo acercó donde estaban otros bultos y se desplazó nuevamente a su sección, lo que significa que la colegiatura distorsionó el contenido del acta de descargos, en la que más bien se extrae que el demandante carecía de autorización para transportar el citado material.

Así las cosas, el relato del actor sobre la forma como ocurrieron los hechos, difiere en gran medida de los enrostrados por la empresa en la carta de despido, pero además carece por completo de respaldo probatorio y contradice todos los informes ya reseñados y los cuales sí concuerdan perfectamente entre sí y con los hechos endilgados en la carta de despido, no obstante, esta grave contradicción no fue advertida por el Tribunal.

Pero es que además, la versión del actor resulta inverosímil, pues si se dirigía al casino, por estar en *«la hora de la cena»*, para lo cual lo reemplazó en la sección Edilberto Moreno, no resultaba lógico que en ese escaso tiempo decida ponerse a cargar un material que supuestamente se encontraba regado en el piso, sin que fuera su función y nadie lo hubiera autorizado, pues ello implicaba no utilizar el tiempo para tomar *«su cena»*, hora que coincidía con la ocurrencia de los hechos; además si las

cosas ocurrieron como él lo afirma, cabría preguntarse por qué no informó de tal situación a sus jefes inmediatos, para que dispusieran lo pertinente, o si lo hizo para que ellos estuvieran enterados.

Así las cosas, queda acreditado con prueba calificada que el Tribunal incurrió en los desaciertos fácticos que se acusan, pues de no haber apreciado erróneamente las pruebas antes relacionadas habría colegido que en la carta de despido sí se le endilgan al accionante la conducta concreta de encontrarse éste, el 5 de septiembre de 2006 a las 4:30 a. m., transportando material de PVC en un montacargas, sin que esa fuera su función y sin autorización alguna dentro del denominado complejo de techo, de la fábrica de tapas a la fábrica de azúcar y cuyo destino final era desconocido; igualmente, que en la diligencia de descargos fue evasivo y no pudo justificar su presencia en el lugar de los hechos ni la conducción del montacargas a esa hora de la madrugada; tampoco por qué tenía en su poder un material de la compañía sin autorización ni explicó cómo retiró el material de la fábrica de tapas, por lo que ante la gravedad de la conducta la empresa, con fundamento en el literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST, el reglamento interno de trabajo y demás normas concordantes, dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa; lo que significa que en el expediente existe prueba suficiente que acredita, sin asomo de duda, la efectiva ocurrencia de los hechos que se le endilgan al trabajador.

Consecuente con lo anterior, se abre paso la valoración de las pruebas no calificadas que menciona el recurrente, que en este caso se trata de las pruebas testimoniales y la copia de la declaración rendida por el jefe de seguridad física de la empresa en la investigación disciplinaria.

Germán Langer Rodríguez - Gerente Nacional de Seguridad Física de la demandada (f.º 265 a 273), en su declaración, hace un relato sobre cómo ocurrieron los hechos, que en esencia corresponde a lo mismo que indicó en su informe del 5 de septiembre de 2006. Narró además que investigando el hecho por parte del supervisor de turno, se detectó que ese material no tenía por qué haber salido de la fábrica de tapas a la bodega de azúcar; que no se encontraron justificaciones para el movimiento de ese material, por lo que se informó inmediatamente al director de planta; que el actor fue citado a dicha dependencia y allí manifestó que le estaba haciendo un favor a un operario de Serdán, llamado Edilberto Moreno, pero que no podía dejar por escrito tal aseveración para evitarse problemas.

Dicho declarante también refirió, que él dialogó con el actor sobre la ocurrencia de los hechos en dos oportunidades, en la oficina del director de la planta y en su oficina de seguridad; que en la charla que sostuvieron el promotor del proceso le manifestó que *«él debía dejar el cargamento de PVC dentro de la bodega de azúcar, la cual supuestamente iba a encontrar abierta, al no encontrarla abierta dejó los bultos de PVC en la puerta de la bodega cerrada»*; que tal conversación fue puesta en conocimiento

de la citada dirección en forma escrita; que Mauricio, el funcionario del almacén, abrió a las 7:30 a.m. y entró los bultos y que declaró que lo hizo para que no estorbaran en la entrada.

Al ser preguntado este testigo si sabe o le consta que en la cervecería Bogotá se realicen movimientos de ingreso de materia prima y más exactamente PVC o azúcar en el horario nocturno, o en su defecto cuál era el horario para dichos movimientos, contestó: *«el horario del ingreso de materia prima a la cervecería se realizaba en esa época de 5 de la mañana a 9 de la noche, salvo en muy escasas excepciones se podría ingresar alguna clase de material necesitado para la producción»*.

Este deponente del mismo modo, señaló que el material de PVC es utilizado en la *«fábrica de tapas para forrar internamente las tapas que van a ser utilizadas en el salón de envase»*; al ser preguntado si sabe o le consta cuál es el sitio de almacenamiento cuando se ingresa ese material de PVC a las instalaciones de la compañía y en qué dependencia se procesa, contestó que el material PVC es ingresado y almacenado directamente en la fábrica de tapas y es procesado en las máquinas que cogen la tapa troquelada y le añaden dicho compuesto, todo esto dentro de la fábrica de tapas.

También al indagársele sobre el procedimiento para autorizar traslado de materiales y especialmente para el caso de movimientos de fábrica de tapas a la bodega de azúcar y

quien debe autorizarlo, contestó: *«los movimientos autorizados de salida de la fábrica de tapas son: tapa terminada, hacia el salón de envase o hacia el exterior de la planta en horas hábiles, con respecto al material PVC no debe este salir de las instalaciones de la fábrica de tapas, a no ser que por exceso de inventario deban utilizar otra área, para almacenamiento, pero siempre con personal autorizado y nunca en horas como la que ocurrió el 5 de septiembre de 2006, autorizado por el ingeniero de producción de fábrica de tapas».*

Dijo además el testigo, que tenía entendido que para esa fecha no había exceso de material PVC y en la investigación ningún ingeniero de la fábrica de tapas declaró haber autorizado dicho movimiento; frente a la pregunta si el compuesto PVC tiene alguna utilización en la bodega de azúcar para el proceso productivo, contestó: *«no, en lo absoluto para utilizarlo en algo diferente al sello de las tapas este proceso se hace exclusivamente en la fábrica de tapas».*

La versión que hemos referido, corrobora la ocurrencia de los hechos endilgados al actor y que no se encontraron justificaciones para que a las horas de la madrugada (4:30 a. m.) de la data ya conocida se diera el movimiento del material PVC, pues el horario de ingreso de materia prima en la «Cervecería Bogotá», para esa época era desde las cinco de la mañana a nueve de la noche; así mismo, le quita cualquier grado de credibilidad al relato que hizo el actor en la diligencia de descargos sobre lo acontecido de que encontró tirado en el piso el citado material, pues en la

declaración se informa que este componente es utilizado en la fábrica de tapas para forrar internamente las tapas que se utilizan en el salón de envase; que cuando ingresa es almacenado directamente en la fábrica de tapas y es procesado ahí mismo, en la máquina que añade este componente a la tapa, por manera que siendo ello así, no existe posibilidad alguna de que el componente PVC permaneciera botado en el piso por fuera de la bodega donde es almacenado.

Además, porque de la fábrica de tapas solo salen productos previamente autorizados por el ingeniero de producción, tales como tapa terminada que va hacia el salón de envase o para el exterior de la planta y únicamente en horas hábiles, pero los bultos de PVC no debe salir de las instalaciones de la fábrica, salvo excepcionalmente, que por exceso de inventario se almacene en otro sitio, sin que exista prueba que para la data de los hechos había dicho exceso de inventario, máxime que ningún ingeniero declaró en la investigación disciplinaria que hubiera autorizado este movimiento.

Julio César Huertas López (f.º 280 a 284), este declarante asevera que se encontraba en su turno «*en la esquina de la portería hacia el lado del parqueadero del área de ingeniería*»; que observó cuando se le volteó el montacargas al demandante y que éste se acercó hasta la portería donde él estaba y le pidió que le colaborara; que por ello le dijo que tenía que tener autorización del supervisor; que el demandante se fue en el montacargas hasta la oficina

del supervisor para obtener ayuda para recogerlo; que desconoce el destino del material; que le pidieron que rindiera un informe y así procedió; que en las noches no se hacen movimientos de material, salvo que sea una urgencia y que en ese caso un ingeniero o supervisor estaba a cargo de la operación; que el actor iba solo.

Esta declaración, que coincide con el informe rendido por el expositor el día de los acontecimientos, no deja duda respecto a que el demandante trasladó el material desde la fábrica de tapas hasta la bodega de azúcar; desvirtuando lo afirmado por el actor, que se encontró el componente PVC botado en el piso cuando iba de camino al casino para su cena, como pretende hacerlo creer.

Copia de la declaración rendida por el jefe de seguridad física ante el Gerente de Recursos Humanos (f.º 117 a 118); en esta versión, el citado funcionario relata que el supervisor de planta le informó sobre la ocurrencia de los hechos; que al tiempo que recibía esa información el almacenista de la fábrica de tapas también le puso en conocimiento que había encontrado rastros de movimiento de material PVC, desde las instalaciones de tapas hacia la bodega de materias primas; que se desplazó allá y encontró los 65 bultos del citado material, el cual no tenía por qué encontrarse allá, y que fue después, a las 7:30 a. m., que Leonardo Murcia, funcionario del almacén, dijo que lo había encontrado en la entrada de la bodega y para evitar obstáculos lo entró.

En esta diligencia dicho declarante también relata lo

expuesto en el testimonio rendido ante el juzgado, respecto a que informó al director de la planta y allí se encontró al accionante, quien le estaba exponiendo que él no tenía nada que ver; que le estaba haciendo un favor a Edilberto Moreno; que no quiso dejar la información por escrito; que como a los 15 minutos se apareció en su oficina y aceptó su intervención en el hecho; que dijo que la bodega la debía dejar abierta el funcionario Leonardo Murcia, y que al parecer alguien por error la cerró y no pudieron guardar dicho material *«el cual posteriormente iba ser sacado de la planta sin despertar sospecha, ya que de hacerlo directamente de la fábrica de tapas a plena luz del día despertarían inmediatamente sospechas por parte del personal de tapas»*; que le pidió al demandante que dejara por escrito lo que estaba manifestando a lo que contestó que inmediatamente iba hablar con el director de la planta y le pediría disculpas por haber ocultado la verdad; agregó el declarante que tenía entendido que la gerencia de recursos humanos citó a rendir descargos al trabajador inculcado y que no quiso dejar la información por escrito.

Lo narrado por este declarante ante el Gerente de Recursos Humanos, en esencia, concuerda con la declaración vertida por él en este proceso y corrobora la conducta irregular del actor, pues sin ninguna justificación transportó de la fábrica de tapas un material que, según se infiere de las demás pruebas analizadas, debía permanecer en ese sitio, pues allí se hacía su almacenamiento y no había razón alguna para que, sin autorización previa de algún superior, saliera de este lugar.

En este orden de ideas, los motivos de la terminación del contrato de trabajo invocados por Bavaria, quedaron debidamente acreditadas en el plenario, los cuales reflejan que la conducta asumida por su trabajador Jesús Juvenal Pinto Rubio, al transportar material PVC de propiedad de la empresa, en horas de la madrugada, sin autorización alguna, resulta abiertamente irregular, lo cual es suficiente para tener por demostrada la justa causa del despido,

Finalmente, es de puntualizar, que si bien no resulta claro el destino que se le pretendía dar al componente PVC que se transportaba, lo cierto es que, con el comportamiento del accionante se puso en riesgo los bienes de la empresa, lo que permite encuadrar la conducta del actor en los numerales 2º y 4º (aparte final) del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST, que corresponden a la grave indisciplina y el grave incumplimiento que puso en peligro los bienes (material PVC).

Sobre el tema el extinto Tribunal Supremo de Trabajo en la sentencia del 7 de julio de 1958, reiterada en sentencia CSJ SL 14 ag. 2012, rad. 39518, razonó:

La conexidad entre el hecho grave y los perjuicios no puede erigirse en predicado universal. Lo que es grave no siempre produce perjuicios, y en cambio lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos. La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso - y que resulta de tan difícil medida para el juzgador, suele ser, como en el caso del acuerdo 8º del art. 62 del C.S. del T., el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos: la mala conducta del trabajador como causante de la terminación del contrato, etc., sin que ello necesariamente envuelva que tal hecho (mala conducta) haya producido

perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan por las partes contratantes en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de ellas en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra. Y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido. Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen el juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa. En casos como los referentes a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador a que aluden los arts. 58 y 60 del C. S. del T., y su violación grave, expresada así por el ord. 8º del art. 62 ibídem, el juzgador califica, con plena libertad, pero mediante el justiprecio de las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos." (GJ. LXXXVIII, números. 2199, 2200, 2a parte, página 819).

Por todo lo expuesto, no le asiste razón al sentenciador de segunda instancia cuando le resta gravedad a la conducta del accionante, bajo el argumento de que el material PVC fue manipulado por el actor dentro de las instalaciones de la empresa y que jamás salió de la órbita de vigilancia del empleador, por lo que mal puede inculparse al actor de la comisión de un ilícito, *«cuando no se encuentran debidamente estructurados, ni demostrados dentro del juicio, los elementos constitutivos de tipo penal alguno»*; pues en primer lugar, con independencia de que no se hubiera finalmente causado daño a los bienes de la empresa por una eventual pérdida, éstos si se pusieron en riesgo al ser trasportados de su sitio de almacenamiento 65 bultos de PVC sin ninguna justificación ni autorización, como ya quedó ampliamente demostrado.

Además, olvidó el juzgador que aquí no se investiga una conducta penal, por lo que resulta indiferente que *«no se encuentran debidamente estructurados, ni demostrados*

dentro del juicio, los elementos constitutivos de tipo penal alguno», pues la justa causa del despido en este asunto en particular, no se predica por la comisión de un ilícito sino de la grave indisciplina y el grave incumplimiento del demandante en sus deberes y obligaciones que puso en peligro los bienes (material PVC) de la demandada.

En definitiva, el Tribunal cometió los yerros fácticos endilgados, con el carácter de ostensibles, lo que amerita que se case la sentencia impugnada.

Por resultar innecesario, la Sala se abstiene de estudiar el primer ataque, por cuanto persiguen igual cometido.

No hay lugar a costas en el recurso extraordinario de casación por cuanto la acusación salió avante.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

En instancia, además de lo expresado en casación, debe decirse que la parte demandante fundamentó su recurso de apelación, básicamente, en que el sentenciador de primera instancia dio por existentes los hechos con lo narrado en la misma comunicación de terminación de contrato de trabajo, que en su decir, le dio certeza; que al considerar que se practicaron declaraciones que así lo corroboran, no advierte que los vigilantes dieron testimonio de que el demandante les solicitó ayuda para recoger material de polietileno que se ubica dentro de las mismas instalaciones de la compañía, sin

que ello implicara un acto que contravenga las disposiciones del reglamento interno o contra la disciplina y el buen orden; que además nada se dice de parte de los dos vigilantes, respecto que la acción de *«ubicar unos bultos de material de polietileno fuera irregular»*.

Aduce el apelante que su presencia en el lugar de los hechos se justifica porque a las 4:00 a. m., todos los trabajadores acuden al casino para tomar la cena, y que transitaba por ese lugar cuando vio el reguero de plástico, que procedió a llamar los vigilantes de Vise S.A. y ubicar el material y que operó el montacargas porque ese es su oficio; igualmente, que frente a la afirmación de que llevó el material con destino desconocido, no existe declaración o testimonio que informe cual era el móvil para transportar ese material, y, por el contrario, que el citado material fue recogido y llevado a la bodega de azúcar y que allí se dejó el montacargas con el material; y que no todos los declarantes estuvieron en el lugar de los hechos; que no niega que haya *«ejecutado la labor de recoger el material de polietileno y transportarlo en el montacargas»*, pero que la acción se realizó dentro de las instalaciones de la fábrica, por él que era un trabajador que ostenta el cargo de operario de autoelevador por ello no hay gravedad en su actuación y tampoco hay un ilícito.

Para responder las argumentaciones del recurrente, hay que decir, que como se dejó ampliamente estudiado en sede de casación, los hechos que se le endilgan al trabajador en la carta de despido tienen soporte probatorio en los

informes que hicieron parte de la investigación disciplinaria así como con las declaraciones rendidas por el señor Germán Langer Rodriguez tanto en el curso de este proceso como la vertida ante el Gerente de Recursos Humanos de Bavaria, y la del testigo Julio César Huertas López.

Ahora, el hecho de que el material hubiera sido transportado dentro de la misma compañía, no le quita la gravedad a la conducta desplegada por el actor, pues lo cierto es que, al transportar el material PVC desde la fábrica de tapas, lugar en el que se almacenaba, sin justificación alguna, puso en peligro esos bienes de propiedad de la demandada, pues no existía razón válida para que a esa horas de la madrugada realizara el demandante esa actividad, máxime, si como lo puso de presente, el jefe nacional de seguridad física en su testimonio, ese componente de polietileno no debe salir del lugar de almacenamiento, salvo que por exceso de inventario deba almacenarse en otro lugar, caso en el cual el jefe de producción es el que autoriza, lo que no sucedió en el caso que nos ocupa.

De otro lado, el argumento del actor respecto a que su presencia en el lugar de los hechos se justifica, porque a las 4:00 a. m. todos los trabajadores acuden al casino para tomar la cena, y que transitaba por ese lugar cuando vio el reguero de plástico, procedió a llamar los vigilantes de Vise S.A. y ubicar el material; y que operó el montacargas porque ese es su oficio, no resulta de recibo, pues como se dijo en la esfera casacional esta postura no se encuentra verosímil

porque como quedó establecido con las pruebas allí analizadas, el material PVC se almacena en la fábrica de tapas y de allí no puede salir, salvo la excepción ya aludida, por lo que en tales condiciones, no existe ninguna posibilidad de que estuviera tirado, camino al casino como afirma el actor. Se suma a lo anterior, los informes y los testimonios practicados, en especial, por quien observó cuando el actor se desplazaba en el montacargas y el momento que se le cayó la carga al piso. Así mismo, el hecho de que el accionante tenga el cargo de operador de auto elevador, no justifica que a las 4:30 de la mañana éste operando un montacargas transportando un material PVC, sin autorización.

En lo que hace relación a que no existe declaración o testimonio que de fe cuál era el móvil para transportar ese material, y por el contrario, se informe que el componente PVC fue recogido y llevado a la bodega de azúcar y que allí se dejó el montacargas con el material, hay que decir, que en efecto, no hay suficiente claridad respecto de destino final de los bultos de PVC, no obstante, el transportar el material a la bodega de azúcar sin ninguna justificación, ya de por sí constituye una irregularidad, pues el citado material debía permanecer en la fábrica de tapas, donde, como se ha insistido, era el sitio de su almacenamiento.

Finalmente, en lo que hace relación a que el demandante no niega que haya ejecutado la labor de recoger el material de polietileno y transportarlo en el montacargas, pero que la acción se realizó dentro de las instalaciones de la fábrica por un trabajador que ostenta el cargo de operario de

autoelevador; cumple decir, que ello no le quita gravedad a la conducta desplegada por el actor, tampoco hace que desaparezca el hecho de haber puesto en peligro los bienes de la demandada, máxime que la causación de perjuicios a la empleadora no es uno de los requisitos exigidos por la ley y la jurisprudencia para que se configure la justa causa debatida en este proceso, pues la ley exige en este causal, que sólo se «ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas», como reza el numeral 4º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, sumado a la grave indisciplina prevista en el numeral 2 de esta normativa.

En resumen, como la demandada logró demostrar la justificación del despido, no hay lugar al reintegro impetrado ni tampoco a las demás súplicas que dependen de la existencia de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, que como se vio, no ocurrió.

Por todo lo dicho, se confirmará la sentencia absolutoria de primer grado, dictada por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito Adjunto de Bogotá el 13 de agosto de 2010.

No se generan costas en la alzada y las de primera instancia como las fijó el juez de primer grado.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia del

29 de junio de 2012, por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JESÚS JUVENAL PINTO RUBIO** contra **BAVARÍA S.A.**

Costas como quedó dicho en sede de casación.

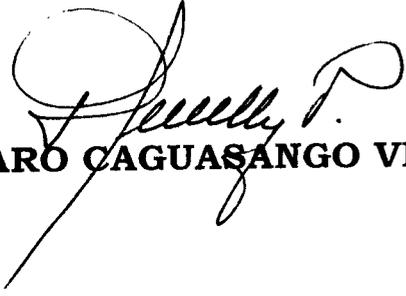
En instancia, se **CONFIRMA** la sentencia dictada por el Juzgado Sexto Adjunto Laboral del Circuito de Bogotá el 13 de agosto de 2010.

Costas como se indicó en la parte motiva de la decisión.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



DOLLY AMPARÓ CAGUASANGO VILLOTA

Ernesto Forero Vargas
ERNESTO FORERO VARGAS

República de Colombia
Consejo Superior de Justicia
Mesa de Conciliación
Bogotá, D. C.

Se deja constancia de que en la fecha se fijó edicto.

Bogotá, D. C., 21 MAY 2018 *Slm*

SECRETARIO GENERAL

República de Colombia
Consejo Superior de Justicia
Mesa de Conciliación
Bogotá, D. C.

Se deja constancia de que en la fecha se desfija edicto.

Bogotá, D. C., 21 MAY 2018 *Slm*

SECRETARIO GENERAL

República de Colombia
Consejo Superior de Justicia
Mesa de Conciliación
Bogotá, D. C.

En la fecha y hora señaladas,
se celebró la audiencia de conciliación.

24 MAY 2018 Hora: *Slm*

SECRETARIO GENERAL