



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL3278-2022

Radicación n.º 83386

Acta 34

Bogotá D.C., veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **LUIS ÁNGEL ZAPATA ILES** y **GUILLERMO TORRES CORTÉS**, contra la sentencia proferida el 13 de junio de 2018, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en el proceso que adelantaron contra la **COMPAÑÍA PROCESADORA Y DISTRIBUIDORA DE LÁCTEOS LTDA - HACIENDA SAN MATEO**.

I. ANTECEDENTES

Guillermo Torres Cortés y Luis Ángel Zapata Iles, llamaron a juicio a la Compañía Procesadora y Distribuidora de Lácteos Ltda., (f.º 1 a 39), para que, se declarara que:

Con Guillermo Torres Cortés existió una relación laboral a término indefinido desde el 1 de marzo de 2007, que

terminó el 22 de marzo de 2013 sin justa causa, momento en el cual existía un conflicto colectivo en curso por lo que, dicha decisión fue nula pues, gozaba de fuero circunstancial y, por eso, no hubo solución de continuidad.

Consecuencialmente, solicitó que la convocada al litigio, fuera condenada a: pagar salarios, vacaciones, auxilio de cesantía, intereses y primas de servicios, causados desde el 23 de marzo de 2013 y *«hasta cuando se haga efectiva la reincorporación al servicio»*; los aportes al sistema de seguridad social; la indexación; los perjuicios que se demostraran y las costas.

En subsidio, pidió declarar: la existencia del contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de marzo de 2007 hasta el 22 de marzo de 2013, que terminó sin justa causa, y el finiquito era *«nulo y sin efectos jurídicos»*.

En armonía con lo anterior, solicitó condenar a la pasiva a pagarle: indemnización por terminación del contrato sin justa causa; compensación de vacaciones, reliquidación del auxilio de cesantía, intereses, y prima de servicios; sanción moratoria desde la terminación del contrato y hasta el 23 de marzo de 2015, en cuantía diaria de \$53.966; a partir del mes 25, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación; la indexación; y las costas.

Luis Ángel Zapata Iles, como pretensiones declarativas principales, elevó las mismas que en el caso atrás descrito, solo varió la fecha de inicio del contrato. Como pretensiones

condenatorias principales, repitió las del anterior demandante, igual para las declarativas y condenatorias subsidiarias, con la única diferencia, del extremo inicial, que señaló del 1 de enero de 2001.

Como fundamento de las pretensiones, en la demanda se listaron 102 hechos, de los cuales, en lo que interesa al recurso extraordinario, se destacan:

Guillermo Torres Cortes suscribió con la demandada contrato de trabajo el 1 de marzo de 2007, para el cargo de operario de producción, que fue terminado por el empleador el 22 de marzo de 2013; de Luis Ángel Zapata Iles, el contrato laboral inició el 7 de agosto de 2000, en el cargo de «*mecánico de mantenimiento*», y finalizó el 22 de marzo de 2013, por decisión de la enjuiciada.

Se relató que a la fecha del despido se encontraban amparados por fuero circunstancial, toda vez, que eran afiliados a la Unión de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos y Sistema Agroalimentario – UTIBAC y al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, Afines y Similares en Colombia – SINALTRAINBEC; organizaciones que presentaron pliego de peticiones el 31 de octubre de 2012, por el cual, el 20 de noviembre siguiente, las partes instalaron e iniciaron las conversaciones, que terminaron el 6 de diciembre del mismo año.

Se alegó que el 3 de enero de 2013, los dos sindicatos elevaron ante el Ministerio de Trabajo, solicitud de

convocatoria de tribunal de arbitramento, pero la Subdirectora de Inspección, mediante «*Resolución de fecha 18 de marzo de 2013*», advirtió que previa la conformación del tribunal, las partes debían dar cabal cumplimiento al término de 20 días de la etapa de arreglo directo. En igual sentido, se pronunció el Viceministro de Trabajo en Resolución 2204 de 28 de junio de 2013, y el Ministro, en Resolución 02734 de 4 de julio de 2014.

Además, se expuso que fueron despedidos el 22 de marzo de 2013, cuando estaban protegidos por el fuero circunstancial y, aunque la sociedad llamada al litigio invocó una justa causa, no se configuró.

La Compañía Procesadora y Distribuidora de Lácteos Ltda., (f.º174 a 212, subsanada a f.º406 a 412), excepto a la declaratoria del contrato en los extremos temporales referidos por cada uno de los demandantes, se opuso a las pretensiones. De los hechos aceptó: la existencia de los contratos de trabajo y sus extremos temporales, que recibió comunicación de Sinaltrainbec atinente al giro de cuotas sindicales, la etapa de arreglo directo comenzó el 20 de noviembre de 2012, el contenido de la decisión ministerial de 18 de marzo de 2013 y la del 28 de junio del mismo año, y la terminación unilateral de los contratos de trabajo, por justa causa.

En su defensa, alegó que era incontrovertible que la Subdirectiva Cajicá de Sinaltrainbec carecía de legitimidad, nunca nació a la vida jurídica, pues así lo resolvió el Juzgado

Laboral del Circuito de Zipaquirá dentro de la acción de reintegro por fuero Sindical, decisión confirmada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca.

Afirmó que en contra de estos fallos, los demandantes instauraron acción de tutela, pero la Sala de Casación Penal, en sentencia STP 2752-2014, decidió no acceder al amparo, toda vez, que para la constitución de la subdirectiva, no se contó con la asistencia mínima de 25 trabajadores, por ende, concluyó que *«el acta de constitución de la Subdirectiva Cajicá no nació a la vida jurídica por no cumplir los principios constitucionales últimos señalados»*.

Más adelante alegó que de acuerdo con resolución 00002204 de 28 de junio de 2013, del Viceministro de Relaciones laborales, no se accedió a la convocatoria de un tribunal de arbitramento, por lo que se negó la solicitud *«que hicieran las organizaciones sindicales»*, toda vez que *«se produjo una alteración en el trámite del conflicto»* y al desatarse el recurso de apelación, en la resolución 05527 de 10 de diciembre de 2014, emanada del Ministro de Trabajo, se confirmó la decisión precedente, con fundamento en que existían anomalías insalvables al haberse incumplido el artículo 434 del CST, por ende, se disolvió cualquier eventual conflicto.

Propuso la excepción previa de cosa juzgada, de mérito, las de prescripción, pago, compensación y las que llamó: inexistencia de la obligación por existencia de decisión judicial que resuelve una solicitud de reintegro; inexistencia

de la obligación por inexistencia de la organización sindical; ausencia de fuero circunstancia e inoponibilidad a la empresa, antecedente judicial previo que también definió la misma situación que aquí se propone; la terminación del contrato ocurrió por una justa causa; buena fe de la demandada; imposibilidad jurídica y material de proceder al reintegro.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, concluyó el trámite y emitió fallo el 19 de septiembre de 2017 (CD. f.º519), en el que decidió:

[PRIMERO:] DECLARAR probadas las excepciones de ausencia de fuero circunstancial, propuesta por la parte demandada y terminación con justa causa (...).

[SEGUNDO:] en consecuencia procede a CONDENAR en costas y agencias a los aquí demandantes (...).

[TERCERO:] Como quiera que este fallo es adverso a los trabajadores, en caso de no ser apelado, se ordena remitir en consulta al Honorable Tribunal Superior (...).

Disconformes, los demandantes apelaron.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, profirió fallo el 13 de junio de 2018 (CD. a f.º539), en el que dispuso:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada, pero acorde con lo aquí considerado.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante (...).

TERCERO: En firme esta providencia y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

En lo que estrictamente interesa al recurso extraordinario, concretó los problemas jurídicos: (i) examinar «*si existió un pliego de peticiones a efectos de tener por iniciado un conflicto colectivo de trabajo*»; (ii) establecer si los accionantes fueron despedidos sin justa causa, cuando estaba vigente el conflicto colectivo.

Para resolver el primer problema jurídico, recordó la normatividad que regulaba el fuero circunstancial, remitió a los documentos de folios 52, 55, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 105 a 120, 121, 122, 124, 125 a 137 y de las mismas concluyó que contrario a lo dicho por el sentenciador unipersonal, al momento del despido de los demandantes, sí se encontraba vigente el conflicto colectivo de trabajo, especialmente porque el Ministerio de Trabajo, en decisión del 18 de marzo de 2013, al corroborar que las partes no habían cumplido el término de arreglo directo de 20 días, dispuso que reanudaran las conversaciones, para lo cual concedió un término de 8 días, no obstante la empleadora no recibió a los representantes del sindicato para prolongar el diálogo, como lo narraron los testigos Germán Góngora y Carlos Ortiz.

Luego, arguyó que aunque el *a quo* incurrió en el dislate de no advertir la vigencia del conflicto colectivo, ese Tribunal llegaría a igual conclusión absoluta, toda vez, que los accionantes fueron despedidos con justa causa.

Aseveró que el despido se probó con las cartas del 22 de marzo de 2013, de folios 152 a 155, 226 a 227 y 295 a 296.

A continuación, analizó el caso de Guillermo Torres Cortés, anotó que en el interrogatorio de parte aceptó los cargos endilgados en la carta de terminación del vínculo, es decir, *«acto de violencia verbal y maltrato a su superior jerárquico, en la medida que aceptó que en medio de una discusión le dijo a la jefe de gestión humana ‘si quiere guerra, guerra va a tener’*, lo que también se acredita con el acta de descargos allegada por la demandada (folio 230», comportamiento que en sentir del *ad quem*, denotaba rebeldía e irrespeto para con su superior, sin ello que fuera permitido dentro de una relación laboral.

Recordó que Torres Cortés, también aceptó la pérdida de las cantinas de ganadería durante su turno de vigilancia, no obstante que era su responsabilidad velar por los bienes de la empresa. Destacó que el asalariado se defendió diciendo que los artículos estaban en un lugar alejado y cuando ocurrió el hurto fue distraído por un compañero de trabajo, sin embargo, en criterio del juzgador de segundo nivel, tal versión era poco creíble, dado que se encontraba solo en cumplimiento del turno, solo había una puerta de acceso a la empresa, y el hecho sucedió durante su turno, por lo cual, al margen del supuesto compañero que lo haya distraído, lo cierto era que él tenía pleno conocimiento de cuáles eran sus funciones en la empresa y debía cumplirlas.

Para corroborar que habían incurrido en las conductas endilgadas, acudió a las testimoniales de Edgar Gonzalo Jara Rozo y Sandra Patricia Cañón Garzón.

Procedió a revisar la situación de Luis Ángel Zapata; refirió que, aunque él no confesó su culpabilidad en la ocurrencia de los hechos, *«lo cierto es que sí reconoció que dentro de sus funciones estaba el mantenimiento por 12 años, relacionado con todas las maquinarias de la empresa, inclusive el vehículo, las empacadoras, pasteurizadoras, homogenizador, reductores, equipo derivados, planta eléctrica (...) todo lo relacionado con el mantenimiento»*.

Subrayó que, en la carta de terminación del contrato, obrante de folio 295 a 296, se le endilgó que *«quedó en evidencia que hubo problemas en el sistema de enfriamiento lo que ocurrió aproximadamente durante 5 días, daño que ocasionó una reducción sustancial en la calidad final de los productos que conllevó una pérdida económica y de imagen de nuestra marca, ya que los clientes finales, se quejaron incluso de la devolución del producto»*.

Sostuvo el *ad quem*, que lo precedente tenía sustento en el informe de folio 297, *«en ese orden de ideas y como quiera que el demandante tenía pleno conocimiento de cuáles eran sus funciones no resulta exorbitante pensar que el cargo que se le imputa sí puede encuadrarse como una justa causa»*, pues incumplió sus obligaciones, toda vez, que no supervisó el funcionamiento de las máquinas bajo su custodia, generándose pérdidas pecuniarias para la empresa.

Aludió en conjunto a los dos casos y expresó que *«analizadas esas pruebas precisa la Sala no queda duda que se acreditaron las causales endilgadas a los trabajadores dado que por una parte se demostró la pérdida de las cantinas de ganadería (...) y de otra parte la alteración en el producto que comercializa la empleadora (leche)»*. En este último evento, recordó que la falla se debió a la falta de control de las máquinas a cargo de Luis Ángel Zapata, afectándose la imagen comercial de la compañía, en la medida en que varios clientes manifestaron su inconformidad con el producto.

Dijo que, en cuanto a la gravedad de las faltas, como no se encontraba una graduación en algún pacto, convención, ni en el contrato de trabajo, entonces *«corresponde al juzgador entrar a calificar la gravedad»*.

Arguyó que las conductas, sí constituían falta grave, debido a que los trabajadores tenían pleno conocimiento de cuáles eran sus funciones al interior de la empresa, y *«en el plenario se demostró que ocurrió la pérdida material de las cantinas como quedó visto y la pérdida del producto empacado el 16 de marzo de 2013 presentando acidez en la leche entera semidescremada pausterizada, así como el agravio a una jefe directa de Guillermo Torres»*, por ende, eran atendibles las razones para prescindir de los servicios; y aunque quisieron excusarse en su incumplimiento, eran trabajadores que llevaban vinculados bastante tiempo con la empresa, lo que implicaba una mayor observancia en el cumplimiento de las obligaciones.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por los demandantes, fue concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, por lo que se procede a resolverlo.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Se solicita a esta Corporación casar la sentencia censurada, en sede de instancia revocar el fallo de primer nivel, y en su lugar conceder las pretensiones.

Con el señalado propósito, se presentan tres cargos, que no recibieron réplica y se estudian en conjunto a continuación, dada su unidad de propósito.

VI. CARGO PRIMERO

Por la senda directa, acusa interpretación errónea de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, reglamentado por los artículos 10 del Decreto 1373 de 1966, y 36 del Decreto 1469 de 1978; el artículo «66 modificado por el párrafo del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el numeral 2 y 6 del literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, numerales 1, 4 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y 28 de la Ley 789 de 2002».

Recuerda que los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, debido a que con la presentación del pliego se activa el fuero circunstancial y durante los términos legales de las etapas del conflicto

colectivo, pero el *ad quem*, trasgredió la protección «*al tener por demostrado sin estarlo*», que la pasiva dio por terminados los contratos con justa causa.

Enuncia que el colegiado de instancia desconoció el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, de acuerdo con el cual la iniciación del conflicto se produce únicamente con la presentación del pliego de peticiones y perdura hasta el depósito del pacto o convención colectiva, o la ejecutoria del laudo arbitral.

Procede al análisis de la situación de **Guillermo Torres Cortés**. Recuerda que para el colegiado de instancia el despido era justificado por haber manifestado a la jefe de gestión humana «*si quiere guerra, guerra va a tener*», asimiló el *ad quem* esa expresión a una conducta de violencia verbal, maltrato a su superior, cuando esa manifestación fue en medio de una discusión. Anota que el empleador debe propiciar y velar por la armonía en las relaciones de trabajo, pero en este evento, generó una discusión y aunque manifestó que «*si quiere guerra, guerra va a tener*», esa alocución «*no alcanza para catalogarla o calificarla como la justa causa prevista en el literal b del numeral 1 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo*», dado que no hubo una acción encaminada a causar daño, solo fue un mecanismo de defensa al que acudió en medio del diferendo.

Dice que el otro argumento para terminar el contrato, se centró en que durante el turno de trabajo fueron hurtadas unas cantinas de leche, se consideró que esa conducta constituía una violación grave de sus obligaciones, de

acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, pero en su criterio no había gravedad alguna.

Agrega que fue contratado como «OPERARIO», mas no como auxiliar de portería, aunque en su turno del 13 de marzo de 2013, tuvo conocimiento del hurto de las cantinas, procedió a llamar a un compañero y a la Policía, para adelantar la búsqueda, además que él no fue contratado para prestar servicio de vigilancia, ni se encontraba autorizado por la respectiva superintendencia, pues esa es una función de alto riesgo.

En la situación de **Luis Ángel Zapata**, alega que tampoco existió justa causa, pues se le endilgó «no acatar y cumplir las órdenes e instrucciones, no comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estimara conducentes a evitarle daños (...)», pero no se encontraba en el proceso algún manual de funciones donde constara que le correspondía verificar el buen funcionamiento de los sistemas de frío y la calibración de la válvula de expansión, pues solo fue contratado como «MECÁNICO Y CONDUCTOR».

Dice que dentro del rol propio de un ser humano, se pueden cometer errores, pero no hubo desidia, tampoco negligencia, e incluso no había prueba de las funciones que debía cumplir, por ende, no se configuró una falta grave.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa la infracción directa de los artículos, 53 y 55 de la CN, 1, 9, 10, 13, 14, 21, 43, 57, 60 y

61 del CST, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 91 del Decreto Ley 356 de 1994 (por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada) y la Resolución 2946 de 2010, de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, los convenios 98 y 154 de la OIT.

Invoca los artículos 1, 13 y 14 del CST, alega que la finalidad de la norma laboral es lograr la justicia en las relaciones laborales, y no aplicó el artículo 43 *ejusdem*, pues si se contrató a Guillermo Torres como vigilante, debía tener presente que esa función solo podía ser desarrollada por empresas de vigilancia constituidas y autorizadas por la Superintendencia, pero se abstuvo de aplicar los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 91 del Decreto Ley 356 de 1994 (Estatuto de Vigilancia y Seguridad) y la Resolución 2946 de 2010.

Cita la sentencia con «*Radicación 11158*», arguye que se explicó que el servicio de vigilancia es de alto riesgo, por cuanto están expuestos a la delincuencia común, no podía el colegiado concluir que era responsable de la vigilancia, pues para ello se necesita licencia especial, e invoca los principios del artículo 53 de la CN, menciona la condición más beneficiosa y al final de la disertación aduce que no incurrieron en justa causa.

VIII. CARGO TERCERO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida del «*artículo 66 modificado por el parágrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, numerales 2 y 6 letra a) del artículo 7*

del Decreto 2351 de 1965, los numeral (sic) 1, 4 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo»; 53 y 55 de la CN, convenios 98 y 154 de la OIT, 60 y 61 del CPTSS, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 91 del Decreto Ley 356 de 1994 (por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada), 187 del CPC – ahora – 176 del CGP.

Como causa eficiente de la violación, enuncia los siguientes dislates:

1. No dar por demostrado, que la demandada no probó ninguna de las causales previstas en el numeral 2 Literal a) del artículo 62 del CST por cuanto el demandante GUILLERMO TORRES CORTES no incurrió en acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina frente al personal directivo.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante GUILLERMO TORRES CORTÉS incumplió gravemente sus obligaciones contractuales.
3. No dar por demostrado, que la demandada no probó ninguna de las causales previstas en el numeral 1º del artículo 58 del CST por cuanto el demandante GUILLERMO TORRES CORTÉS no faltó a su obligación relativa a observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la (sic) impartan el empleador o sus representantes (...).
4. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante (...) faltó a su obligación relativa a observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
5. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante (...) faltó a su obligación relativa a guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante (...) faltó a su obligación relativa a comunicar oportunamente al empleador

las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

7. No da por establecido, estándolo, que las causales invocadas como justas no fueron probadas en el proceso y menos dentro de los descargos rendidos por el demandante GUILLERMO TORRES CORTES.

8. No da por establecido, estándolo, que la demandada contrató al demandante GUILLERMO TORRES CORTES para ocupar el cargo de OPERARIO.

9. No dar por establecido, estándolo, que la demandada no contrató al demandante GUILLERMO TORRES CORTÉS para ocupar el cargo de AUXILIAR DE PORTERÍA.

10. No dar por establecido, estándolo, que la demandada asignó funciones de vigilancia y seguridad privada al demandante GUILLERMO TORRES CORTES que no estaban estipuladas en el contrato de trabajo.

11. No dar por establecido, estándolo, que el demandante GUILLERMO TORRES CORTÉS no estaba facultado o autorizado por la Superintendencia de Vigilancia (...) para prestar servicios de vigilancia y seguridad privada.

12. No dar por establecido, estándolo, que dentro de las funciones asignadas al demandante (...) no se encontraban los servicios de vigilancia y seguridad privada.

13. No dar por establecido, estándolo, que el demandante LUIS ÁNGEL ZAPATA ILES fue contratado para ocupar el cargo de MECÁNICO Y CONDUCTOR.

14. No dar por establecido, estándolo, que las funciones que debía cumplir el demandante LUIS ANGEL ZAPATA ILES no fueron claramente detalladas o relacionadas.

15. Dar por demostrado, sin estarlo, que dentro de las funciones del demandante (...) se encontraba verificar el buen funcionamiento de los sistemas de frío de la empresa demandada.

16. Dar por demostrado, sin estarlo, que dentro de las funciones del demandante (...) se encontraba la calibración de la válvula de

expansión en uno de los sistemas de frío de la empresa demandada.

17. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante (...) incumplió gravemente sus obligaciones contractuales.

18. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante, LUIS ÁNGEL ZAPATA ILES faltó a su obligación relativa a observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la (sic) impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

19. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante (...) faltó a su obligación relativa a comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a vitarle daños y perjuicios.

20. No dar por establecido, estándolo, que las causales invocadas como justas para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante (...) no fueron probadas en el proceso.

21. Dar por demostrado, sin estarlo, que las conductas señaladas en la carta de despido que dieron lugar a la terminación del contrato, no se encuentran debidamente probadas en el proceso y no constituyen violación grave de las obligaciones y prohibiciones de los demandantes.

22. No dar por demostrado estándolo, que los demandantes fueron despedidos sin justa causa comprobada.

23. Dar por establecido, sin estarlo, que la terminación de los contratos de trabajo de los demandantes fue con justa causa.

24. No dar por establecido, estándolo, que las causas del despido de los demandantes no ocurrieron y menos que la demandada las probó.

Asevera que los yerros resultaron de la mala apreciación de: contrato de trabajo de Guillermo Torres Cortés (f.º276), certificación laboral de 13 de noviembre de 2013 (f.º214), manual de funciones del cargo de auxiliar de portería (f.º221 a 225); acta de descargos (f.º232 a 234); informe solicitado

por la Gerencia General el 7 de marzo de 2013 (f.º235 a 236); carta de terminación del contrato (f.º226 a 227); acta de descargos (f.º228 a 234); contrato de trabajo de Luis Ángel Zapata Iles (f.º347); otrosí al contrato de trabajo (f.º348), carta de terminación del contrato (f.º295 a 296); interrogatorio de parte del representante legal de la empresa y los testimonios de Edgar Gonzalo Jara Roza y Sandra Patricia Cañón Garzón.

De cara a la situación de **Guillermo Torres Cortés**, memora los artículos con sustento en los cuales fue terminado el contrato. Más adelante dice que fue contratado para el cargo de operario, no de auxiliar de portería, y arguye que el Tribunal desconoció que el servicio de vigilancia, solo puede prestarse previa obtención de la licencia que expida la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Remite a la certificación laboral del 13 de noviembre de 2013 (f.º214), alega que allí consta un vínculo como auxiliar de portería, no obstante que no fue contratado para esa función, dado que en el contrato laboral figura que el cargo era de «OPERARIO».

Remite al manual de funciones del auxiliar de portería (f.º221 a 225), insiste que no fue contratado para ese cargo, refiere el acta de descargos (f.º232 a 234), subraya que fue despedido por la pérdida de 4 cantinas, sin que dentro de sus funciones figure que tuviera a cargo la custodia de los bienes de la empresa.

Expone que, en relación con las faltas endilgadas, la Gerencia General solicitó un informe, que figura en el proceso

a folios 235 a 236, presuntamente fue elaborado por Leidy Castiblanco Gómez, pero el mismo no fue firmado por ella, ni ratificado en su contenido, por eso, *«no es suficiente para acreditar la ocurrencia de causas»*.

Describe que en el acta de descargos (f.º228 a 234), en ningún pasaje aceptó haber desplegado algún acto de violencia o malos tratos contra el personal directivo, ni haber incurrido en una violación grave de las obligaciones o prohibiciones; así mismo, en la carta de terminación del contrato, no se motivó de manera suficiente el despido, no se concretaron las *«cláusulas específicas denunciadas como infringidas»*, ni los cánones invocados se *«adecúan típicamente a la conducta endilgada»*. Arguye que, del análisis de la carta de terminación del vínculo de trabajo, se infiere la ocurrencia de unos hechos, pero no se puede determinar que los mismos fueran graves, toda vez, que los seres humanos pueden incurrir en errores, sin que necesariamente sean graves, es decir de relevancia y trascendencia, que no se configura en el *sub examine*.

Declara que fue la representante del empleador la que propició una discusión y en ese contexto surgió la expresión *«si quiere guerra, guerra va a tener»*, pronunciamiento este que no alcanza para catalogarlo como justa causa, toda vez, que la misma no estuvo orientada a causar daño, solo fue un mecanismo de defensa. En cuanto a la pérdida de 4 cantinas, asevera que no estaba dentro de sus facultades la de la vigilancia, pero en todo caso, su ocurrencia no constituye una falta grave, la intención de la empleadora fue la de

menguar el conflicto colectivo. Para concluir repite los razonamientos jurídicos del primer cargo.

En cuanto a **Luis Ángel Zapata Iles**, manifiesta que según el contrato de trabajo (f.º347), fue vinculado para el cargo de mecánico y conductor, copias las obligaciones allí contenidas y alega que no se identificaron claramente las funciones, ni se calificaron las faltas, y solo fue contratado como conductor y mecánico, sin que se determinaran las actividades, por ende, el fallador de segundo grado, no contaba con suficiente material probatorio para concluir que incurrió en una justa causa.

Menciona que en la carta de terminación del contrato (f.º295 a 296), no se concretaron las cláusulas específicas denunciadas como infringidas, y se fundó en el informe presentado por Jaime Uribe, pero dicho informe no contiene fecha determinada, ni concreta los días o fechas de los presuntos problemas presentados en el sistema de enfriamiento, por eso, ante la generalidad de la falta endilgada, no se vislumbra la adecuación a la justa causa que se invocó, ni se probó la gravedad de la conducta. Anota que, en gracia de discusión, la conducta allí aludida, no podía ser calificada como grave, pues los seres humanos incurren en errores, pero lo relevante es que no hubo desidia o negligencia.

Remite al interrogatorio de parte de la representante legal de la pasiva y del que dice, se deriva que la compañía no tenía algún equipo para medir el frío, y que el demandante

no recibió ningún tipo de capacitación, pero para el Tribunal constituyó una falta grave que durante 5 días hubo problemas en el sistema de enfriamiento, no obstante que fue contratado como mecánico - conductor, sin que las funciones estuvieran detalladas, ni existe documento alguno que dijera que dentro de sus funciones estuviera las de verificar el buen funcionamiento del sistema de frío y la calibración de la válvula de expansión.

IX. CONSIDERACIONES

Teniendo en cuenta que, en lo atinente a la justa causa invocada, las dos situaciones son distintas, se analizarán de forma independiente:

(i) Guillermo Torres Cortés

Se recuerda que la compañía terminó el contrato de este trabajador, con sustento en dos motivos: (i) en medio de una discusión, le dijo a la jefe de talento humano que «*si quiere guerra, guerra va a tener*», y (ii) debido a que en su turno de vigilancia se extraviaron 4 cantinas que se encontraban dentro de las instalaciones de la empresa.

Frente al primer motivo, del despido, el recurrente desde la orilla jurídica expone que la falta no fue grave, la expresión «*si quiere guerra, guerra va a tener*», se dio en medio de una discusión con la jefe de talento humano, y no estuvo orientada a causar daño. Desde la arista fáctica, enuncia que el informe en el que se sustentó la terminación del contrato, no se encontraba firmado por la persona que lo

rindió, que fue la citada funcionaria.

Del segundo motivo del que se valió la compañía para terminar el contrato, es decir, la pérdida de 4 cantinas de leche, en el sendero directo alega que no es una falta que revista connotación grave, y no podía desplegar funciones de vigilancia, pues para ello se necesita autorización de la Superintendencia de Vigilancia; por la vía indirecta, arguye que fue contratado como «OPERARIO», mas no como vigilante, no estaba dentro de sus funciones las de la custodia de bienes de la empresa.

De acuerdo con los argumentos resumidos, se encuentra que Guillermo Torres, en los descargos, e incluso al absolver interrogatorio de parte, aceptó que en medio de un diferendo con la jefe de talento humano, él sí acudió a la expresión *«si quiere guerra, guerra va a tener»*, locución que el *ad quem* consideró que *«denota rebeldía e irrespeto para con su superior no siendo permitido ese comportamiento en las relaciones laborales»*.

De acuerdo con lo plasmado en la carta de terminación del contrato y el análisis que efectuó el sentenciador plural de instancia, se debe estudiar si lo dicho por el trabajador, se enmarcaba en la justa causa de terminación del contrato consagrada en el numeral 2, literal a), del artículo 62 del CST, es decir, *«Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores (...).»*

Sobre esta causal, esta Corporación en fallo CSJ SL, 27 nov. 2000, rad.14705, adoctrinó:

Ahora bien, no se remite a duda que el maltrato a que aluden las pruebas referidas debe entenderse en su sentido usual, valga decir, como acción y efecto de maltratar o maltratarse o sea tratar mal a uno de palabra u obra y es de advertir también que el maltrato inferido por el trabajador dentro del servicio, es decir, en las labores o en aspectos inherentes a las mismas y aquel en que incurra el patrono en cualquier circunstancia, no requiere del ingrediente de gravedad para que configure justa causa de despido, cosa que si exige la ley en el evento de que el maltrato ocurra fuera del servicio por parte del empleado.

Y debe aclararse que a los contratantes, y particularmente al trabajador, les asiste la obvia posibilidad jurídica y humana de pedir, reclamar o exigir en modo respetuoso sus derechos, pero si bien es dable entender que pueden hacerlo en tono firme o incluso enérgico, en modo alguno es admisible que utilicen la descortesía, el agravio o lo burlesco.

Así mismo, teniendo en cuenta que la frase que fue objeto de reproche, brotó en medio de un diferendo, es pertinente citar lo dicho por esta Corporación en providencia CSJ SL, 1º jul. 2009, rad.34935:

Es claro el precepto reproducido en considerar como causa de despido la sola ocurrencia de cualquiera de las conductas que describe; sin embargo, estima la Corte que, ante la ocurrencia de alguna de las hipótesis allí contempladas, el aspecto subjetivo cobra importancia, como elemento definitorio exculpatario, sólo en cuanto estuviere probado que no fue el trabajador despedido quien dio lugar al acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina.

Como se dijo, en criterio del Tribunal, lo dicho por el trabajador *«denota rebeldía e irrespeto para con su superior no siendo permitido ese comportamiento en las relaciones laborales»*, pero dejó de lado que la norma que se invocó para fundar el despido, contempla un juicio de reproche a la

«violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina», no a la simple rebeldía.

La Sala no desconoce que lo dicho por el trabajador puede considerarse como una frase insubordinada o descortés, pero no llega al punto de constituir violencia, injuria, malos tratamientos; así mismo, el juzgador no puede omitir el contexto, como el ingrediente subjetivo, lo que implica observar que la frase empleada por Torres Cortés, fue dentro de un diferendo con la jefe de talento humano que condujo a que él reclamara de esa forma, que se reitera, puede ser descortés, pero no implica *per se*, un acto de violencia, injuria y maltrato.

Lo dicho por el asalariado, bien podía acarrear un llamado de atención o una sanción disciplinaria, pero no tiene la entidad suficiente para enmarcarse en un acto de violencia, ni malos tratos, para poner fin al contrato, máxime cuando llevaba en la compañía un poco más de 6 años sin que incurriera en alguna conducta similar a la que generó el despido.

En lo que concierne al segundo motivo, la pérdida de 4 cantinas de leche que se hallaban al interior de la empresa, debe subrayarse que, como lo enuncia el recurrente por la senda fáctica, a folio 221 se encuentra el manual de funciones del «AUXILIAR DE PORTERÍA», que aportó la demandada al dar respuesta al libelo gestor, aunque allí dice que se trata de la «EDICIÓN JUN/2013», se infiere que al ser allegado por la pasiva, acepta que ese era el aplicable al

accionante Torres Cortés.

En este documento desde el inicio, al referirse a la «MISIÓN DEL CARGO», se encuentra que debía *«Minimizar los riesgos de seguridad a los que se encuentra expuesta la empresa, los empleados y visitantes, garantizando la seguridad y el orden a la entrada y salida del personal, vehículos y visitantes que frecuentan la planta»*.

De lo anterior, desde el comienzo del manual de funciones se puede apreciar que en armonía con el nombre del cargo de «AUXILIAR DE PORTERÍA», el trabajador debía velar por la seguridad a la entrada y salida de la empresa, mas no fungir como custodio de todos y cada uno de los objetos que se encontraran dentro de las instalaciones.

Lo descrito también se replica en las 28 funciones que el mismo manual enumera (f.º221 a 223), en las que no se consagra la obligación de vigilancia y custodia de los bienes que estuvieran más allá de la portería, sino que su control era en la salida, pero en este evento, el hecho endilgado no fue concerniente a que omitiera su obligación de cuidado en la portería y que por ello las cantinas hubieran sido hurtadas.

Si en gracia de simple hipótesis se aceptara que dentro de sus funciones tenía el deber de vigilancia de toda la empresa y era el único responsable de la seguridad y cuidado de todos los objetos que allí estuvieran, en ese escenario, tampoco acertó el fallador plural, pues para refrendar la

terminación del vínculo, debía explicar en qué consistió la gravedad de la conducta.

Se afirma lo precedente en armonía con las enseñanzas de esta Corporación, contenidas en proveído CSJ SL1920-2018, donde se detalló que no basta que el asalariado incurra en una falta, sino que la misma debe ser grave y ante la ausencia de reglamento interno de trabajo, debe el juzgador analizar la gravedad, pero en esta causa el sentenciador de segundo nivel, no cumplió con dicha tarea, sino que se fundó simplemente en que Torres Cortés, sabía cuáles eran sus funciones, no obstante ello se presentó la pérdida de las 4 cantinas, pero no explicó en lo más mínimo de dónde surgía que era una falta de connotación grave. El precedente citado, en el pasaje pertinente explicó:

De lo anterior, advierte la Sala que el Tribunal se equivocó al calificar, de manera automática, como grave la conducta de la demandante que llevó a la terminación del contrato según la citación a descargos, esto es, que «llevaba equipaje no permitido por la compañía para tripulantes, consistente en 30 botellas de licor», fl. 467. Pues le faltó determinar cuáles fueron las obligaciones o prohibiciones especiales incumplidas por la actora y porque le dio la connotación de grave a la supuesta violación cometida por la accionante.

En otras palabras, el Tribunal calificó de grave la conducta de la demandante con fundamento en el numeral 4º del artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo, sin explicar siquiera cómo el transporte de 30 botellas de licor por la accionante en su vuelo de trabajo incurría en esta conducta y proceder a su calificación de grave.

De forma similar a lo atrás narrado, en el *sub examine*, bastó la pérdida de las 4 cantinas para que el colegiado sin

sustentación adujera que era una falta grave.

En consecuencia, en relación con Guillermo Torres Cortés, habrá de casarse la sentencia impugnada, toda vez, que halló la configuración de una justa causa, criterio que no se comparte de acuerdo con el análisis efectuado.

(ii) Luis Ángel Zapata Iles

Para avalar la terminación del contrato de este demandante, el Tribunal se sustentó en que, aunque no aceptó *«la culpabilidad en la ocurrencia de los hechos»*, reconoció que dentro de sus funciones desde hacía 12 años, estaba el mantenimiento de las maquinarias de la empresa, y en la misiva de terminación del contrato se endilgó que *«hubo problemas en el sistema de enfriamiento lo que ocurrió aproximadamente durante 5 días, daño que ocasionó una reducción sustancial en la calidad final de los productos que conllevó una pérdida económica y de imagen de nuestra marca, ya que los clientes finales se quejaron»*.

Con miras a decidir el recurso, es importante recordar lo dicho por la empleadora en la carta de terminación del contrato de 22 de marzo de 2013 (f.º295 a 296):

A raíz del informe presentado por Jaime Uribe, su jefe inmediato, y de la posterior constatación que efectuó la Empresa, quedó en evidencia que hubo problemas en el sistema de enfriamiento, lo que ocurrió aproximadamente durante cinco días, daño que ocasionó una reducción sustancial en la calidad final de los productos, que conllevó una pérdida económica y de imagen de nuestra marca, ya que los clientes finales se quejaron incluso con

devolución de productos. (Subraya la Sala)

Lo anterior tiene directa incidencia con Usted, porque dentro de sus funciones específicas está la de verificar diariamente el buen funcionamiento de todos los equipos de la planta, entre ellos, los sistemas de frío, labor que de haberse cumplido cabalmente hubiera sido verificada y solucionada inmediatamente, lo que no ocurrió, ya que el problema persistió por cinco días con el consecuente daño y disminución de la calidad de los productos ya mencionado[s]. (Subraya la Sala)

De hecho preocupa que la detección del problema en uno de los sistemas de enfriamiento no vino de su parte, sino del señor Álvaro Doctor, quien sugirió y luego constató que había errores en la calibración de la válvula de expansión, hecho que fue puesto en su conocimiento y así fue verificado, error que debió ser identificado inmediatamente y no después de tanto tiempo, se insiste, porque esa era una de sus funciones específicas diarias y no es razonable que se detectara después de tanto tiempo. (Subraya la Sala)

Lo anterior constituye una falta a sus obligaciones, porque resalta la ausencia de verificación de los equipos en procura de su buen funcionamiento; y resulta grave ese incumplimiento, porque a raíz de ese descuido se produjo una reducción e incluso pérdidas en los productos, con las consecuentes pérdidas económicas que ello representa para la Empresa, sumado a una pérdida de imagen con los clientes finales, lo que se materializó en las diversas quejas y devolución de productos. (Subraya la Sala)

Se invoca como justa causa de terminación lo dispuesto en el numeral 6, literal A), del artículo 62 del CST, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 Ibidem; el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de Trabajo y demás normas concordantes.

Como se aprecia en la carta, se endilgó al trabajador que no se percatara que existió en un equipo *«problemas en el sistema de enfriamiento»*, y que ello tenía incidencia directa frente a él, debido a que dentro de sus *«funciones específicas está la de verificar diariamente el buen funcionamiento de*

todos los equipos de la planta», pero como lo subraya el memorialista, dentro del contrato de trabajo, no figura la aludida función específica que se reprocha como incumplida, pues en este documento que se elaboró en una «forma minerva», se observa que se contrató a Luis Ángel Zapata Iles, como «MECÁNICO Y CONDUCTOR», pero no se consagró ninguna función específica concerniente a una verificación diaria de los equipos del sistema de enfriamiento.

Como lo apunta el recurrente, la representante legal de la demandada, confesó que *«como tal, no es que se tenga un equipo para medir el frío, sino que como todo por calidad tiene unos parámetros, ellos saben qué parámetros debe cumplir cada equipo, cada máquina cuáles son los sistemas de alerta, cuáles no»* (minuto 2, segundo 56), por ende, además de que en el contrato no aparecían funciones específicas referidas a la verificación diaria del sistema de refrigeración, en todo caso, el asalariado ni siquiera tenía el equipo para tal propósito, ni había sido capacitado para tal fin, como también lo confesó la representante.

Ahora, si en gracia de simple hipótesis, se aceptara que dentro de sus funciones se encontraba la de *«verificar diariamente el buen funcionamiento de todos los equipos de la planta», especialmente el sistema de frío, no aparece prueba de la gravedad de la falta, pues con tal propósito, en la carta de despido, la compañía alegó que ese descuido «produjo una reducción e incluso pérdidas en los productos, con las consecuentes pérdidas económicas que ello representa para la Empresa, sumado a una pérdida de imagen con los clientes*

finales, lo que se materializó en las diversas quejas y devolución de productos», sin embargo, no demostró las tales hechos.

Para calificar la falta de grave, el colegiado prohibió lo antes copiado pues, adujo que condujo a *«la pérdida del producto empacado el 16 de marzo de 2013, presentando acidez en la leche entera semidescremada»*, aseveraciones que se infiere las extractó del informe de la propia compañía, obrante a folio 297, en donde se dijo:

El día 16 de marzo se presenta una falla en temperaturas en el proceso de leche pasteurizada, la salida de producto indico (sic) 10°C de temperatura, esta pérdida de cadena de frío nos puede repercutir en problemas de calidad afectando la vida útil (sic) del producto. El miércoles 20 de marzo se reciben varias quejas por acidez del producto empacado el 16-03-13 vence 21-03-2013 Leche Entera y Semidescremada Pasteurizada.

Este informe, no solo proviene de la demandada, que mal puede edificar su propia prueba (CSJ SL2618-2022), sino que además, allí no da cuenta que la falta atribuida a Zapata Iles, hubiese conducido a la pérdida de producto, mucho menos detalla cuál fue el detrimento, sino que el aludido documento solo informa que *«nos puede repercutir en problemas de calidad afectando la vida útil (sic) del producto»*, es decir, quien rindió el informe planteó una hipótesis de lo que en su concepto podía ocurrir, pero de ninguna manera se deduce que en efecto se haya afectado el producto.

De otro lado, la aseveración según la cual hubo quejas de clientes por acidez del producto, la compañía no probó cuáles clientes se quejaron, ni que los supuestos reclamos

fueran consecuencia del inconveniente que se presentó con la temperatura del producto, sino que solo quedó como una simple afirmación, pero para fundar la gravedad de la supuesta falta no bastaba su propio informe, que además es ambiguo y genérico, al no decir cuáles fueron los clientes que se quejaron, ni allegó los aludidos reclamos que pudiera analizarse para hipotéticamente conectarlos en relación causal con la conducta reprochada al asalariado.

De acuerdo con lo narrado, la llamada a juicio no demostró que el trabajador tuviera dentro de sus *«funciones específicas está la de verificar diariamente el buen funcionamiento de todos los equipos de la planta»*, especialmente el sistema de refrigeración; el asalariado tampoco poseía el equipo pertinente para esa actividad; pero como se detalló, así se aceptara que tenía a cargo esa función, no probó los elementos en los que sustentó la gravedad de la falta, es decir, la pérdida de producto y los reclamos de clientes, por lo que el Tribunal no podía prohiar la configuración de la justa causa de despido invocada, mucho menos la gravedad de la misma.

Finalmente es pertinente resaltar que de la situación de Guillermo Torres Cortés, para corroborar la existencia de las conductas endilgadas, el sentenciador invocó los testimonios de Edgar Gonzalo Jara Roza y Sandra Patricia Cañón, aunque el libelista nada explica sobre ellos, con las pruebas que acusó y los argumentos jurídicos que plasmó, logra derruir el fundamento del fallo, pues acredita que las conductas que describieron los testigos, no se enmarcan en

una justa causa para el despido.

Por lo narrado, para Luis Ángel Zapata Iles, también habrá de quebrarse el fallo impugnado.

Sin costas, dada la prosperidad del recurso.

X. FALLO DE INSTANCIA

El sentenciador unipersonal para absolver a la Compañía Procesadora y Distribuidora de Lácteos Ltda, de todas las pretensiones, inicialmente dijo que no se había configurado la cosa juzgada en la que insistió la pasiva, toda vez, que aunque los mismos trabajadores promovieron demanda anterior contra esa sociedad, en el trámite precedente, que se ventiló ante el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, se debatió si tenían derecho al reintegro con fundamento en el fuero sindical, mientras que en esta nueva demanda, el litigio era por el denominado fuero circunstancial.

Superado lo anterior, procedió al examen del conflicto colectivo, en síntesis, concluyó que no tenían fuero circunstancial, toda vez, que se había presentado nulidad absoluta del conflicto colectivo, pues la etapa de arreglo directo culminó el 6 de diciembre de 2012, sin completar los 20 días dispuestos por el artículo 434 del CST, como lo hizo ver el Ministerio de Trabajo en el Auto de 18 de marzo de 2013 (f.º129 a 132), y en las resoluciones 2204 de 2013, proferida por el Viceministro de Relaciones Laborales, 273 de

2014 del mismo Viceministro, y 5627 de 10 de diciembre de 2014, emanada del Ministro de Trabajo, que confirmó las anteriores.

Más adelante analizó la causa invocada de terminación del contrato y concluyó la justeza, dado que Guillermo Torres Cortés, durante su turno de trabajo, dejó perder 4 cantinas y utilizó en una «*conversación*», con la directora de talento humano «*un tono no apropiado*».

En cuanto a la situación de Luis Ángel Zapata Iles, con apoyo en la declaración de Sandra Patricia Cañón, determinó que había incurrido en las causales invocadas en la carta de terminación del contrato, atinentes a problemas en la refrigeración que afectaron la cadena de frío.

Los apelantes insisten que sí tenían fuero circunstancial al momento del finiquito, hacen énfasis en que el Ministerio de Trabajo, en auto del 18 de marzo de 2013, al analizar la solicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento, concedió 8 días para que reanudaran la etapa de arreglo directo, pero la enjuiciada procedió al despido dentro de este término; así mismo, arguyen que no hubo justa causa de despido.

Para el estudio del primer punto, el del fuero circunstancial, se observa que las organizaciones sindicales UTIBAC y SINALTRAINBEC, presentaron pliego de peticiones a Prodilácteos Ltda., que aparece con una señal de recibido del 31 de octubre de 2012 (f.º 105 a 117); como obra en acta del

20 de noviembre de 2012, las partes efectuaron la instalación de la mesa de negociación (f.º124); y el 6 de diciembre de 2012, decidieron que al haber agotado los puntos de negociación, sin llegar a un acuerdo daba por terminada la etapa de arreglo directo *«con aclaración que en aras de respetar el término de 20 días consagrado en la Ley, sus efectos se producirán el día 9 de diciembre de 2012»*. (f.º125 a 126)

Los presidentes de Sinaltrainbec y Utibac, en misiva del 3 de enero de 2013, previa reunión con sus respectivas organizaciones, se dirigieron al Ministerio del Trabajo – Subdirección de Inspección y Vigilancia, para que se procediera a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento (f.º127 a 128).

Para solucionar la anterior petición, la Subdirectora de Inspección, emitió el *«AUTO»*, del **18 de marzo de 2013** (f.º129 a 132), en el que expresó que no habían cumplido cabalmente el término mínimo de negociación de 20 días que ordenaba el artículo 434 del CST, en consecuencia, procedió a *«exhortar a las partes para que terminen la etapa de arreglo directo»*, en la resolutive de dicho acto administrativo decidió:

ARTÍCULO PRIMERO.- ADVERTIR a las partes UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS Y SISTEMA AGROALIMENTARIO “UTIBAC”; SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS EN COLOMBIA SINALTRAINBEC y la empresa PRODILÁCTEOS LTDA, que previa solicitud de conformación del Tribunal de Arbitramento deben dar estricto cumplimiento al término obligatorio, inicial y mínimo de veinte (20) días calendario establecido en el Artículo 434 del Código Sustantivo de Trabajo, dentro del término de ocho (8) días hábiles, contados

a partir del envío del presente Acto Administrativo. (Subraya la Sala)

ARTÍCULO SEGUNDO.- Vencido dicho término, si son las organizaciones sindicales quien no dan cumplimiento a lo señalado en el presente Auto, se ordenará el archivo del expediente por falta de interés jurídico.

ARTÍCULO TERCERO.- Si es la empresa quien no da cumplimiento a lo ordenado (...) acarreará las sanciones previstas (...).

Esta Sala no desconoce que en casos concretos ha considerado que los conflictos colectivos pueden llegar a un estancamiento o punto muerto por falta de interés, que afecta el denominado fuero circunstancial (CSJ SL2139-2021), no obstante en esta situación los dos trabajadores fueron despedidos el 22 de marzo de 2013 (f.º226 y 295), cuando el conflicto se encontraba vigente, toda vez, que como se acaba de transcribir, la autoridad administrativa de trabajo, había concedido *«ocho (8) días hábiles, contados a partir del envío del presente Acto Administrativo»*, para reanudar las conversaciones, plazo que así se contara desde el mismo día en que se emitió el auto (18 de marzo de 2013), no había transcurrido, por ende al momento de la terminación del nexo, el conflicto colectivo se hallaba en pleno vigor y no había estancamiento alguno.

Para concluir el análisis de este punto, es importante mencionar que los demandantes al momento del despido, se encontraban afiliados a las organizaciones sindicales que habían presentado el pliego de peticiones y la llamada al proceso tenía conocimiento de ello, como da cuenta la documental de folio 94 a 95, en la que SINALTRAINBEC, el

27 de agosto de 2012, le comunicó a la Gerente de Prodilácteos Ltda., la afiliación a ese sindicato y solicitud del descuento de la cuota. Esta misiva, figura que fue recibida el 30 de octubre de 2012, y en carta del 20 de noviembre del mismo año (f.º122), la compañía da respuesta concerniente a los aludidos descuentos de la cuota sindical, lo que corrobora que conocía la enjuiciada de la afiliación, que fue corroborado por lo narrado por el testigo Carlos Ortiz, Presidente de este sindicato que corroboró la afiliación y comunicación a la empleadora.

En lo que hace a la justa causa, se reiteran las reflexiones que se efectuaron en sede extraordinaria, adicionalmente se encuentra que la declarante Sandra Patricia Cañón, sí afirmó que Zapata Iles, debía controlar la temperatura diaria del sistema de enfriamiento, no obstante, tal aseveración, no genera credibilidad, porque como lo confesó la representante legal de la compañía, este trabajador no tenía equipo alguno para ese propósito, por ende, mal podría endilgarse que una falta en relación con una obligación para la cual no tenía los instrumentos, sumado a que en la carta de despido se mencionó el incumplimiento de una función específica, como lo era el monitoreo del sistema de frío, pero como lo advirtió la juez al cerrar el debate probatorio, en relación con este trabajador no se aportó manual de funciones de donde se dedujera tal deber.

En consecuencia, los trabajadores Guillermo Torres Cortés y Luis Ángel Zapata Iles, fueron despedidos sin justa

causa, cuando se encontraba en plena vigencia el conflicto colectivo, por ende, como lo determinó esta Corporación a partir del fallo CSJ SL 5 oct. 1998, rad. 11017, «*el artículo 25 del Decreto 2351/65 establece claramente una protección especial, proscribiendo el despido sin justa causa comprobada (...) y la violación de esta norma a través de un despido, que constituye así un acto ilegal e ilícito, no debe producir efecto en perjuicio del trabajador (C.S.T. artículos 13, 43 y 109)*», lo que conlleva al «*reintegro de los asalariados, junto con el pago de las prestaciones legales y extralegales a que tengan derecho desde la fecha de su desvinculación hasta la de su reintegro, debidamente indexadas. Así mismo (...) el pago de aportes a los subsistemas de salud y pensión por todo el tiempo en que los accionantes estuvieron cesantes*» (CSJ SL462-2021).

Procederá entonces su indexación desde la fecha de exigibilidad individual, hasta la de pago efectivo, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

Donde:

- VA = Valor actualizado
- VH = acreencias debidas
- IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en el que se efectuará el pago.
- IPC Inicial= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes de causación de cada una de las acreencias adeudadas.

Así lo enseñó, además, esta Corte, en sentencia CSJ SL859-2021:

(...) la indexación no comporta una condena adicional a la requerida. Así lo explicó esta Sala en sentencia CSJ SL359-2021, al referir que:

En efecto, la indexación se erige como una garantía constitucional (artículo 53 de la Constitución Política), que se materializa en el mantenimiento del poder adquisitivo constante de las pensiones, en relación con el índice de precios al consumidor certificado por el DANE. A su vez, el artículo 1626 del Código Civil preceptúa que «*el pago efectivo es la prestación de lo que se debe*», esto es, que la deuda debe cancelarse de manera total e íntegra a la luz de lo previsto en el artículo 1646 *ibidem*. De ahí que, si la AFP no paga oportunamente la prestación causada en favor del afiliado, pensionado o beneficiario, tiene la obligación de indexarla como único conducto para cumplir con los mencionados estándares de totalidad e integralidad del pago. Por tal motivo, es incompleto el pago realizado sin el referido ajuste cuando el transcurso del tiempo devaluó el valor del crédito.

Ahora, la indexación no implica el incremento del valor de los créditos pensionales, ya que su función consiste únicamente en evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia, causada por el transcurso del tiempo. Tampoco puede verse como parte de la mesada, puesto que no satisface necesidades sociales del pensionado, y menos como una sanción, ya que lejos de castigar al deudor, garantiza que los créditos pensionales no pierdan su valor real.

Desde este punto de vista, cuando el juez del trabajo advierte un menoscabo a los derechos de las partes y, por este motivo, impone el pago de prestaciones económicas derivadas del sistema de pensiones, su labor no puede limitarse a la restitución simple y plana de dichos rubros; tiene la obligación de imponer una condena que ponga al perjudicado en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo, según lo dispone el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, según el cual «*dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación*

integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales». Y la forma en que aquello se garantiza, en el marco de la protección especial a la seguridad social, es a través de la indexación como consecuencia de la incontenible depreciación de la moneda.

Sobre esta materia, la Sala de Casación Civil de esta Corte, en sentencia CSJ SC 6185-2014, a través de la cual reiteró la CSJ SC, 18 dic. 2012, rad. 2004-00172, adoctrinó: *(i) la indexación no pedida en la demanda, pero concedida por el juez de segundo grado, no trasgrede alguna disposición sustantiva, «dado que en verdad, en ésta no se concedió más de lo requerido, sino la misma cantidad, pero traída a valor presente [...]»; (ii) ello no excede el orden legal o constitucional, sino que, contrario a ello, «lo respeta y preserva, mayor aún, si se tiene en cuenta que la actualización del monto del perjuicio, lo que comporta es desarrollo del principio de equidad y plenitud del pago implícitamente solicitado»; y (iii) la consecuencia de esto es que el referido ajuste deba entenderse «[...] como un factor compensatorio, con el que se mantiene el poder adquisitivo de la moneda, cuando por el transcurso del tiempo, ésta se devalúa».*

En la misma sentencia, la Sala de Casación Civil sostuvo que *«si para la condena al pago del perjuicio, el ad quem, en atención a lo reclamado en la apelación que al respecto se propuso “tom[ó] como base la suma referida por la parte demandante en el marco de sus pretensiones” y soportado tanto en el canon «16 de la ley 446 de 1998», como en «jurisprudencia constitucional», la actualizó a la época de la decisión impugnada, se itera, la incoherencia advertida por el casacionista no se estructura, puesto que se repite, el citado ejercicio, per sé, no comporta un elemento adicional que se esté resarcendo, como tampoco tiene la virtud de afectar el contenido y alcance de la reclamación, ni la naturaleza del daño, pues aunque objetivamente se observe un aumento en su cuantía, en realidad sigue siendo equivalente a la misma de la época en que se produjo la lesión al respectivo bien jurídicamente tutelado, fenómeno que lo explica la pérdida del poder adquisitivo de monedas como la nuestra, a medida que el tiempo transcurre».*

Por lo visto, el juez del trabajo tiene el deber, incluso con el empleo de las facultades oficiosas, de indexar los rubros causados en favor de la demandante, lo cual, en vez de contrariar alguna disposición sustantiva o adjetiva, desarrolla los principios de equidad, justicia social y buena fe que tienen pleno respaldo constitucional; de paso protege la voluntad intrínseca del

interesado, puesto que es impensable que desee recibir el crédito causado en su favor con una moneda depreciada.

Debe insistirse en que la indexación no aumenta o incrementa las condenas, sino, más bien, garantiza el pago completo e íntegro de la obligación. Sin la indexación, las condenas serían deficitarias y el deudor recibiría un menor valor del que en realidad se le adeuda, premisa que tiende a agudizarse en tiempos de crisis y congestión judicial.

Además de las prestaciones sociales y salarios, reclaman que como consecuencia del reintegro se ordene el pago de las vacaciones, y aportes al sistema de riesgos laborales, peticiones a las que no se accederá, no solo por no estar comprendidos dentro del precedente inmediatamente citado, sino adicionalmente, debido a que durante el tiempo que estuvieron vacantes al no haber efectiva prestación del servicio, no podría considerarse que hubo desgaste físico que conlleve el pago de vacaciones, tampoco un riesgo laboral que genere el pago de aportes al sistema de riesgos laborales.

La compañía convocada al litigio, enuncia que existe imposibilidad del reintegro de Guillermo Torres Cortés, debido a que desarrollaba labores de vigilancia, las que solo pueden prestar empresas debidamente autorizadas. Lo anterior es atendible, debido a que el aludido trabajador llevaba a cabo función de vigilancia y con un arma, sin embargo, ello no implica imposibilidad para el reintegro, por cuanto, según lo pedido desde el libelo gestor, puede ser reintegrado a un cargo similar, que obviamente no exija la autorización especial de la Superintendencia de Vigilancia, máxime si se tiene en cuenta que según el contrato de trabajo (f.º276), él ni siquiera había sido vinculado como vigilante

armado, sino en la calidad de «operario», por lo que sí es viable su reintegro en esa condición de «operario».

La llamada a juicio propuso la excepción de prescripción, la cual no se configuró debido a que los contratos de trabajo terminaron el 22 de marzo de 2013, la demanda fue radicada ante la Secretaría del Juzgado Laboral de Zipaquirá el 1 de marzo de 2016 (f.º162) y notificada a la pasiva el 6 de mayo de 2016 (f.º173).

En cuanto a la excepción de cosa juzgada en la que hace especial énfasis la pasiva, como lo argumentó el sentenciador unipersonal, en ello le asiste razón, el trámite anterior es diferente, porque era un juicio especial por fuero sindical, en el cual se concluyó que la subdirectiva del sindicato SINALTRAINBEC, se había constituido con un número inferior a 25, por ende, no tenían fuero sindical derivado de su condición de miembros de la comisión de reclamos.

En este diferendo no se discutió el fuero sindical derivado de pertenecer a la comisión de reclamos de la subdirectiva de SINALTRAINBEC, sino que, el debate se centró en la protección derivada de la presentación del pliego de peticiones, que efectuó no solo la organización atrás citada, sino también UTIBAC. Por tanto, el objeto del presente litigio es diferente y lo debatido en el precedente en nada afecta la garantía derivada del fuero circunstancial que surge de la presentación del pliego y de la vigencia del proceso de negociación colectiva que se encontraba en curso cuando la

empleadora puso fin a los contratos.

Según lo analizado, las demás excepciones propuestas se declaran no probadas.

Costas en ambas instancias a cargo de la Compañía Procesadora y Distribuidora de Lácteos Ltda – Hacienda San Mateo.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca el 13 de junio de 2018, en el proceso que adelantaron **GUILLERMO TORRES CORTÉS** y **LUIS ÁNGEL ZAPATA ILES** contra **COMPAÑÍA PROCESADORA Y DISTRIBUIDORA DE LÁCTEOS LTDA – HACIENDA SAN MATEO**, en cuanto confirmó el fallo absolutorio de primer grado.

En sede de instancia, **RESUELVE: REVOCAR** la sentencia proferida el 19 de septiembre de 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá y, en su lugar, **SE DISPONE:**

PRIMERO: DECLARAR INEFICACES, los despidos de **GUILLERMO TORRES CORTÉS** y de **LUIS ÁNGEL**

ZAPATA ILES, ocurridos el 22 de marzo de 2013, en virtud del fuero circunstancial que los protegía.

SEGUNDO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas.

TERCERO: CONDENAR a la COMPAÑÍA PROCESADORA Y DISTRIBUIDORA DE LÁCTEOS LTDA – HACIENDA SAN MATEO a reintegrar a GUILLERMO TORRES CORTÉS y LUIS ÁNGEL ZAPATA ILES al cargo que desempeñaban al momento del despido ineficaz, o a uno de igual categoría y remuneración, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

CUARTO: CONDENAR a la COMPAÑÍA PROCESADORA Y DISTRIBUIDORA DE LÁCTEOS LTDA – HACIENDA SAN MATEO a pagar a GUILLERMO TORRES CORTÉS y LUIS ÁNGEL ZAPATA ILES los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales dejadas de percibir, además, los aportes al sistema de seguridad social en pensiones y salud, desde el 23 de marzo de 2013, hasta la fecha en que sean efectivamente reintegrados, acorde con lo indicado en las consideraciones.

Estos derechos deberán sufragarse debidamente indexados desde que se hicieron exigibles hasta la fecha de pago efectivo, acorde con la fórmula indicada en la parte motiva.

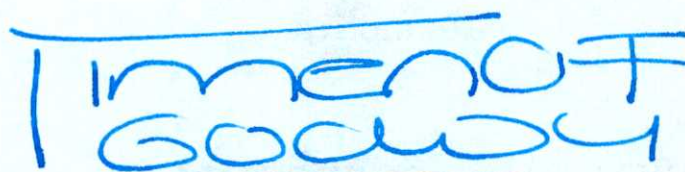
QUINTO: ABSOLVER a la convocada a juicio de las demás pretensiones.

Costas como se indicó en la parte motiva.

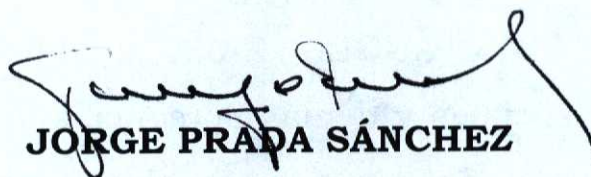
Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

No firma por ausencia justificada

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ