

TEMA: DESPIDO CON JUSTA CAUSA – Son causales legales de orden taxativo que pueden invocarse al momento de hacerse efectivas. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. Así mismo la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo; o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos /

HECHOS: El señor (AQG) demandó a la sociedad Industrias de Alimentos Zenú S.A.S., pretendiendo se declare el despido sin justa causa, que sea reintegrado a un cargo igual o superior, y que se reconozca y pague todo lo dejado de percibir respecto al salario, prestaciones sociales legales y extralegales, y al pago de los derechos reconocidos en la convención colectiva de trabajo, e indexación. De manera subsidiaria, indemnización por terminación unilateral del contrato contemplada en el artículo 40 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019, y costas del proceso. El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la demandada de las pretensiones. El problema jurídico consiste en determinar si la terminación del contrato, estuvo o no ajustada a una justa causa legal, si habría lugar al reintegro a un cargo igual o superior al que venía desempeñando sin solución de continuidad, y al pago de lo pedido.

TESIS: Conforme lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo todo contrato de trabajo contiene en sí mismo una cláusula resolutoria por incumplimiento de lo pactado, pero bien, en caso que alguna de las partes decida dar por terminado el vínculo sin una justa causa comprobada deberá pagar a la otra una indemnización de perjuicios, que se estima de acuerdo con las previsiones de la Ley. (...) La norma que rige en la actualidad comprende una modificación por parte del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, que incluyó una especie de régimen de transición para las personas que para su entrada en vigencia (27 de diciembre de 2002), tuvieron 10 o más años de servicio continuo a favor del empleador, y dispuso que, para éstos se les aplicaría la tabla de indemnización de la Ley 50 de 1990, con excepción del párrafo transitorio, que aplicaría *únicamente* a los trabajadores que tuvieran 10 años o más al primero de enero de 1991. (...) En lo que tiene que ver con las terminaciones de contrato de trabajo justificadas, el Código Sustantivo del Trabajo determina las causales legales de orden taxativo que pueden invocarse al momento de hacerse efectivas. Dentro de éstas, en el numeral 5° se encuentra “Todo actor inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores”. (...) Por otra parte, la causal prevista en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, alude a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 *ibídem*; o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (...) En palabras de la Alta Corporación: “Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta. (...) Descendiendo al caso concreto, se evidencia que en la misiva que rompe el vínculo laboral se indica que el actor; “incumplió de manera grave con las obligaciones especiales que de conformidad con la ley, el

reglamento interno de La Empresa y el contrato individual de trabajo le incumbían, pues el pasado dieciocho (18) de octubre, estando en las instalaciones de La Compañía, se apropió de un casco que uno de sus compañeros de trabajo dejó en el parqueadero de motos que hay en las instalaciones de la organización, sin contar con autorización para ello y sin informar que lo tenía a pesar de que se reportó perdido”, conducta que, se calificó como un actor inmoral, así como un incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, el empleador referenció además, los numerales 5° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. (...) El conjunto de las pruebas documentales, así como los interrogatorios a las partes y los testimonios traídos al proceso, evidencian que en efecto el actor removió un casco de motocicleta que estaba dentro de las instalaciones de su empleadora y que no era de su propiedad, y que lo llevó consigo en el momento de salir de su turno y lugar de labores, acto que en sí mismo, configuró dos causales de terminación del contrato de trabajo: (i) Incurrió en una de las prohibiciones especiales consignadas en el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo, específicamente la referida en el numeral 59 “Apropiarse, sustraer o retener indebidamente productos, bienes, dineros, cartera, materias primas, materiales de empaque o cualquier objeto de propiedad de la Empresa, de los compañeros, de los proveedores o de clientes de la Empresa”, y (ii) Constituyó una conducta inmoral y reprochable, suficiente para configurar la causal 5° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo “Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores”. (...) Por otra parte, se configura la causal de causal 5° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, ya se vio que es una conducta tipificada como prohibida dentro del Reglamento Interno de Trabajo, y no merece reparos sobre si en efecto es o no es inmoral, como lo sería a modo de ejemplo, una conducta relacionada con el libre desarrollo de la personalidad, porque los hechos objeto de reproche no corresponden con lo que se tiene aceptado socialmente como una actuación honesta; se trató de una apropiación de un bien propiedad de un compañero, que supuso un perjuicio para éste por lo menos el mismo día de la ocurrencia de los hechos, al encontrar que de repente y sin ninguna explicación, ya no tenía un casco de protección para conducir su motocicleta y que generaron una sensación de inseguridad generalizada entre los colaboradores y directivos de la empresa, y alteró la convivencia pacífica, libre y respetuosa dentro de la empresa. (...) Estos elementos llevan a concluir que, la terminación del vínculo laboral del empleador tuvo plena justificación, porque la conducta fue grave, tuvo lugar con ocasión del trabajo, y no contribuyó al mantenimiento de la paz social, que debe preservarse en todo lugar. Así las cosas, se confirmará la decisión que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 30/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, treinta (30) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número 05001 31 05 017 2019 00232 01, promovido por el señor **AUGUSTO QUINTERO GONZÁLEZ**, en contra de **INDUSTRIAS DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante frente a la sentencia proferida el 26 de agosto de 2020 por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los

procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **240** de **2024**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Augusto Quintero González demandó a la sociedad Industrias de Alimentos Zenú S.A.S., pretendiendo se declare el despido sin justa causa realizado el día 20 de noviembre de 2018. Como consecuencia, se condene a reintegrar al demandante a un cargo igual o superior, y al reconocimiento y pago de los siguientes conceptos: salarios dejados de percibir desde el 20 de noviembre de 2018 hasta la fecha de reintegro, pago de las prestaciones sociales legales y extralegales, pago de los derechos reconocidos en la convención colectiva de trabajo, e indexación. De manera subsidiaria, solicita el reconocimiento y pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato contemplada en el artículo 40 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019, y costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que, laboró en la sociedad Industrias de Alimentos Zenú S.A.S. mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de diciembre de 1987. Que el cargo que desempeñaba cuando se suscribió el contrato era como operario de producción en la línea de salchichas y larga vida. Que el último horario de trabajo fue de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. El 20 de noviembre de 2018 fue despedido por la sociedad demandada, fundamentando la terminación del contrato en una apropiación de un casco de moto de un compañero de trabajo el 18 de octubre de 2018; acto que fue encausado

a las causales de los numerales 5 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo, y como incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo. Que durante el tiempo que el accionante trabajó en la sociedad demandada, nunca se recibieron llamados de atención, ni ningún tipo de sanciones disciplinarias por faltar a los deberes y responsabilidades. Que como lo expuso el 8 de noviembre de 2018 en el acta de descargos, *“tomó el casco de la moto del compañero de trabajo, con la intención de dejarlo en la portería de la empresa, situación que pasó por alto por el cansancio de la jornada de trabajo llevándoselo a casa, pero tomándolo inmediatamente a la empresa donde lo guardó en un segundo locker donde tenía objetos de aseo y que casi no usa, motivo por el cual olvidó que tenía este casco guardado”*. Que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019. Que su salario constituye su mínimo vital, ya que, no cuenta con ingresos de otro tipo y es el encargado de sufragar los gastos necesario de él y su familia.

La sociedad Industria de Alimentos Zenú S.A.S. dio respuesta a la demanda, donde no existe discusión sobre los extremos de la relación laboral. Que el último salario devengado por el demandante fue de \$1.886.883. Que el 18 de octubre de 2018 dentro de la sociedad se informó la pérdida de un casco dentro de las instalaciones de esta. Que no es cierto que el accionante nunca hubiese recibido llamados de atención en la compañía, porque recibió dos amonestaciones; el 31 de agosto de 1999 y el 3 de agosto de 2001 por haber incumplido sus obligaciones laborales.

El 8 de noviembre de 2018 se llevó a cabo el proceso disciplinario, en el cual el accionante manifestó que:

De igual manera, el demandante incurre en las siguientes contradicciones: A la pregunta “¿Qué ocurrió el 18 de octubre de 2018?” señaló: “Lo que ocurrió ese día fue que yo vi ese casco en el piso cerca de la moto mía, yo lo cogí, de hecho lo puse en el manubrio de la moto mía, lo iba a entregar en la portería y salí y se me olvidó entregarlo, de hecho yo lo tengo ahí en el locker, por si alguien me lo reclamaba entregarlo pero hasta ahora nadie me ha dicho nada, hasta que paula me entrego el documento ayer en la noche.” Posteriormente cuando se le preguntó: “Augusto, ese casco esta reportado como perdido desde el 18 de octubre, usted dice que ha estado en locker desde entonces, ¿porque no lo había devuelto entonces?” el demandante respondió: “Yo tengo dos locker en uno tengo implementos de aseo y ese casi no lo abro no me acordaba que estaba ahí.”

Que, a causa de lo anterior, la sociedad decidió finalizar el contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador el 20 de noviembre de 2018, por incurrir en las causales contempladas en los numerales 5 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 71 numeral 3; artículo 74 y artículo 81 del Reglamento Interno de Trabajo. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Formuló las excepciones de: *Inexistencia de las obligaciones reclamadas, Enriquecimiento sin causa, Mala fe del demandante, Pago, Compensación, Cobro de lo no debido, Prescripción y Buena fe.*

En sentencia proferida el 26 de agosto de 2020, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la empresa Industrias de Alimentos Zenú S.A.S. de las pretensiones de la demanda; y condenó al señor Augusto Quintero González en costas a favor de Industrias de Alimentos Zenú S.A.S.

La a *quo* para motivar su decisión argumentó que, de acuerdo a los artículos 82 y 84 del Reglamento Interno de Trabajo se establecen los procedimientos para la comprobación de faltas y formas de aplicación de sanciones disciplinarias, para el caso concreto, se ve evidenciado en el material probatorio que la sociedad demandada cumplió con el procedimiento disciplinario allí contenido; posterior a tal procedimiento Industrias de Alimentos Zenú S.A.S. tomó la decisión de terminar la relación laboral con el señor Augusto. Frente al principio de inmediatez entre la ocurrencia del hecho y la imposición de la sanción, indica la Juez que,

dentro del Reglamento Interno de Trabajo únicamente se habla de un término razonable, y 30 días le parece un término razonable, especialmente porque según el Reglamento Interno de Trabajo, el área de talento humano debe recopilar todas las pruebas materia de investigación antes de iniciar el proceso disciplinario. Que respecto a la justa causa de terminación del contrato de trabajo, se evidenció en la carta de terminación del contrato, que el empleador menciona la conducta inmoral, y el incumplimiento a las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, por haberse llevado el casco de un compañero fuera de la empresa, por tal razón, da lugar a una causal de terminación dispuesta en los numerales 5° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo; frente a los actos inmorales, hace mención de las Sentencias 15744 de 2001, 42167 de 2017, SL 4051 de 2017, y la SL 648 de 2018 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en las que, dicen que: i) los actos inmorales deben ser calificados por el Juez, si una conducta que realizó un trabajador puede considerarse como inmoral, ii) el Juez laboral para determinar si el acto es inmoral o no, no necesita que esté resuelto la decisión los jueces penales, en el evento que el hecho pueda también constituir delito, iii) el Juez laboral no requiere ni siquiera que se haya presentado denuncia, y iv) el hecho de que en los Reglamentos Internos de Trabajo, en las Convenciones y en el mismo Contrato de Trabajo no se establezca de manera taxativa que conductas son considerables inmorales, no conlleva a vulneración alguna del principio de legalidad, pues, el Juez debe evaluar si en el caso en concreto la conducta afecta o no los ambientes laborales y puede presentar efectos negativos en el desarrollo de la relación laboral. Y que, conforme a todo el acervo probatorio, especialmente, el video de las cámaras de seguridad del parqueadero de la Empresa, se logra evidenciar claramente la conducta, y en ningún momento fue tachado de falso, y se logró comprobar que tal video es de la fecha en la que ocurrieron los hechos.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante no comparte la decisión de primera instancia, solicitando se revoque la providencia de primera instancia en su totalidad, y se concedan las pretensiones de la demanda. Primero, porque el demandante en ningún momento se apropió del casco, ni hizo uso de él, ni se comportó como propietario del casco, y el accionante siempre tuvo disposición de entregar el elemento. Y segundo, porque el motivo de la terminación de la relación laboral fue un motivo inmorales, y en ese caso se hace necesario un listado claro y garantista del derecho de defensa, donde la sociedad demandada debería establecer que conductas son consideradas como inmorales.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de Industrias Alimenticias Zenú S.A.S. allegó oportunamente escrito de alegatos de conclusión solicitando se confirme la providencia de primera instancia. Reiterando que, la sociedad realizó el proceso disciplinario en el que se logra materializar la terminación del contrato entre las partes. Que el hecho se consideró como una conducta inmorales porque los jueces tienen la competencia para determinar si un hecho es delictuoso o inmorales, con total independencia de que se desarrolle un trámite penal, en ese orden de ideas, no puede carecer de validez la decisión tomada por el Juez de primera instancia.

El apoderado de Augusto Quintero González presentó oportuno escrito de alegatos de conclusión, haciendo referencia a los mismos puntos del recurso de apelación, solicitando se revoque en su totalidad el fallo de primera instancia, precisando que, de acuerdo al interrogatorio de parte y a los testigos, el accionante

tomó el casco, y por el cansancio no se acordó de dejarlo en la portería de la compañía, y posteriormente lo retorno inmediatamente, dejándolo guardado en un segundo locker que tenía en la empresa. Indica que, frente a la conducta catalogada como inmoral, se debe tener presente la Sentencia C-931 de 2014, *“El concepto jurídico indeterminado de moral en los procesos sancionatorios deben desarrollar con mayor rigurosidad el concepto de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad como garantía del debido proceso”*. Solicita se tenga en cuenta que el demandante llevaba más de 30 años laborando para la compañía Zenú, en los que siempre se desempeñó de excelente forma, y al quedar sin trabajo, el accionante y su familia se quedaron sin el sustento necesario para sufragar su mínimo vital, ya que, para una persona de la edad del señor Augusto, es muy difícil encontrar un nuevo empleo.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia consiste en determinar si la terminación del contrato de trabajo de Augusto Quintero González estuvo o no ajustada a una justa causa legal, reglamentaria o convencional, o si por el contrario deviene unilateral e injustificada. De los resultados de lo anterior deberá verificarse si, habría lugar al reintegro del trabajador a un cargo igual o superior al que venía desempeñando sin solución de continuidad, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de desvinculación y hasta la fecha del reintegro o bien, si hay lugar a ordenar la indemnización por despido sin justa causa determinando en todo caso la normativa aplicable para su tasación.

CONSIDERACIONES

En virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social. Es así como las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

Ahora, conforme lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo todo contrato de trabajo contiene en sí mismo una cláusula resolutoria por incumplimiento de lo pactado, pero bien, en caso que alguna de las partes decida dar por terminado el vínculo sin una justa causa comprobada deberá pagar a la otra una indemnización de perjuicios, que se estima de acuerdo con las previsiones de la Ley.

El artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, en su numeral 5° dispuso que, si un trabajador había laborado 10 años continuos en favor del empleador y era despedido sin justa causa, tendría derecho al reintegro a sus labores mediando la orden del Juez de trabajo, sin solución de continuidad y con el pago de los salarios dejados de percibir durante el período cesante. Luego, la Ley 50 de 1990 en el párrafo transitorio del artículo 6°, previno que, los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de la norma (1 de enero de 1991) contaran con una década de servicios prestados en favor del empleador, seguirían amparados por la orden de reintegro relacionado en Decreto anterior.

La norma que rige en la actualidad comprende una modificación por parte del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, que incluyó una especie de régimen de transición para las personas que para su entrada en vigencia (27 de diciembre de 2002), tuvieran 10 o más años de servicio continuo a favor del empleador, y dispuso que, para éstos se les aplicaría la tabla de indemnización de la Ley 50 de 1990, con excepción del párrafo transitorio, que aplicaría *únicamente* a los trabajadores que tuvieran 10 años o más al primero de enero de 1991.

Así las cosas, la fecha de vinculación del trabajador determina, no sólo la tabla indemnizatoria a la que habría lugar, sino también, si es sujeto de reintegro en caso de comprobarse un despido sin justa causa.

En el caso de autos, el señor Augusto Quintero González se vinculó con la Industria de Alimentos Zenú S.A.S., desde el 16 de diciembre de 1987, hecho aceptado por la pasiva en la contestación a la demanda y acreditado en certificado laboral aportado al proceso. Esto supone, que el actor para el 1 de enero de 1991 contaba con tres años y trece días de servicios en favor de su empleadora, insuficientes para hacerse destinatario de la acción de reintegro del Decreto 2351 de 1965, que conforme lo explicado, requería para su aplicación 10 años de labores para la misma fecha. Por otra parte, no se enunció la existencia de una norma convencional que regulara la ineficacia de la terminación de los contratos de trabajo, ni la existencia de una condición que le otorgara un fuero de estabilidad laboral reforzada, como lo sería una condición de salud que le impidiera sustancialmente el ejercicio de sus labores, por lo que, en todo caso, no podría aplicarse la consecuencia perseguida en las pretensiones de la demanda.

Sentado lo anterior, y en lo que tiene que ver con las terminaciones de contrato de trabajo justificadas, el Código Sustantivo del Trabajo determina las causales legales de orden taxativo que pueden invocarse al momento de hacerse efectivas. Dentro de éstas, en el numeral 5° se encuentra “*Todo actor inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores*”.

La Corte Constitucional en sentencia C 931 de 2014 dispuso que, esta norma no vulnera los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral, puesto que, la moral, entendida como el conjunto de principios, valores y virtudes aceptados por la generalidad de los individuos, es un bien jurídicamente protegido y su fin es garantizar una convivencia pacífica, libre y respetuosa entre las personas. En el ámbito laboral y conforme la causal citada, la Corte indicó que, las conductas señaladas deben desarrollarse en el lugar de trabajo o en el ejercicio de sus funciones y afectar el normal desenvolvimiento de actividades productivas. Estableció como guías para su aplicación, las siguientes:

(...) por ejemplo el deber que tiene el empleador de manifestar expresamente (i) qué acto considera inmoral, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; sumado a que (ii) dicho acto debe realizarse en el establecimiento o lugar de trabajo o en desarrollo de sus funciones. (iii) Dicho proceso de terminación unilateral del contrato de trabajo por haber incurrido en acto inmoral debe seguirse bajo la observancia del respeto del derecho a la defensa del actor; (iv) la adecuación de la conducta inmoral debe realizarse tomando en consideración la disposición legal, y además realizando una confrontación de la misma frente al contrato y reglamento de trabajo, pues, al amparo del artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo en dicho reglamento es donde están consignadas el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio; y (v) debe involucrar un análisis de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló la misma.

En armonía con lo anterior, la Sala de Casación Laboral ha dispuesto que el Juez laboral puede establecer si las circunstancias que fueron invocadas para la terminación de un contrato de trabajo constituyen un acto inmoral, y si son

justificantes de la terminación del contrato de trabajo, en sentencia SL 17 may.2001 rad.15744, reiterada en las sentencias SL 6 mar. 2012, rad. 42167; SL 4051-2017 y SL 648-2018, expresó:

Con todo, de tiempo atrás tiene dicho la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, que el juez laboral es competente para definir en juicio si el trabajador ha incurrido en actos inmorales o delictuosos dentro del ámbito de sus obligaciones contractuales de naturaleza laboral. La razón está en que el tema se encuentra regulado por la ley del trabajo y en que, por ello, incumbe a esta jurisdicción determinar si el trabajador ha transgredido el contrato por uno de esos actos. Por lo mismo, no debe el juez del trabajo esperar la resolución del juicio penal, ni supeditar su decisión a que ese juicio exista o no. En consecuencia, es en este proceso donde se rompe, en ese marco y para los precisos efectos de la contratación laboral, la presunción de inocencia del artículo 29 de la Carta Política.

Por otra parte, la causal prevista en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, alude a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 ibídem; o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En esta segunda arista de la causal aludida, anteriormente, la sola ocurrencia del supuesto de hecho calificado como grave en cualquiera de los compendios reseñados, suponía la consolidación de la justa causa para despedir, caso en el cual, el Juez no podía entrar a calificar la gravedad de la conducta, pues, ello ya había sido definido previamente por las partes, sin embargo, a partir de la sentencia SL 2857 de 2023, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia varió tal criterio para determinar que en estos eventos, el Juez sí debe evaluar la gravedad de la falta en el contexto específico en que se desarrolló, teniendo en cuenta para ello el modo, tiempo y lugar de comisión de los hechos, con el fin de proteger a los trabajadores de sanciones desproporcionadas, permitiendo si es del caso, ajustar

las consecuencias con la gravedad real de la falta. En palabras de la Alta Corporación:

“Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso”.

Descendiendo al caso concreto, se evidencia que en la misiva que rompe el vínculo laboral se indica que el actor; *“incumplió de manera grave con las obligaciones especiales que de conformidad con la ley, el reglamento interno de La Empresa y el contrato individual de trabajo le incumbían, pues el pasado dieciocho (18) de octubre, estando en las instalaciones de La Compañía, se apropió de un casco que uno de sus compañeros de trabajo dejó en el parqueadero de motos que hay en las instalaciones de la organización, sin contar con autorización para ello y sin informar que lo tenía a pesar de que se reportó perdido”*, conducta que, se calificó como un actor inmoral, así como un incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, el empleador referenció además, los numerales 5° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, de acuerdo con los precedentes jurisprudenciales citados, es necesario verificar si en efecto, el actor incurrió en un acto inmoral o en una falta contenida en el Reglamento Interno de Trabajo, y si existieron razones que justificaran su acción, con el fin de establecer la correspondencia o no de la gravedad de la conducta.

La prueba documental que milita en el expediente da cuenta de lo siguiente:

1. Que Industrias de Alimentos Zenú S.A.S. mediante Informe de Revisión de Video informó que *“Al parecer se evidencia que el colaborador Augusto Quintero González que ingresa al parqueadero de motos el 18 de octubre siendo aproximadamente las 06:16 horas, al parecer toma el casco de la moto de placas KSA56C se lo pone en la mano y se retira del parqueadero de motos”*.
2. Que el 7 de noviembre de 2018 Industrias de Alimentos Zenú S.A.S. realizó y citó al señor Augusto Quintero González para que compareciera a descargos por el reporte de la pérdida de un casco el 18 de octubre de 2018.
3. Que el 8 de noviembre de 2018 se realizó la audiencia de descargos al señor Augusto Quintero González, en la que, el señor Augusto afirmó que;

PREGUNTA FRANCISCO: ¿Qué ocurrió el día 18 de octubre de 2018?

RESPONDE AUGUSTO: Lo que ocurrió ese día fue que yo vi ese casco en el piso cerca de la moto mía, yo lo cogí, de hecho lo puse en el manubrio de la moto mía, lo iba a entregar en la portería y salí y se me olvidó entregarlo, de hecho yo lo tengo ahí en el locker, por si alguien me lo reclamaba entregarlo pero hasta ahora nadie me ha dicho nada, hasta que Paula me entrego el documento ayer en la noche.

PREGUNTA FRANCISCO: ¿Augusto si tenía el casco en el locker por que no lo reporto en la portería?

RESPONDE AUGUSTO: Se me pasó por alto, ni siquiera me acordaba que tenía el caso ahí.

PREGUNTA FRANCISCO: ¿Augusto es decir que usted no tomo el casco de la moto, se lo coloco y salió con el de la portería ese día?

RESPONDE AUGUSTO: No yo tenía el casco mío normal, yo no me acuerdo que me haya colocado el casco.

PREGUNTA FRANCISCO: ¿Reviso los documentos que se anexaron a la citación?

RESPONDE AUGUSTO: Yo los vi por la mañana cuando Paula me los entrego.

PREGUNTA FRANCISCO: ¿Es usted a persona identificada en las fotos?

RESPONDE AUGUSTO: Pues yo veo que sí.

4. Que el 20 de noviembre de 2018, Industrias de Alimentos Zenú S.A.S. termina de manera unilateral y con justa causa el contrato de trabajo con el señor Augusto Quintero González.
5. El 27 de noviembre de 2018, Industrias de Alimentos Zenú realiza el pago de la liquidación del contrato al señor Augusto Quintero González, correspondiente a \$8.387.222.
6. Que en el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo están contenidas las prohibiciones especiales de los trabajadores, en los que, en los numerales 1°, 36, y 59 dice respectivamente; *“faltar contra la visión, misión, principios, valores corporativos y el Código de Buen Gobierno de la Empresa”, “incurrir en faltas contra la moral o las buenas costumbres”, “apropiarse, sustraer o retener indebidamente productos, bienes, dineros, cartera, materias primas, materiales de empaque o cualquier objeto de propiedad de la Empresa, de los compañeros, de los proveedores o de clientes de la Empresa”*.
7. Que el artículo 81 del Reglamento Interno de Trabajo contiene las faltas graves, suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa, en el numeral 1° y 24 en los que se menciona respectivamente; *“la violación grave por parte del trabajador(a) de los deberes, las obligaciones o de las prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, o la repetitiva violación de las mismas obligaciones o prohibiciones”, “Incumplir las otras Prohibiciones establecidas en el artículo 74 de éste Reglamento desde el numeral 1 al 127”*.

8. Que en el numeral 1° del artículo 28 del Código de Buen Gobierno de Industria de Alimentos S.A.S. establece; *“Abstenerse de intervenir en actuaciones que permitan, amparen o faciliten la realización de actos ilícitos o que puedan utilizarse en forma contraria al interés público o al de la compañía”*.
9. Que por medio de grabación de video con fecha 18 de octubre de 2018 se puede visualizar que el demandante ingresa al parqueadero de las motos, intenta ponerse su casco, posteriormente se lo quita, lo deja sobre su moto, se dirige hacia el otro extremo del recinto a una de las motos que está en frente de la suya, y toma el casco de uno de los retrovisores de una moto ajena, se pone el casco ajeno, amarra su casco a una de sus manos, se monta en la moto y sale.

En el interrogatorio de parte absuelto por el señor Augusto Quintero González afirmó que, el 18 de octubre de 2018 tomó un casco del parqueadero de la empresa Alimentos Zenú que no era de él, porque lo cogió por equivocación, que él lo iba a dejar en la portería pero como estaba tan cansado se le olvidó, que ese día en la noche cuando volvió a la empresa lo llevó con la intención de devolverlo, lo puso en un locker a ver si alguien lo reclamaba pero nadie lo hizo, y como casi no utilizaba el locker, se le pasó por alto y no sabía que estaba siendo buscado por la empresa; que no informó que él se había encontrado el casco y lo tenía guardado. Que pasaron aproximadamente 15 o 20 días entre el día que encontró el casco, y el día que entregó el casco a la compañía, que *“...cuando la coordinadora Paula Zapata me dijo a mí del casco, le dije yo, yo tengo el casco en la cómoda, yo se lo entrego que lo tengo en la cómoda, ya ella me dijo que había que esperar a que el señor Francisco Marín por la noche regresara para que hablara con él. Cuando el señor Francisco Marín por la noche me visitó, yo le dije, señor yo tengo el casco en la cómoda venga vamos por él yo lo entrego”*, pero el dueño no lo quiso recibir. Que él sí es la persona que aparece en el video de seguridad que le

mostraron en la diligencia de descargos; que allí afirmó que asumía la responsabilidad de los actos cometidos y que conocía el Reglamento Interno de Trabajo, pero en realidad no lo conoce muy bien. Que no se colocó el casco, sino que equivocadamente lo cogió, porque él llevaba puesto su casco. Que encontró el casco en la moto de al lado de la moto de él, a una distancia aproximada de 50 centímetros. Que no tenía conocimiento de alguna oficina donde se dejen los elementos perdidos en la compañía. Adujo que, no conocía quien era el dueño del casco y que era común que los operarios dejaran los cascos en el parqueadero sobre sus motos.

El señor Jorge Adrián Vásquez. Representante Legal del Industrias de Alimentos Zenú S.A.S. aseveró en interrogatorio de parte absuelto que no conoce personalmente al señor Augusto Quintero González, pero sabía que era operario de producción y que la relación laboral terminó con justa causa por haber infringido una de sus obligaciones legales y contractuales, específicamente haber retirado de la empresa un casco que no era de su propiedad, sin contar con autorización para ello. Indicó que, no conocía si se realizó una denuncia por parte del propietario del casco al señor Augusto, lo que si sabe con seguridad es que, la empresa no realizó denuncia. No le consta si el señor Augusto utilizó el casco, lo único que sabe es que el accionante retiró el casco de las instalaciones de la compañía, y cuando fue citado a descargos por ese hecho lo retornó a las instalaciones de la compañía. Que los hechos quedaron captados en las cámaras de seguridad, se rindió un informe al área de gestión humana y lo citaron a descargos para una fecha posterior; que era probable que hubiesen pasado entre 5 y 7 días, desde que ocurrió el hecho hasta que retornó el casco a las instalaciones de la empresa. Que la empresa entiende como acto inmoral “...*el actuar de manera contraria, primero que todo, a los principios y valores corporativos que son conocidos por todos los*

trabajadores en la medida en que se expresan en el RIT, así como también en la declaratoria de misión y visión de la organización, e inclusive en su código del buen gobierno...adicionalmente, la compañía entiende como un acto inmoral aquel que va en contra de las buenas costumbres que imperan en nuestra sociedad, y para el caso concreto, retirar un bien que estaba en las instalaciones de la empresa sin ser de su propiedad, sin contar con autorización para ello, y solamente devolviéndolo cuando se le puso en conocimiento que la compañía se había percatado de esa situación". Afirmó que, leyó el acta de descargos del señor Augusto, en el cual, se excusó diciendo que se había encontrado el casco en el piso, y que se lo había llevado para el locker con el propósito de devolverlo después, o de entregarlo a la empresa; pero, según los registros de video que se lograron encontrar, se pudo evidenciar que el demandante cogió el casco del sillín de la moto de otra persona, se puso el casco en la mano y salió con él de la empresa. Adujo que, cuando la compañía se percata de la ocurrencia de un delito, tiene como política la interposición de una denuncia penal porque es una obligación legal, y la compañía cumple a carta cabal con tal mandato; sin embargo, en este caso no se interpuso tal denuncia porque el señor Augusto devolvió el casco, pero sí se realizó el proceso disciplinario, y se tomó la decisión de terminar el contrato con justa causa.

Adolfo Monsalve Ortiz. Manifestó que, es operario de producción en la empresa Industria de Alimentos Zenú. Que el demandante en ningún momento pensó en llevarse el casco, sino que quería entregarlo nuevamente a su dueño, pues, eso fue lo que el actor le dijo, que *"...yo trabajé casi 10 años en la noche, y sé que uno, la parte mental no le funciona bien, y a veces se le olvidan las cosas, él llegó y lo guardó en el armario, y se le olvidó y al otro día fue que lo entregó"*. Que ese día no laboró en el mismo horario del demandante, entonces, no tiene conocimiento directo del hecho; que considera que es ingenuo e inocente, que era conocido por ser muy buen trabajador y le asignaban labores especiales. Indicó no tener conocimiento del lugar donde se

encontraba el casco cuando el señor Augusto lo tomó, que tiene conocimiento de que la sociedad demandada le realizó el proceso disciplinario, pero, que es tan ingenuo que se presentó pensando que no había cometido ningún error “...*pensó que como él era de las personas de confianza de la empresa, pensaba que como no había motivo para que lo despidieran, pensaba que no iba a pasar a ningún por mayor*”. Que los trabajadores de Industrias de Alimentos Zenú saben de la existencia del Reglamento Interno de Trabajo, pero la letra es tan pequeña que no se alcanza a leer, y nunca ha habido una formación por parte de la empresa a cerca del Reglamento Interno de Trabajo.

Jonathan Padierna Galindo. Indicó que, es operario de producción en Zenú en el área de larga vida. Que conoce que el demandante encontró un casco en el lugar donde parquean las motos, se lo llevó, lo guardó y posteriormente lo devolvió, y que fue llamado a realizar el proceso disciplinario por la ocurrencia de ese hecho. Afirmó tener una motocicleta, y que el lugar donde se guardan los cascos es en la misma moto, que si el casco está en el piso al lado de la moto es muy probable no sea de la persona dueña de la moto porque puede estar perdido, pero, si el casco esta sobre la moto o en el manubrio de esta, se supondría que es de propiedad de la persona dueña de la moto. Adujo que, conoció el caso porque fue tema de conversación con sus compañeros, y porque conversó con Adolfo Monsalve, y saben qué clase de persona es el accionante. Indicó que, en la empresa no han tenido ningún tipo de formación sobre el Reglamento Interno de Trabajo, que la letra es pequeña, y está publicado en una zona difícil de leer y la dinámica de la compañía no permite que los trabajadores tengan tiempo de leerlo. Indicó que, no es habitual que se pierdan cascos en la compañía, pero a un compañero que ya se jubiló se le perdió el pasa cintas del carro, y no encontraron responsable porque no había cámaras de seguridad. Que no conoció sobre las pruebas aportadas al

proceso disciplinario en contra del señor Augusto. Manifestó no saber si el demandante conocía o no al propietario del casco. Indicó que no estuvo presente en la fecha que se presentó el hecho, porque se encontraba laborando en el turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Francisco Javier Tobón Medina. Afirmó que, sobre el caso tiene conocimiento de que, un compañero fue despedido de la empresa por supuestamente haber extraído un casco, que ese mismo día fue retornado a la empresa, es decir, el demandante tenía turno en horas de la noche, entonces él salió en la mañana y en la noche el accionante retornó el casco, pero que a él no le constaba nada. Tiene entendido que el casco fue guardado, con la intención que el dueño apareciera, porque no cree que el accionante supiera quien era el dueño del casco. Indicó que, las personas que ingresan a la empresa en moto, guardan el casco en la moto y que no hay forma de saber con certeza a quien corresponde cada casco, pero, que cada uno conocía lo que es de cada uno. Afirmó que en la empresa hay Reglamento Interno de Trabajo, pero no lo conoce como tal porque, la letra es muy pequeña y no hay tiempo para leerlo en su totalidad. Afirmó que, para salir de la compañía hay guardas, y si en una circunstancia alguien se encuentra un objeto, existe la posibilidad de poder informarles antes de salir de la empresa, que el accionante olvidó informar en la compañía sobre el casco y se lo llevó, pero que en la noche cuando regresó a laborar, guardó el casco para cuando resultase el dueño.

El testigo Francisco Antonio Marín Pino. Afirmó que, trabaja en Zenú como Coordinador de desarrollo humano y organizacional, que recibió el reporte el 18 de octubre, día en el que sucedió el evento, y en los días posteriores recibió el informe para llevar el proceso disciplinario, que inició el 7 de noviembre. Indicó que, la empresa identificó el caso como grave y que se siguió el procedimiento

consignado en el Reglamento Interno de Trabajo para esos eventos. Que, el accionante en los descargos mencionó que había encontrado el casco y se lo llevó, se le olvidó entregarlo ese día en portería, y posteriormente lo guardó en un locker durante todo ese tiempo, pero no pudieron verificar tal información; que en el video se ve como el accionante se coloca el casco de la moto ajena y sale con el casco puesto; que normalmente encadenan los cascos a las motos, o lo colocan sobre uno de los retrovisores o sobre la moto, y en este caso preciso, el casco se encontraba sobre uno de los retrovisores de la moto ajena. Mencionó que, el parqueadero de las motos queda al lado de la portería vehicular de la compañía, entonces, si quería reportar la pérdida pudo haberlo hecho de inmediato porque el lugar es a menos de 50 metros de la portería, pero en el video se observó que *“...él toma el casco de la moto, se lo coloca, el casco de él se lo coloca en la mano y sale de la portería, y no se ve que se haga ningún ejercicio de informar a la portería que se encontró un casco...”*. Afirmó que, cuando las personas ingresan a la empresa se les entrega un ejemplar del Reglamento Interno de Trabajo, además, está exhibido en varios lugares de la planta, en el restaurante y en la intranet, a la que todos los trabajadores tienen acceso, que el demandante debía saber las faltas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo porque llevaba mucho tiempo dentro de la empresa, y participó en algunas de las modificaciones realizadas a éste. Confirmó que, vigilancia realizó el reporte y se dio una alerta por la pérdida del casco, y que luego se le atribuyó la responsabilidad al accionante; que este proceso duró desde el 18 de octubre hasta el 8 de noviembre, por lo que tuvo oportunidad de devolver el casco. Que él realizó el procedimiento de descargos, y que el accionante comenzó contando la historia de que se había encontrado un casco y finalmente, cuando le muestra el video, admitió haber tomado el casco de la moto, y asumió la responsabilidad. Que en la empresa es entendido como acto inmoral, todo aquello que vaya en contra de los valores éticos, políticos, a lo que tiene que ver con el comportamiento de cada

persona en relación con sí mismo y con otras personas. Indica que dentro del Reglamento Interno de Trabajo se describen todos los hechos o situaciones que se relacionan con todo lo que vaya en contra de la ética y la moral de la compañía.

El deponente Juan Camilo Hurtado Mejía. Manifestó que, conoció al señor Augusto Quintero porque trabajó en Zenú, pero no personalmente. Indicó que trabaja en Zenú como Coordinador administrativo de la planta. Que él es el encargado de temas de seguridad, le reportaron la pérdida del elemento y solicitó ante el coordinador de seguridad la revisión de las cámaras, cuando le entregaron el informe vio que el 18 de octubre se identificó por las cámaras a una persona que había tomado un casco de otra moto, se lo pone y se retira de la empresa, al cotejar con las salidas de marcación del control de acceso y visualmente cuando se reporta al área de archivo y producción, se identifica al demandante. Adujo no tener conocimiento de que el señor Augusto hubiese reportado que se había encontrado el casco, lo único que sabe es que, el afectado llegó a su moto y no encontró su casco, y en ese momento comenzó la investigación. Indicó que, él tiene conocimiento de mano propia hasta el momento en el que él rinde el informe del circuito cerrado de televisión, pero, tiene entendido que cuando citaron al demandante a descargos, fue cuando se retornó el casco, inclusive, “...*el casco me lo entregaron a mi nuevamente, para que el dueño lo fuera a reclamar*”, lo cual ocurrió días después. Adujo que, los empleados pueden dejar sus cascos en el lugar que quieran, en la compañía se les ha recomendado dejarlos en un lugar seguro y amarrados porque la empresa no tiene una ubicación para que puedan guardarlos, entonces, hay personas que se llevan su casco para el locker y otras los dejan sobre las motos, pero no tiene conocimiento de que el señor Augusto tuviese guardado el casco en el locker, sólo le consta que el accionante salió con el casco, pero no que posteriormente haya retornado. Tiene conocimiento de que la compañía publica el

Reglamento Interno de Trabajo en un pasillo del tercer piso de la compañía, al que todos los trabajadores tienen acceso porque allí es donde están ubicado el vestier y el restaurante. Indicó que, el casco estaba sobre otra moto, es decir, el casco no estaba en el piso; esta información quedó en el informe de seguridad. Adujo no tener conocimiento acerca de la interposición de una denuncia penal por este hecho. Manifestó que, acto inmoral dentro de la compañía es entendido como un acto que afecte las buenas conductas, o que afecte a otra persona, con sus pertenencias, o en su intimidad o dignidad; y la lista de actuaciones que se entienden como inmorales están contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo, las faltas y sanciones de la empresa.

El conjunto de las pruebas documentales, así como los interrogatorios a las partes y los testimonios traídos al proceso, evidencian que en efecto el actor removió un casco de motocicleta que estaba dentro de las instalaciones de su empleadora y que no era de su propiedad, y que lo llevó consigo en el momento de salir de su turno y lugar de labores, acto que en sí mismo, configuró dos causales de terminación del contrato de trabajo: (i) Incurrió en una de las prohibiciones especiales consignadas en el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo, específicamente la referida en el numeral 59 “*Apropiarse, sustraer o retener indebidamente productos, bienes, dineros, cartera, materias primas, materiales de empaque o cualquier objeto de propiedad de la Empresa, de los compañeros, de los proveedores o de clientes de la Empresa*”, y (ii) Constituyó una conducta inmoral y reprochable, suficiente para configurar la causal 5° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo “*Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores*”.

Sobre la primera causal enunciada, se tiene que, contrario a lo afirmado por el apelante, el actor incurrió en los tres verbos rectores que enuncia, apropiarse¹, porque bien se probó que el actor tomó un casco protector ajeno y lo puso sobre su cabeza, adueñándose de este; sustraer², porque el bien estaba dentro de las instalaciones de la empresa y lo extrajo de este lugar, y retener³, porque el casco estuvo bajo su dominio hasta el momento que lo entregó al Coordinador administrativo de Planta; además de ello, no demostró haber tenido una razón justificante de su actuar, ya que, no se evidencia que tenga relación, el cansancio que se produce luego de un turno de trabajo nocturno, con el tomar un bien que no se encontraba en el suelo, ni en otro lugar diferente al habitual, sino dispuesto en el vehículo de un compañero de trabajo, y llevarlo consigo.

No es creíble entonces, la teoría que lo tomó por error al pensar que estaba perdido, que lo guardó en su locker, que su voluntad era devolverlo y que no lo hizo, por olvido, puesto que, no existen pruebas que señalen la veracidad de esas afirmaciones. Si bien comparecieron testigos al proceso que señalaron que el actor era un buen trabajador, y una persona ingenua que no había tenido otros inconvenientes de este tipo dentro de la empresa, no presenciaron los hechos objeto de reproche, y conocieron de la situación por los comentarios hechos por los otros trabajadores de la empresa y el mismo deprecante, de manera que no pueden dar razón de sus dichos con respecto al hecho concreto ocurrido el 18 de octubre de 2018.

¹ Entendido según la RAE como “5. Tomar para sí alguna cosa, haciéndose dueña de ella, por lo común de propia autoridad”

² Entendido según la RAE como “1. Apartar, separar, extraer”

³ Entendido según la RAE como “1. Impedir que algo o alguien salga, se mueva o desaparezca”.

Por otra parte, se configura la causal de causal 5° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, ya se vio que es una conducta tipificada como prohibida dentro del Reglamento Interno de Trabajo, y no merece reparos sobre si en efecto es o no es inmoral, como lo sería a modo de ejemplo, una conducta relacionada con el libre desarrollo de la personalidad, porque los hechos objeto de reproche no corresponden con lo que se tiene aceptado socialmente como una actuación honesta; se trató de una apropiación de un bien propiedad de un compañero, que supuso un perjuicio para éste por lo menos el mismo día de la ocurrencia de los hechos, al encontrar que de repente y sin ninguna explicación, ya no tenía un casco de protección para conducir su motocicleta y que generaron una sensación de inseguridad generalizada entre los colaboradores y directivos de la empresa, y alteró la convivencia pacífica, libre y respetuosa dentro de la empresa.

Estos elementos llevan a concluir que, la terminación del vínculo laboral del empleador tuvo plena justificación, porque la conducta fue grave, tuvo lugar con ocasión del trabajo, y no contribuyó al mantenimiento de la paz social, que debe preservarse en todo lugar. Así las cosas, se confirmará la decisión que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

DE LAS COSTAS

Ante la desventura del recurso de apelación, las costas en esta instancia corren en favor de Industrias de Alimentos Zenú S.A.S. y a cargo del señor Augusto Quintero González.

En esta instancia se fijan las agencias en derecho, en la suma total de CUATROCIENTOS TREINTA MIL PESOS (\$430.000=).

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, resuelve:

PRIMERO: Confirmar la sentencia de primera instancia proferida el 26 de agosto de 2020 por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Las costas en esta instancia corren en favor de Industrias de Alimentos Zenú S.A.S., y a cargo del señor Augusto Quintero González.

En esta instancia se fijan las agencias en derecho, en la suma total de CUATROCIENTOS TREINTA MIL PESOS (\$430.000=).

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Código de verificación: **b6c13c7fe07f25313c7239a614b089fd97f1fb998ca1abdc32081eadacdf379f**

Documento generado en 30/08/2024 01:57:28 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>