

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**  
Proceso Ordinario  
Radicación No. 25899-31-050-01-2019-00215-01  
Demandantes: **JOSÉ NELSON NIETO MORENO**  
Demandados: **SOCIEDAD ANDIMALLAS Y ANDIMETALES S.A.**

En Bogotá D.C. a los **10 DIAS DEL MES DE MARZO DE 2022** la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la

preside como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 22 de septiembre de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**JOSÉ NELSON NIETO MORENO** demandó a **SOCIEDAD ANDIMALLAS Y ANDIMETALES S.A.** para que finalizado el proceso ordinario se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de febrero de 2010 hasta el 16 de octubre de 2018, que terminó sin justa causa. Como consecuencia de las anteriores declaraciones solicita que se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa, la indexación y la indemnización por perjuicios que comprende el daño emergente y el lucro cesante. De manera subsidiaria solicita el reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de superior categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales dejados de percibir desde el 17 de octubre de 2018 hasta la fecha del reintegro.

Como fundamento de las peticiones, expuso que la sociedad demandada suscribió con el demandante contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de febrero de 2010 hasta el 16 de octubre de 2018. Que el actor inició en el cargo de ayudante, devengó como último salario la suma de \$995.186. El 16 de octubre de 2018 rindió descargos a las 7:15 de la mañana, en la cual manifestó que el 11 de octubre de 2018 fabricó un soporte "L" sacando material de la zona de chatarra, toda vez que era reciclable y no iba a ser utilizado por la empresa, lo pintó, lo envolvió en plástico y lo dejó al lado del locker. Agrega que no hubo apoderamiento ilegítimo del soporte, toda vez que el mismo se encontraba dentro de la empresa, al lado del locker a la vista de trabajadores y jefes de la empresa. Como transcurrieron más de cinco días desde la fecha de fabricación del elemento (11 de octubre de 2018) y la fecha de descargos (16 de octubre de 2018), el soporte estuvo dentro de la empresa y por lo tanto no obtuvo lucro, pues nunca se apropió del elemento que además tiene un valor de \$550. La demandada no denunció ante las autoridades penales para que investigaran el hecho del cual se le acusa. Que en la comunicación de la terminación del contrato no se determina el perjuicio económico o detrimento patrimonial causado con el presunto acto delictuoso, además se hizo un recuento de los memorandos y sanciones impuestas en los años 2014, 2015 2017 y 2018, sin tener en cuenta el principio de inmediatez.

La demanda fue presentada el 6 de febrero de 2019. El Juzgado de conocimiento mediante auto del 27 de junio de 2019 la admitió y reconoció personería adjetiva a la apoderada del actor. Notificada la parte demandada a través de apoderado judicial, contestó la demanda aceptando parcialmente los hechos y negando todas y cada una de las pretensiones con fundamento en que el despido fue legalmente eficaz. Propuso como excepciones de mérito: i) pago ii) prescripción iii) inexistencia de la obligación pretendida iv) compensación y v) la genérica. (fls.88 – 93 Archivo 01).

## **II. SENTENCIA DEL JUZGADO**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 22 de septiembre de 2021 absolvió a la sociedad demandada de todas y cada una de las pretensiones y condenó en costas al accionante.

### **III. RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión, la apoderada del demandante presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

*“Gracias señora juez, interpongo recurso de apelación en los siguientes términos: a los señores Magistrados de la Honorable Sala del Tribunal solicito que se revoque el fallo que acabó de dictar la Doctora por los siguientes argumentos: Primero, se analice el contenido de la carta de terminación donde la misma norma indica que debe ser con una justa causa determinada, individualizada y que no se preste a confusión, que en caso de esa justa causa de inmoralidad o delito que se analice si realmente se cometió o no se cometió el acto, que los testigos, que analicen el acervo probatorio, no solamente la documental porque está claro el contrato, pero si los testigos, los testigos de la parte demandante donde realmente podían determinar que no existía ninguna clase de procedimiento para sacar el material de desecho, poder ser utilizado por los trabajadores, así como lo argumentó el testigo de la parte demandada, no conoce ningún procedimiento, nunca y eso se contradice con respecto al interrogatorio de parte, también que se tenga en cuenta los principios constitucionales y de protección al trabajador, que se tenga en cuenta el principio de inmediatez, porque en la carta no solamente soportaron la justa causa del artículo 64, sino también soportaron motivaron y se basaron en hechos que habían sucedido con anterioridad, entonces que se tenga en cuenta el principio de inmediatez y que se estudie y se analice de fondo toda la probanza, también en el interrogatorio, por eso se interpone un proceso, para que en el proceso se debatan las pruebas allegadas y se tenga en cuenta el interrogatorio del señor Nelson, que en el momento de unos descargos, pues la empresa va a hacer las preguntas asertivas, al contestar si o no, pero no en si no va a analizar qué fue la motivación y por qué lo hizo y con respecto al testigo Mauricio pues analizarlo, toda vez que el señor trabaja en Andimallas de pronto no podía tener o no podía sentirse libre de poder exponer su testimonio. En esto solicito que se revoque y que se acceda a las pretensiones de la demanda.”*

El juez de conocimiento concedió el recurso de apelación interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 8 de octubre de 2021.

### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término concedido en segunda instancia para alegar, la apoderada del actor presentó escrito, en el que manifestó:

*“Con base al acervo probatorio La sociedad ANDIMALLAS Y ANDIMETALES S.A. suscribió contrato de trabajo a término indefinido desde el día 01 de febrero de 2010 hasta el*

día 16 de Octubre de 2018, con mi poderdante el señor JOSE NELSON NIETO MORENO, como se soporta en la historia laboral consolidada emitida por porvenir de fecha 24 de octubre de 2018, evidenciando el aporte por el empleador, El día 16 de Octubre de 2018 la sociedad ANDIMALLAS Y ANDIMETALES S.A, notifica a mí representado el señor JOSE NELSON NIETO MORENO, la terminación del contrato a término indefinido, Mi mandante llevaba laborando ocho (8) años 8 meses y 16 días de forma permanente, continúa e ininterrumpida, El último salario cancelado mes a mes, por el valor de NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL CIENTO OCHENTA Y SEIS PESOS MDA/CTE. (\$995.186.00) mensuales, el lugar donde realizaba las funciones inherentes al cargo fue en la ciudad de Cajica – Cundinamarca, ubicada en Calle 4 sur No. 3-83, teléfono: 8661961 / 317.657.12.11, E-mail: andimallas@andimallas.com, El día 16 de octubre de 2018, el señor JOSE NELSON NIETO MORENO, Rindió descargos a las 7.15 a.m., donde manifestó que el fabrico el soporte L sacando el material (platina ubicada en la zona de chatarra), toda vez que era reciclaje y no iba a ser más utilizado por la empresa, lo pinto y lo envolvió en vinipel, se fabricó a la hora del almuerzo el día jueves 11 de octubre, y se dejó al lado del Locke, Por lo anterior se evidencia que no hubo apoderamiento ilegítimo de una cosa mueble (soporte L), toda vez que el mismo se encontraba dentro de la empresa, al lado del loccker donde su visibilidad lo podía observar los trabajadores y jefes de la empresa, Evidenciando que transcurrió más de cinco (5) días, contándose este término a partir de la fecha de fabricación (11 de octubre de 2018) y la fecha del acta de descargos (16 de octubre de 2018), tiempo que el soporte L se encontraba dentro de la empresa empleadora, configurando la realidad material que la tenencia y posesión actual del soporte era de la empresa, se desprende del hecho anterior que el señor JOSE NELSON NIETO MORENO, no obtuvo ánimo de lucro, toda vez que jamás se apropió del soporte L, El valor de soporte L, es de quinientos cincuenta (\$550) pesos, valor para la sociedad ANDIMALLAS Y ANDIMETALES S.A, Respecto al acto delictuoso el empleador debe tener un mínimo de incertidumbre sobre la autoría en cabeza del trabajador, puesto que, para invocarlo como causal de terminación del contrato, previo a de formular el correspondiente denuncia antes las autoridades penales y asegurase de que ellas han ordenado que se haga la correspondiente investigación, Los compañeros de trabajo manifiestan a viva voz que el señor JOSE NELSON NIETO MORENO, salió de la compañía por ladrón y delincuente, afectando de esta forma su dignidad, su buen nombre, su vida, A la fecha de radicar este escrito no existe investigación penal a nombre de mi poderdante por el mismo hecho que aquí lo acusan, Se evidencia que en la carta de terminación del contrato, el patrono no determina el perjuicio económico o detrimento patrimonial, que con el presunto acto inmoral o delictuoso que el señor JOSE NELSON NIETO MORENO, hubiese cometido en el taller, El señor JOSE NELSON NIETO MORENO, durante la relación laboral realizo su trabajo con sentido de pertenecía, profesionalismo y responsabilidad, como se soporta en su carpeta laboral, El contenido de la carta de terminación, realiza un recuento de los memorandos y sanciones que efectuó la empresa al señor JOSE NELSON NIETO MORENO, no tuvo en cuenta el principio de inmediatez, toda vez que la fecha de terminación del contrato frente a las faltas cometidas de fecha octubre 20 y 30 del 2014, febrero 13 marzo 24, junio 22, mayo 3 del 2015; mayo 12, septiembre 25 del 2017, marzo 01, julio 9 de 2018, brillan por la ausencia de no tener nexos causales con la terminación, Entendiendo como Principio de Inmediatez en materia laboral ha estado referido siempre a la Potestad Sancionadora o disciplinaria del empleador, impulsándolo a actuar rápida o inmediatamente frente a la comisión de una falta o infracción por parte del trabajador, Se identifica que el empleador individualizo, determino una justa causa errónea o diferente a la que debía alegarse, configurándose la terminación del contrato sin justa causa; pues la causal o el motivo de la decisión debe estar plenamente demostrada (hecho delictuoso, sustraer de la fábrica), Los compañeros de trabajo manifiestan a viva voz que el señor JOSE NELSON NIETO MORENO, salió de la compañía por ladrón y delincuente, afectando de esta forma su dignidad, su buen nombre. Solicito se analice el contenido de la carta de terminación donde la misma norma indica que debe ser con una justa causa determinada individualizada y que no se preste a confusión, en caso de esa justa

*causa de inmoralidad o delito que se analice realmente si se cometió o no se cometió el acto, que los testigos analicen el acervo probatorio no solamente la documentación ya que está claro el contrato, pero si, los testigos de la parte demandante donde realmente podían determinar que no existía ninguna clase de procedimiento para sacar el materia desecho, poder ser utilizado por los trabajadores, así como lo argumento el testigo de la parte demandada no conoce ningún procedimiento y eso se contradice con respecto al interrogatorio de parte, también que se tenga en cuenta los principios constitucionales y de protección al trabajador, que se tenga en cuenta el principio de inmediatez porque en la carta no solamente soportaron la justa causa del artículo 64, si no también soportaron y motivaron en hechos que habían sucedido con anterioridad, entonces que se tenga en cuenta el principio de inmediatez y que se estudie y se analice de fondo toda la probanza también en el interrogatorio, por eso se interpone un proceso para que en el proceso se debatan las pruebas allegadas y se tenga en cuenta el interrogatorio del señor Nelson que en el momento de unos descargos pues la empresa va ser las preguntas asertivas al contestar si o no, pero en si no va analizar en que fue la motivación y por qué lo hizo. Y con respecto al testigo Mauricio analizarlo toda vez que el señor es trabajador de la entidad demandada de pronto no podía sentirse libre de poder exponer su testimonio. Por lo anterior expuesto, solicito que se revoque y que accedan a las pretensiones de la demanda.”*

En el mismo término el apoderado de la parte demandada, presentó escrito en el cual manifestó:

*“La sentencia estimó mediante el análisis de los distintos medios probatorios que aportó la empresa, que en efecto los hechos invocados como justa causa legal, en efecto se acreditaron tal como se individualizaron y tipificaron en la carta de despido, la cual estuvo precedida del respectivo procedimiento disciplinario, desarrollado oportunamente. En efecto, la carta de despido del 18 de octubre de 2018 en su primer párrafo, contrario a lo que afirma el apelante si especifica la conducta sancionada, a saber: elaboración, pintada y envoltura de un soporte elaborado por el trabajador sin autorización, y la posterior tentativa frustrada de sacarlo de la fábrica, conducta en la cual fue sorprendido infraganti. Los hechos anteriores se enmarcaron como acto inmoral, (artículo 62, numeral 1.) del C.S.T. no como acto delictivo, según lo percibe equivocadamente la apelante en su alegato. Además, se imputó el uso desautorizado del material reciclable sobrante del proceso productivo, en contra de reglamentaciones expresas de la empresa sobre la materia. Sorprende que el demandante después de reconocer su conducta como consta en el Acta de Descargos aportada al proceso, cambia su versión sin ningún reato en el interrogatorio de parte, aludiendo que el soporte que fabricó inconsultamente tenía por finalidad el beneficio de la empresa. Sin embargo, en el cambio de versión inicial, se olvida que él lo tenía debidamente empacado el producto por él fabricado para retíralo oculto de la empresa. Sobre la fabricación desautorizada del soporte y tentativa de extraerlo subrepticamente de la fábrica, la prueba testimonial de la empresa es elocuente. Ella definitivamente contrasta con la prueba del demandante, quien lleva a declarar a testigos amigos o parientes, con una sospechosa coincidencia en el detalle de sus dichos y, lo que es más importante, extraños totalmente a los hechos del litigio como que no laboraban en la empresa cuando tales hechos ocurrieron. El alegato del apelante ciertamente no es muy concreto en el ataque de los argumentos sólidos de hecho y de derecho que sirven de soporte a la sentencia, razón por la cual respetuosamente pido a los señores magistrados confirmar el fallo absolutorio de primera instancia, en todos sus puntos.”*

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se sustentó la apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar si la parte demandada demostró los motivos invocados para terminar el contrato con justa causa.

Se encuentra demostrado que el demandante prestó servicios mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de enero de 2011 hasta el 16 de octubre de 2018, desempeñó el cargo de ayudante y al momento de la finalización del contrato devengaba un salario de \$990.571, lo que se corrobora con la certificación expedida por la demandada, la liquidación de acreencias laborales y la comunicación de terminación de la relación laboral (fls. 107,109 y 133 Arc 01)

La parte demandante afirma que el despido del cual fue objeto es injusto, como quiera que no hubo apoderamiento ilegítimo de un soporte fabricado por él, toda vez que el elemento no salió de la empresa. Tampoco formuló el empleador denuncia penal por el presunto acto delictuoso cometido por el actor y que no existe inmediatez, porque se hace un recuento de memorandos y sanciones que datan de fechas anteriores, por lo tanto, no guardan relación con la causal de despido.

Ahora bien, debe recordarse que cuando se alega el despido sin justa causa y la consecuente indemnización de perjuicios contenida en el artículo 64 del CST, a la parte demandante le basta demostrar que la terminación fue por voluntad del empleador, y, al empleador le corresponde probar que la terminación tuvo origen en

las justas causas establecidas en la Ley. Al respecto en sentencia SL592-2014 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó sobre este punto:

*“En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.*

*En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión...”*

En el documento mediante el cual el empleador comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo, se relata lo siguiente:

*“Le informamos que su relación laboral con ANDIMALLAS Y ANDIMETALES S.A. tuvo validez hasta el día 16 de Octubre de 2018, después de analizar los descargos y los videos donde se evidencia la elaboración, pintada y envoltura de un soporte elaborado por usted sin autorización afectando la confianza dada, al finalizar la jornada se realizó una requisita donde Ud. se devolvió hablando por teléfono y sacó de su maleta un soporte metálico tipo repisa “anexo foto” y el almacenista el Sr. Juan Mauricio Ramírez veedor asignado lo vio sacando ese soporte de su maleta dejándolo al lado de un locker, al igual que el sr. Armando Tovar y John Suárez empleados de la compañía evidenciaron el evento.*

*Esta decisión fue tomada de los siguientes artículos del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia:*

- ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:
  - A. POR PARTE DEL TRABAJADOR
  - 1. Todo acto inhumano o delictivo que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR
  - 3ª. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
- ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES
  - 1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, Sin permiso del empleador.

*Al igual queremos hacerle un recuento de todos los memorandos y sanciones que ha tenido y que la empresa ha dado oportunidades para que mejorara como trabajador.*

- Octubre 20 de 2014 memorando llegada tarde.
- Octubre 30 de 2014 memorando llegada tarde.
- Febrero 13 de 2015 sanción por tres (3) días obra Tuluá “donde presentó recibos de hospedaje por mayor valor y perdiendo la confianza en la empresa”.
- Marzo 24 de 2015 memorando llegada tarde.
- Junio 22 de 2015 memorando llegada tarde.

- Mayo 3 de 2015 llegada tarde.
- Mayo 12 de 2017 memorando llegada tarde.
- Septiembre 25 de 2017 llegada tarde y sanción por un día.
- Marzo 1 de 2018 sanción por tres (3) días por agresión verbal a un compañero de trabajo y fomentar una mal sana convivencia dentro de la compañía.
- Julio 9 de 2019 sanción por medio día "por no usar elementos de protección".

*Solicitamos que devuelva todos los elementos de propiedad de la empresa que obtuvo durante su empleo en esta compañía, los cuales son de uso y propiedad exclusiva de Andimallas y Andimetales S.A.*

*Agradecemos los servicios prestados en la compañía y le deseamos éxitos en sus actividades futuras."*

Como puede observarse, se demostró la terminación unilateral del contrato de trabajo la que se motivó en el numeral 1 del literal a) del artículo 62 del CST, en el numeral 3 del artículo 58 ibídem y el numeral 1° del artículo 60 del mismo estatuto, las que a juicio de la demandada se configuraron porque el demandante elaboró, pintó y envolvió en papel plástico sin autorización del empleador y que pretendió sacar de la empresa, pues lo llevaba en su maleta y al percatarse que estaban haciendo una requisita a la salida, se devolvió y lo dejó al lado del locker.

De acuerdo con lo anterior, corresponde a la Sala analizar si la parte demandada demostró las justas causas invocadas en la comunicación de terminación del contrato de trabajo.

Revisadas las probanzas documentales incorporadas con la demanda y la contestación, se advierte que el día 16 de octubre de 2018, se llevó a cabo diligencia de descargos en la que el demandante al preguntársele si conocía el motivo de la citación respondió: "SI, por el soporte "L" que fabriqué, sin pedir la previa autorización y en el momento que revisaron el bolso no estaba en la maleta." Luego al hacer la descripción de los hechos, narró: "Yo saqué las platinas de la parte del plasma del material de chatarra, lo pinte con un spray de la compañía, y lo envolví en vinipel de la compañía, yo lo fabrique en la hora del almuerzo del día jueves 11 de octubre, el sr. Mauricio Almacenista sacó el soporte en la mano porque lo dejé al lado del locker." Manifestó saber que la falta de sacar cosas de la compañía sin previo aviso acarrearía suspensión y cancelación del contrato de trabajo y que nadie supo de la fabricación del soporte.

En la misma fecha se recaudaron las declaraciones de varios trabajadores de la empresa demandada, entre ellos Judy Marcela Bernal Soraca y sobre los hechos ocurridos el 12 de octubre de 2018, relató: *“El día viernes 12 de octubre faltando 5 minutos para las 5p.m. me encontraba en la puerta de salida de producción, porque se realizaría una requisita preventiva a todo el personal de planta. El sr. José Nelson Nieto al ver la requisita se dirige nuevamente al locker donde el Sr. Mauricio Ramírez que estaba colaborando con la requisita y pendiente del área de los lockers lo persigue y se da cuenta que el Sr. José Nelson saca un soporte fabricado por él de la maleta.”* También declaró Armado Tovar y sobre el suceso del soporte manifestó: *“Si, él lo estaba sacando una repisa metálica, lo saco del bolso pero Juan Mauricio el almacenista le dijo que no lo sacara que lo llevara, y finalmente salió nuevamente con el soporte en la mano.”* Cree que el soporte lo estaba sacando a escondidas *“porque él lo saco de la maleta e inmediato llegó Juan Mauricio y le dijo que fuera con eso a la requisita.”* John Gerardo Suárez Huertas relató: *“Yo estaba en el locker cambiándome cuando entró José Nelson y dijo que estaban requisando y Mauricio el Almacenista le dijo que saliera, que ya sabían que tenía ese soporte metálico en la maleta que saliera con eso, y cuando voltee a mirar él estaba dejando el soporte metálico en donde dejamos los zapatos.”* Y Juan Mauricio Ramírez al indagársele si sabía el motivo por el cual fue citado, contestó: *“Si, por una requisita que se hizo el día viernes 12 de octubre y evidenció que el Sr. José Nelson Nieto se devuelve a los lockers y deja un soporte metálico por el detrás de un locker” (...)* *“Yo vi que el sr. José Nelson iba saliendo y recibió una llamada por lo cual se devolvió rápido al locker y sacó de su maleta un soporte metálico y lo dejó detrás de un locker.”* (fls. 134 – 138 Archivo 01)

Se allegó por la parte demandada memorando del 14 de febrero de 2017 en el que la gerencia general de la empresa demandada comunica a todo el personal el procedimiento para retiro de material de sus instalaciones. En el documento se indica:

*“Les recordamos el procedimiento para los interesados en la compra de materiales que sea de la compañía ya sean desechos, soportes, malla, láminas, cartón, papel, etc., y que también se encuentren en la chatarra o basura.*

- 1. Dar aviso del material en el cual está interesado al área administrativa.*
- 2. Acordar el pago o descuento con el área de Recursos Humanos y/o comercial.*
- 3. Solicitar la remisión por parte del Almacén, para la salida del producto autorizado.*  
***“No se permite la salida de ningún tipo de material sin que el área administrativa, Almacén y jefe de producción tengan conocimiento.”***

Al absolver el interrogatorio de parte, el demandante sobre las razones por las cuales fue desvinculado, relató: *“la empresa me despidió porque yo hice un soporte de material*

*chatárrico, un soporte el cual lo hice para hacer una repisa para facilitar mi trabajo que yo desempeñaba dentro de la compañía” (...) “yo cogí de la materia que está ya deshecha para la chatarra, cogí una platina la doblé y le puse una varillita y la eché, le apliqué con spray para que quedara bonita y para poder ponerla en la pared para que quedara una repisa.”* Agregó que la repisa era para la empresa, que nunca sacó el soporte de la empresa, lo fabricó, pero no lo había instalado y lo dejó al lado del locker donde guardaba su dotación, nunca tuvo la intención de llevárselo, que al momento de la requisa se devolvió porque se le había quedado el celular, dijo además que el soporte lo fabricó con la autorización de su jefe inmediato, de quien no recordó el nombre y que si bien en la diligencia de descargos dijo que nadie sabía sobre la fabricación del soporte porque hubo personas que lo ayudaron y no quiso que la empresa tomara represalias contra ellos.

En el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la accionada, manifestó que en la empresa tiene disposiciones internas para el manejo de sobrantes de materiales y al respecto indicó: *“si nuestra compañía tiene como reglamentación inclusive adjuntamos al expediente un documento donde se le informa a todo el personal cuál es la forma de actuar cuando se van a retirar o se necesita por cualquier solicitud material de desecho. El proceso es que deben pedir autorización por escrito, deben pasar la solicitud a recursos humanos se valora el valor de la pieza que se vaya a fabricar y ellos autorizan el descuento por nómina de este soporte o de esta actividad que se necesite en este instante, el material de desecho para la compañía es un recurso de ingreso, el cual se vende como se ha precisado en todos los informes y documentos que se anexaron al expediente.”* Que se realizó una requisa en la empresa, momento en el cual el demandante cuando iba saliendo recibe una llamada, se devuelve al vestier, saca una pieza de su maleta y la pone al lado de su locker.

Por solicitud de la parte demandante se recibió el testimonio de Mauricio Daza, quien manifestó que trabajó para la empresa demandada por ocho años, comenzando su labor en el año 2006 y que para la fecha del despido del demandante ya no laboraba en la compañía. Para la época en que laboró en la empresa el demandante desarrollaba la actividad de soldador y que la empresa nunca les dio una inducción sobre el procedimiento para retirar chatarra y no había que pedir permiso para sacar materiales. También solicitó la declaración de Edilberto Rodríguez Neva, relató que fue trabajador de la empresa demandada, su retiro fue hace 10 o 12 años

aproximadamente, fue compañero de trabajo del actor por espacio de seis meses. Sobre el procedimiento para retirar material de desecho o chatarra de la empresa, indicó que lo único que se hacía era vender la chatarra, lo que no le servía a la empresa lo sacaban en unas canecas. Por su parte Arquímedes Melo, manifestó que el actor es su sobrino y también fue trabajador de la empresa demandada desde el 2013 al 2014, por lo que ya no era trabajador cuando fue despedido el actor. Relató que no conoció que en la empresa existiera algún procedimiento para retirar chatarra.

La demandada solicitó el testimonio de Juan Mauricio Ramírez quien es trabajador de la empresa, desempeña el cargo de almacenista. Dijo que la desvinculación del demandante ocurrió porque fabricó un soporte y lo estaba retirando de la empresa. El área de recursos solicitó que hicieran una requisita a la salida del personal, cuando ya estaban en la requisita, José Nelson Nieto se devolvió, estaba hablando por el teléfono celular, sacó algo de la maleta y lo ocultó detrás del locker. Se dio cuenta porque él estaba en la parte de la entrada de los lockeres y lo vio que se regresó rápido, va detrás de él y lo encuentra sacando un soporte envuelto en vinipel que colocó detrás del locker. Sobre el manejo del material de chatarra en la empresa, indicó que ningún trabajador tiene autorización para sacar chatarra o utilizarla para fabricar objetos, los desechos se colocan en canecas, cuando estas se llenan se solicita al proveedor un vehículo para retirarla. Todos los trabajadores saben que el material de desecho no se puede reutilizar.

Al analizar los medios de prueba anteriormente relacionados en conjunto y atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS), la Sala puede concluir que el contrato de trabajo del demandante fue terminado con justa causa, pues la accionada logró demostrar que incurrió en la falta endilgada en la comunicación de la finalización del contrato, esto es la fabricación de un soporte metálico con material de propiedad de la empresa sin autorización, así como el intento de sacar dicho soporte de la empresa, pues se observa que el actor en la diligencia de descargos celebrada el día 16 de octubre de 2018, aceptó que tomó material de la chatarra y fabricó un soporte metálico sin autorización del empleador; también se demostró que el día 12 de octubre de 2018 a la hora de la salida se realizó una revisión a los trabajadores y el demandante al percatarse de

este hecho se devolvió hacia los vestieres de la empresa, lo sacó de su maleta y lo dejó al lado de su locker, tal como lo afirma el testigo Juan Mauricio Ramírez. Se ratifica este hecho con las declaraciones realizadas por los trabajadores Judy Marcela Bernal Soraca, Armando Tovar y John Gerardo Huertas, quienes en la diligencia de descargos manifestaron que vieron al demandante devolverse al área de vestieres, sacó de su maleta un soporte metálico y lo ubicó detrás de su locker, con lo que se desvirtúa la afirmación del demandante de que fabricó el soporte para uso dentro de la empresa.

De acuerdo con todo lo anterior, considera la Sala que las faltas cometidas y admitidas por el demandante en su diligencia de descargos, encuadra en el numeral 3º del artículo 58 del CST, pues a pesar de que la empresa existe una directriz para la utilización de chatarra o material, así como la prohibición de sacarlo sin la autorización del área administrativa, almacén y jefe de producción, admitió que tomó material de chatarra, fabricó un soporte metálico, sin la debida autorización del empleador, contraviniendo de esta manera la obligación de conservar y restituir los materiales y útiles que le hayan sido facilitados y las materias sobrantes. Así mismo al demostrarse que tuvo la intención de retirar de la empresa el elemento y que no lo sustrajo debido a la requisita que se realizó a la hora de salida, se configura la prohibición contenida en el numeral 1º del artículo 60 del CST, es decir, sustraer los útiles de trabajo y materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador, pues se repite, si bien no alcanzó a sacar el soporte de la empresa, ello sucedió porque al percatarse de la revisión que se estaba realizando por parte de la empresa declinó de dicho cometido.

Respecto de las versiones de los testigos llamados por la parte demandante y que según el recurso no fueron valoradas en debida forma, considera la Sala que dichas declaraciones carecen de credibilidad, como quiera que no fueron testigos presenciales de los hechos ocurridos, nótese como ninguno de ellos prestaba servicios para la empresa el día del despido del actor y fueron desvinculados con varios años de antelación al suceso que dio génesis a la terminación del vínculo de trabajo del accionante.

De acuerdo con todo lo anterior, concluye la Sala que la parte demandada demostró dentro de la dinámica del proceso las justas causas invocadas para la terminación del contrato de trabajo.

Respecto de la falta de inmediatez por haberse realizado en la comunicación del despido un recuento de los llamados de atención y sanciones realizadas en años anteriores al demandante, considera la Sala que la mención se hizo no para invocarlas como causales de despido, sino para recordarle que en ocasiones anteriores había cometido diferentes faltas y la empresa le dio la oportunidad de mejorar, por lo tanto no se configura la extemporaneidad que predica la parte actora, pues se repite, la causal invocada para la terminación fue la fabricación de un elemento con material de la empresa, para lo cual no se encontraba autorizado, así mismo el intento de sacarlo de la empresa sin seguir el conducto regular establecido por el empleador, hecho que quedó demostrado y respecto del cual no se dio la falta de inmediatez que se indica en la demanda, pues el suceso que dio origen a la terminación ocurrió el viernes 12 de octubre de 2018 y la terminación tuvo lugar el día martes 16 de octubre siguiente.

De acuerdo con todo lo anterior y al evidenciarse probatoriamente dentro de la litis que el despido del trabajador demandante fue justo, se debe absolver a la sociedad accionada de todas las pretensiones tanto principales como subsidiarias de la demanda y se confirmará la decisión de primera instancia que llegó a igual conclusión. Por no haber prosperado el recurso de la parte demandante será condenada en costas. Fíjese como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal vigente.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

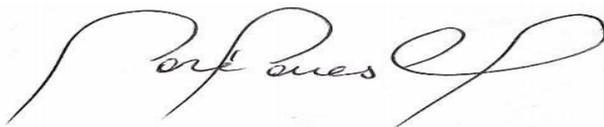
## **RESUELVE**

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 22 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso

ordinario laboral promovido por JOSÉ NELSON NIETO MORENO contra ANDIMALLAS Y ANDIMETALES S.A., de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.

2. **COSTAS** a cargo de la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho un salario mínimo legal vigente.

**NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE**



**JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA