



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 002 2022 00298 01

Sika Colombia S.A.S. vs. Ronald David Soler.

Bogotá D. C., veintiocho (28) de abril de dos mil veintitrés (2023).

Resuelve la Sala el **recurso de apelación** presentado por la parte demandada contra la sentencia proferida el 27 de marzo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, dentro del proceso especial de fuero sindical de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Sika Colombia S.A.S., mediante apoderado judicial, presentó demanda especial de fuero sindical contra el trabajador **Ronal David Soler Ramos**, con el fin de que se declare que incurrió en las justas causas contempladas en los numerales 1º y 5º del artículo 58, 1º y 6º del literal A) del artículo 62 del CST, 1º y 5º del artículo 43 del reglamento interno de trabajo y 4º y 5º del Código de Conducta y, en consecuencia, solicita que se le conceda permiso para despedirlo, y se condene en costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el trabajador demandado está vinculado a la compañía mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de abril de 2016, en virtud del cual se desempeña en el cargo de ‘operario’, en el municipio de Tocancipá, y goza de fuero sindical por ser miembro de la comisión estatutaria de reclamos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia.



Indicó que a raíz de una solicitud elevada por el trabajador demandado, la compañía lo autorizó por una única vez para vender 304 sacos big-bags, que se utilizan como empaque de materia prima, por la suma de \$1.000, para una obra benéfica y sin ánimo de lucro, en la empresa donde laboraba su esposa.

Señaló que el 25 de julio de 2022, Adriana Becerra, empleada de la entidad, recibió una llamada telefónica de Silverio Jaime Granados, gerente de la empresa cliente Bioreciclables, quien le informó que el trabajador demandado le había vendido 304 sacos big-bags en \$5.000, información ratificada a través del correo electrónico posterior, razón por la cual se comunicó inmediatamente esa situación al líder EHSQ-S, Juan Manuel Osorio, quien, a su vez, reportó el caso al área de Talento Humano, dependencia que el 10 de agosto de esa anualidad citó a diligencia de descargos para escuchar su versión de lo ocurrido para el día siguiente.

Expresó que después de un aplazamiento, la diligencia se llevó a cabo el 19 de agosto siguiente, a la que asistió el trabajador con un representante sindical y allí él aceptó que no estaba dentro de sus funciones las actividades comerciales, como tampoco las de retiro de insumos y/o disposición de estos ante terceros, además admitió haber pedido la venta de 304 sacos big-bags para un grupo de empresas que se agremian para reciclar donde laboraba su esposa por la suma de \$1.000 cada uno, así como conocer el Código de Conducta y que se encontraba inmerso en un conflicto de intereses al recibir beneficio personal del proveedor Bioreciclajes, cuyo representante legal es Silverio Granados.

Adujo que la falta endilgada al trabajador consiste en haber sacado un provecho personal al haber vendido un producto por encima del precio adquirido con la empresa, sin haber reportado un conflicto de intereses, a sabiendas de que la empresa Bioreciclajes era un proveedor de la entidad, al igual que en haberle dado una destinación diferente, con lo cual desconoció las obligaciones contractuales a su cargo, así como el Código de Conducta y el reglamento interno.

Agregó que el 24 de agosto de 2022 comunicó al trabajador su decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, indicándole que iniciaría el proceso especial de fuero sindical de levantamiento y/o permiso para despedirlo con justa causa.



2. Contestación de la demanda. El trabajador demandado aceptó la fecha de inicio del contrato de trabajo, el cargo, su pertenencia a la comisión estatutaria de reclamos del sindicato Sintraquim y la compra de 304 sacos big-bags por la suma de \$304.000, pero se opuso a las pretensiones tras señalar que desde hace más de 6 años ha venido comprando no solo los sacos big-bags, sino también innumerables elementos de reciclaje para ponerlos en venta, razón por la cual no es cierto que se haya dado por una sola vez, sino, por el contrario, era reiterado, consuetudinario y a la luz de todos, al igual que haya incurrido en una falta que configure una justa causa para despedirlo, cuando tales insumos, precisamente por la compra, entraron a su patrimonio y podía disponer de ellos libremente. Propuso como excepciones de mérito de prescripción, inexistencia de las causales de permiso para despedir, inexistencia de conflicto de intereses y persecución laboral, y solicitó declarar probado cualquier hecho que configure una excepción.

3. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia – Sintraquim no intervino en la diligencia para contestar la demanda.

4. Sentencia de primera instancia.

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 27 de marzo de 2023, declaró no probada la tacha de sospecha propuestas contra los testigos y autorizó la solicitud elevada por la entidad demandante para despedir al trabajador demandado con justa causa.

5. Recurso de apelación de la parte demandada. Inconforme con la decisión, la parte demandada presentó recurso de apelación y lo sustentó con los siguientes argumentos: *“señala el despacho que ingresó a laborar para la empresa demandada a partir del 16 de septiembre de 2016 como está probado dentro del proceso con el contrato de trabajo que se aportó, que el demandante le estaba prohibido utilizar ventas; por lo tanto, que se estaba violando el reglamento interno de trabajo. Se había cometido una falta grave porque se había violado el reglamento y el código de ética y por lo tanto se había violado las obligaciones que existen entre empleador y trabajador. Que por estos motivos hubo un conflicto de intereses cuando no se comparte lo señalado por el despacho. Primero, porque era una relación consensuada y permitida por el empleador, es decir, que no había sido la primera vez, tal como se pretendió probar en este proceso y que el despacho erró y equivocó. No fue por primera vez, se trató de señalar que fue un fin benéfico. Nunca se estableció en el recibo que se acreditó dentro del expediente está señalado que efectivamente no era así. Por estas consideraciones, señalo lo siguiente. El demandante, según la empresa, entró el 18 de abril de 2016 en el cargo de operario, que es miembro del sindicato Sintraquim, toda vez que él es miembro de la junta de reclamos; por lo tanto, nunca se*



discute el fuero sindical que tiene el demandado. Se señaló por parte de la empresa demandante que por única se le hizo una venta al demandante (sic) de 304 de big bag a \$1.000 y que el despacho de ello era una obra benéfica para la esposa del demandante. Que el señor Silverio Granados le compra a la empresa a través de la empresa Bioreciclables los elementos de reciclaje de la empresa. Que para la compra la empresa se había hablado con la señora Adriana y ella como pertenece al área de recursos humanos informó a la empresa que efectivamente que el demandado había vendido sus big bag a \$5.000 cada uno. Que él fue llamado a diligencia de descargos el día 10 de agosto de 2022 y que la organización sindical no asistió a esa diligencia y fue aplazada para una segunda instancia el día 19 de agosto de 2022. Se señala el demandante entre sus funciones no estaba, primero la venta de big bag, segundo no tenía funciones para retirar los elementos, tercero que estaba en un conflicto de intereses, cuarto que los big bags que se vendían eran de la empresa y cuarto (sic) que este lo vendió a un costo superior; por lo tanto, pide como pretensiones el levantamiento del fuero sindical. Dice que la demanda se presentó el 3 de noviembre de 2013. A la fecha que se señaló como celebración del contrato, conforme al recibo; por lo tanto, solicito que se tenga en cuenta que el despacho varió en 2 oportunidades, cuando señaló la fecha, primero dijo que 25 de agosto, 24 de agosto, después dice que el 3 de noviembre, desde esa fecha a la data la suscrita señala que de pronto puede haber una prescripción y, por lo tanto, solicito al superior jerárquico que revise con mucha lupa la mencionada prescripción. Se señalaba que lo que ha ocurrido es una operación comercial, y es cierto, esa operación comercial era permitida y aplaudida por la empresa toda vez que los deponentes que señalaron en este despacho, en forma reiterada, señalaron que efectivamente la empresa permite, entonces, primero era una operación comercial y por lo tanto el demandante jamás ha faltado a un conflicto de interés, ni tampoco al código de ética. Segundo, autorización de su empleador no solo para mi mandante sino para todos los trabajadores. Que el material que estaba autorizado era para el reciclaje y el empleador no, en una ocasión como señalaron ahí, no, el demandante desde el año 2019 o más años antes, el demandante ya lleva 6 años comprándole a la empresa los bio reciclables, no solamente él, sino los compañeros deponentes. Que no existe ningún conflicto de intereses. En el interrogatorio de parte y los testimonios recolectados, se pudo escuchar el testimonio del demandante, de la demandada, y los testimonios Silverio Granados, que se cerró el debate probatorio; por lo tanto, se está insistiendo y la teoría del despacho fue que autorizó que él ve que hubo una justa causa para poder despedir y levantar el fuero sindical que ostenta el demandante. Que no hay una discusión frente a la existencia del fuero sindical, que la empresa demandada vendió en forma voluntaria al trabajador y fue su querer vender los 304 big bags. Entonces hay una pregunta que se hace el juzgado, pero se la responde en forma que no corresponde a la realidad. Dice 'el hecho de que el demandado venda o revenda los 304 big bags conforme al artículo 304 del CST esta garantía se debe cumplir o no'. Pues ya señalamos que el artículo 39 de la Constitución Nacional es la garantía que tienen los trabajadores para no ser despedidos y de la garantía del derecho procesal. Igualmente se refiere a la sentencia 593 de 1993 que derogó el artículo el artículo 409 del CST. Por lo tanto, el despacho dice que se figura la justa causa para el despido del trabajador toda vez que conforme a la sentencia 3627 de 2009 señala una sentencia que debe haber unos motivos concretos y que no pueden ser cambiados por el empleador. Segundo, que debe haber una inmediatez, tercero que las causales de despido, cuarto que en el reglamento o convención se pueda establecer, y pues está señalado que, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de la empresa, en el numeral 6 del artículo 62 y en el artículo



167 del CGP se establecen como las causas que deben, para poderse levantar el fuero sindical. No se comparte igualmente porque el interrogatorio de parte se señaló que en el contrato de trabajo en la cláusula 3 están las obligaciones del trabajador, en especial, la cláusula 6 del artículo 62 que señala cuales son las faltas graves (...) y señala que, se estipuló como falta grave la competencia desleal que existe entre el trabajador y el empleador que evite cualquier conflicto de intereses, competencia desleal que en ningún momento se ha presentado porque fue un acto voluntario de la empresa. El señor Juan Manuel Osorio dice que el demandante realizó el pago de los \$304.000 y que la empresa antes los vendía a \$500 y posteriormente por un acuerdo verbal con el demandado se los vendió a \$1.000. Que antes se los regalaba, que el Bioreciclables se lo compraba a Sika y esos productos que son conocidos, que esos 304 big bag el demandante se lo vendió a un tercero que es el señor Silverio a cada uno por \$5.000 y que esto se debió a que el señor Silverio cumple los requisitos. Eso lo dijo el demandante, perdón, el demandado, cuando señaló que el único que podía sacar estos elementos de Bioreciclables era el demandado porque se requiere de unos requisitos que él no cumple porque antes lo hacía su hermano. Es decir que no, en una ocasión, sino en muchas ocasiones, la empresa había realizado una venta al demandado. La señora Sandra Milena dice que el demandante ingresó el 18 de abril de 2003 que conoce que el demandado se benefició de ello, que existe en la empresa HSQ, que no le estaba prohibido y que tiene conocimiento de que el demandado se benefició con la venta de estos big bag. Por su parte, el señor Tomás Machado, que lleva 25 años en la empresa dice que conoce al demandado hace 15 años. Que la empresa no ha colocado ninguna restricción para los elementos de reciclaje. Que la empresa los ha vendido y que no había, ni que existe ninguna restricción para que ellos compren los elementos de Bioreciclajes o los elementos que la empresa produce. Por su parte, el señor Juan Manuel Osorio dice que él hizo la autorización al demandado para que retirara los Bioreciclables y que parece señalar que era por única vez que le había vendido a \$1.000, es decir, al 50% de lo que vendía el señor Silverio, y tiene conocimiento de que la señora Adriana lo llamó a la empresa y le comentó al demandado que el señor Silverio compraba los sacos big bag y esto constituye según ellos una falta grave y un conflicto de intereses. Dice que el juzgado señala que no procede la tacha a pesar de ser de dirección y confianza; por lo tanto, es la única persona que puede decir que efectivamente se dijo que era para una causa benéfica. ¿Cuándo una causa benéfica? Si la empresa desde el año 2016 y en forma voluntaria le ha vendido, no como lo señalaron los recibos que se aportaron en la diligencia que aportó la parte demandante, de que solo habían sido por pocos big bags, si la empresa saca diariamente artos big bags y por lo tanto mi mandante señaló que era en muchas ocasiones. Por eso la suscrita le preguntó al señor Silverio si se acordaba y no se acordó en forma acomodicia (sic); por lo tanto, no se le debe creer a este testigo. Por su parte, también el señor Albán de Jesús Vargas dice que la empresa les vende a todos sus trabajadores los elementos de big bag, que no había ninguna restricción, que no hay política de prohibición, que lo que ocurrió con el demandante fue una persecución sindical. Y si la hay porque el demandante se había afiliado 4 meses antes a la organización sindical y que por ese motivo la empresa le había pedido inicialmente que era que se retirara y como el demandante y ninguno lo ha hecho, la empresa ha tenido la política de la persecución sindical, creando falsos hechos, falsas pretensiones, falsos motivos, que pueden ser conocidos de la justicia penal porque se está justificando con actos injustos ilícitos un acto que era permitido voluntario y autorizado por su empleador. Respecto de la señora Diana Becerra señala que ella no vio, pero que ella escuchó, también la suscrita la tachó, que el despacho no sé de dónde la señora tiene de qué manera pudo



escuchar si no estaba en la oficina con ellos, que era para una obra benéfica para su esposa que le vendió los big bags a \$5.000 al señor Silverio Granados. Que el día lunes a mediados de julio el señor se los llevó y se los vendió y que era apenas como un chiste, que el demandado sabía que no podía conseguir el carro, que las políticas de la empresa era que se vendían a \$1.000 y antes eran a \$500. El señor Silverio Granado quien es la persona que compra los Bioreciclables es una persona que se ha beneficiado, no solamente los ha comprado al demandado, sino también a la empresa. Que le compró estos big bag los 304 a \$5.000 el 18 de julio de 2022 y le había comprado varias unidades. Que se los compraba a la empresa a \$2.000 y se los pagó al demandante a \$5.000 y yo le pregunté por qué lo había comprado y dijo porque había tenido un cliente y optó por esa oportunidad porque era beneficioso para él venderlos. O sea que sí podía mi mandante venderlos a \$5.000 y sí podía hacer negocio para el demandado toda vez que primero era autorizado por su empleador, segundo tenía, no estaba prohibido y tercero a pesar de que existe el conflicto de intereses, no había conflicto de intereses entre el demandado y la empresa porque toda la vida cuando se compra algo, no era para regalarlos, era para, y toda la vida ha habido un contrato de trabajo, había un contrato comercial conforme lo señala el artículo 1602, el contrato es ley para las partes. Por esas razones, niego que esas afirmaciones, el despacho también dice que no se probó que efectivamente que la empresa haya probado un hecho importante, que el demandado había engañado a la empresa, que por esa única vez era para su esposa, no, había habido varias. Y esas pruebas están ahí dentro del expediente que no pueden ser desdibujadas, ni desconocidas por el superior jerárquico. Como no estaba prohibido y era tolerado por la empresa, ese aprovechar de la venta, el tener una oportunidad de negocio, y ese aprovechamiento es lo que el despacho de instancia dice que era la oportunidad y que había ahí un conflicto de intereses. No hay un conflicto de intereses. Y no hay una oportunidad y no se está violando el código de ética. La empresa tenía un código de ética no estaría estableciendo que ella fue, que los trabajadores pueden comprar sus elementos, no solamente de Bioreciclables, sino los elementos que ella produce, tal como lo han señalado. Por lo tanto, si era permitido y era aceptado por su empleador no había conflicto de intereses. Por lo tanto, como el demandante lo compró y cuando entró a su patrimonio en el momento en que pagó a su empleador, en ese momento perdió todo vínculo laboral con su empleador y se convirtió en una negociación comercial o civil o un contrato de compraventa que le permitía a él obtener un beneficio o un lucro y eso era beneficioso para sus intereses. Dice que donde existe la falta señala el juzgado, que el demandante vio una oportunidad de negocios en Sika y eso era para su beneficio personal. Que esto está en conflicto con el código de ética y de intereses de la empresa. Entonces la empresa no debió haber autorizado la venta porque desde el momento en que ella vendió los elementos, o cuando vende cualquier elemento, ese elemento, cuando se labora la relación comercial, la empresa no pierde su categoría de empleador para convertirse en el comprador o en el vendedor y en este caso era el vendedor. El señor Silverio dice que la empresa siempre le había comprado a un precio menor a \$2.000, pero él mismo también señala que la empresa había autorizado al trabajador y a la ingeniera Adriana para que autorizara la salida. O sea que fue permitido, fue autorizado, fue señalado. Lo que pasa es que el despacho dice es que esa autorización que hace la empresa no era para que la demandante tuviera un lucro de \$3.000 porque lo compró a \$1.000 y lo vendió a \$5.000, es decir, que ganó \$4.000; por lo tanto, que ese beneficio no tendría que ser para el trabajador, o sea que tenía que devolverle a la empresa esa plata para que no hubiera conflicto de intereses. Desde el momento en que la empresa vendió al trabajador, salió de su esfera comercial y cometió esa mercancía en el



valor que el trabajador podía vendérselo a quien quisiera, donarlo, regalarlo, quemarlo, usufructuarlo, lo que sea, porque las reglas comerciales cuando usted hace un negocio no tienen nada que ver la calidad de empleador que tenía la parte demandante. Por lo tanto, como existe esa autorización para hacer un negocio para sí mismo en el contrato de trabajo no existe ni conflicto ese aprovechamiento que hizo el trabajador, sí, es el ánimo de lucro que tiene no solamente él sino también la misma empresa, en vender, en construir, en modificar. La empresa de manera permanente lo ha hecho con el trabajador y con todo y en ningún momento el trabajador se ha aprovechado de su posición ante la empresa. Por lo tanto, si hizo el negocio con el señor Silverio en ningún momento ha faltado ni a los reglamentos, ni al contrato de trabajo y menos al artículo 61. Por lo tanto, no se ha acreditado la justa causa para autorizar a la empresa para levantamiento del fuero sindical para despedirlo, ya que el CST y el código de conducta ética y el reglamento interno de trabajo, ese negocio de reventa que hizo el trabajador en ningún momento constituye una falta a la ética y a la conducta del trabajador porque la intención del trabajador de vender un bien, ya comprado, que es suyo, en ningún lado constituye una falta grave. Por lo tanto, si es un hecho que era realizado en forma reiterado por él y por su empleador, en ningún momento constituye una falta al código de ética y al reglamento interno de trabajo y menos al código sustantivo y no es una justa causa para levantar el fuero sindical. Que primero evalúe 2 circunstancias que desconoció el despacho, uno, que hubo un negocio entre la empresa SIKA y el trabajador amparado por fuero sindical (...), dos, que en el momento en que la empresa vendió los 304 big bag salió de su esfera, de su potestad como empleador y se convirtió en ese momento en un vendedor y mi mandante en un comprador, tercero, que la relación que tiene mi mandante con el señor Silverio es otra relación que fueron desconocidos y que quieren vincular a la relación laboral que existe entre el demandante y mi prohijado. En este momento el despacho equivocó, erró y, por lo tanto, honorables magistrados está en sus manos corregir este error craso, injusto, ilegal, absurdo, todos estos adjetivos (sic) que la suscrita da que cometió el despacho al valorar al no justificar un levantamiento de fuero sindical porque es la garantía, precisamente es la garantía que tiene todo trabajador para no ser despedido, garantía que está garantizada no solamente por el artículo 405 del CST, sino por una garantía constitucional (...)”.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Incurrió en error el juez *a quo* al autorizar el despido con justa causa al trabajador demandado? y **2)** ¿Desacertó el juez *a quo* cuando decidió sobre la excepción de prescripción?

7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.



8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Arts. 58, 62, 405, 406 CST, 61 y 118A CPTSS, 221 CGP; CSJ SL, 30 sep. 2004, rad. 22842; CSJ SL, 2 ago. 2011, rad. 40192; CSJ SL3721-2019 y CSJ SL3285-2022

Consideraciones

En esta instancia no se encuentra en discusión que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el **18 de abril de 2016**, en virtud del cual el trabajador demandado se desempeña en el cargo de 'operario' en las instalaciones del municipio de Tocancipá, que es miembro de la comisión estatutaria de reclamos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia – Sintraquim, y que la diligencia de descargos se llevó a cabo el 19 de agosto de 2022, después de un aplazamiento solicitado por el trabajador, debido a una incapacidad médica.

A continuación, por cuestiones de método esta Sala entra a darle solución a los problemas jurídicos planteados, de la siguiente manera:

¿Incurrió en error el juez *a quo* al autorizar el despido con justa causa al trabajador demandado?

Conforme con el artículo 405 del CST, reformado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, es de la esencia del fuero sindical que ningún trabajador amparado por esta garantía, sea despedido o desmejorado en sus condiciones laborales, ni sea trasladado, sin la autorización del juez laboral dentro de un proceso especial, como garantía del ejercicio del derecho de asociación sindical que, como se sabe, busca que las sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer su función para la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados, y de los trabajadores de una empresa, sector, gremio, o rama de actividad económica.

En el caso de la acción tendiente a obtener el permiso para despedir a un trabajador con fuero sindical, que es básicamente el asunto que concita la atención de la Sala, resulta necesario verificar 2 aspectos importantes: **1)** la existencia de la garantía foral a favor del trabajador demandado; y **2)** la existencia de una justa causa para darle por terminado el contrato de trabajo, pero de las contempladas en el artículo 410 del estatuto sustantivo laboral consistentes en: **a)** la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, y la



suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y **b)** las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 ibidem.

Respecto de la garantía foral del demandado, sea lo primero que precisar que, tal como fue declarado en la etapa de fijación del litigio, las partes no discutieron que el trabajador es miembro de la comisión estatutaria de reclamos, hecho que se corrobora precisamente con la comunicación del 27 de marzo de 2022 firmada por el presidente y secretario de la subdirectiva Tocancipá de Sintraquim, por medio de la cual se pone en conocimiento su designación (pp. 74-75, archivo02), aspecto que lo subsume en el literal d) del artículo 406 del CST para derivar su protección.

Frente a la justa causa invocada, la entidad demandante aportó la carta de terminación del contrato con fecha del 24 de agosto de 2022 (pp. 215-220, archivo02), donde se expone que las faltas endilgadas al trabajador se enmarcan en lo siguiente: “presunto incumplimiento a sus obligaciones laborales por haber solicitado al líder de EHSQ-S la venta de unos sacos big-bags de materia prima en un precio muy favorable, argumentando que era para apoyar una beneficencia de su esposa, para luego venderlo a un precio considerablemente superior y sin contar con la respectiva autorización a la empresa BioReciclaje siendo esta un contratista que compra dicho producto directamente a la compañía. Lo anterior además de vulnerar las políticas y principios de la Compañía, constituye un presunto engaño al empleador para poder conseguir la venta de los sacos mencionados y un engaño al contratista empleador, la empresa BioReciclaje, al ofrecerle dichos sacos en nombre de Sika Colombia, lo cual no hace parte de sus funciones y para lo que usted no estaba autorizado, incurriendo en ello en un grave conflicto de intereses para obtener un provecho propio”.

Posteriormente, se transcribe la diligencia de descargos y se identifican cuáles son las disposiciones legales y reglamentarias transgredidas, para concluir que:

“Esta decisión tiene fundamento en el hecho que, usted incumplió gravemente con sus obligaciones laborales toda vez que solicitó al señor Juan Manuel, Líder de EHSQ-S, la venta de unos sacos Big Bags que, según explicó, se requerían para una agremiación donde su señora trabaja que se dedica al tema del reciclaje, sin embargo, a raíz de dicha solicitud de venta se presentaron diferentes irregularidades que desatienden las políticas empresariales y afectan las relaciones comerciales del empleador.

En primer lugar, siendo lo más gravoso, se solicitó a la compañía la venta de 304 big bags por un valor de \$1.000 pesos la unidad, no obstante, a pesar de ser otra la destinación que tenían, según lo explicó, tales sacos fueron vendidos de su parte al cliente/contratista BioReciclaje por un valor de \$5.000 pesos cada uno, es decir cinco (5) veces el valor por el cual los



adquirió, sacando de ello un provecho propio y un beneficio económico por valor de \$1.520.000 pesos, sin contar con autorización del empleador.

Frente a lo anterior, usted reconoció en diligencia de descargos que es de su conocimiento que Sika le vende a BioReciclaje big bags y que dicha empresa es la que maneja los residuos aprovechables de la Compañía, por lo que resulta claro que era de su pleno conocimiento la existencia de negocios comerciales entre su empleador y dicha empresa, desatendiéndose entonces gravemente de su parte lo dispuesto en el código de conducta empresarial, por usted conocido, por cuanto este indica que esta prohibido utilizar oportunidades de negocio de Sika para beneficio personal además de tenerse que evitar situaciones que acarreen un conflicto de intereses como sucedió en este caso.

Adicionalmente, hay que mencionar que dentro de sus funciones no se registran actividades de naturaleza comercial a nombre de Sika, por lo que bajo ninguna circunstancia, inclusive así ocurra por fuera de la empresa, como usted aclaró, podría estar concretando negocios con los clientes, contratistas o proveedores del empleador, y mucho menos con los insumos que salen de la propia compañía, habiendo así ocurrido en el caso investigado.

Por su parte, usted también incumplió con sus obligaciones al no reportar el conflicto de intereses que se presentaba con el señor Silverio Granados, Gerente de BioReciclaje, por la relación de amistad que dice tener con él, la cual de hecho le permitió conocer que dicha empresa contaba con la documentación y requisitos exigidos por Sika Colombia para el ingreso de sus vehículos con el fin de lograr el retiro de diferentes insumos y material, pues la misma le sirvió para pedir favores personales, como recoger los Big bags que se compraron, teniendo que incluso, en la diligencia de descargos, usted reconoció expresamente que recibir favores o algún tipo de beneficio personal por parte de un proveedor o cliente de la empresa, sin autorización, constituye un conflicto de interés.

De igual forma, es de resaltar que lo anterior no solo se ha presentado por esta vez sino que, de acuerdo con lo dicho por usted, este tipo de negocios se han dado también en el pasado de su parte con la empresa BioReciclaje, lo cual no era de conocimiento de la Compañía y no puede ser tolerado al ser BioReciclaje un cliente de Sika Colombia. Lo anterior, considerando que su labor no es comercializar con dicha empresa los insumos, materiales o productos de su empleador y, mucho menos, si ello se hace por fuera de los parámetros que Sika ha utilizado para concretar tales negocios, pues esta Compañía nunca ha vendido a sus clientes o contratistas Big bags por el valor en que usted lo hizo.



Lo anterior generó malestar por parte del señor Silverio ya que según él afirmó, usted concretó la venta mencionada en representación de Sika y, si bien ello no fue así demostrado por cuanto su versión fue diferente, lo cierto es que el negocio realizado de forma particular y sin previa autorización del empleador, sí generó discordias entre Sika y BioReciclaje, poniendo en riesgo su relación comercial”.

Estas causales coinciden con las planteadas en la demanda y, por ende, se cumplió con el deber de exteriorizar los motivos que sustentan el permiso para despedir, acorde con el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2651 de 1965, por lo que se pasa a verificar los elementos de convicción allegados al plenario.

Las capturas de pantalla de las cámaras de seguridad de la compañía muestran las siguientes descripciones *“Salida de Ronal Soler con la primera carga de bolsones”, “Regreso del montacargas por el oriente, desocupado”, “Ronal Soler sacando la segunda carga de bolsones”, “El empleado sacando los sacos del cuarto del reactor”, “Salida del acompañante al lado del montacargas”, “Identificación de Ronal Soler saliendo con el montacargas por el oriente con la segunda carga de bolsones”, “En esta toma se ve el rostro de Ronal Soler que conduce el montacargas con los bolsones”, “Salida del montacargas por el oriente con la carga de bolsones”, “Ronal Soler transporta los bolsones de la Planta con dirección a residuos”, “Retorno del montacargas desocupado por el oriente”, “Retorno del montacargas por el oriente sin la carga de bolsones”, “Ronal Soler saca los sacos del cuarto del reactor por segunda vez”, “El mismo empleado vuelve a sacar la tercera carga de bolsones de la Planta”, “El mismo empleado contra carga de bolsones de la Planta es interceptado por un tercero”* (pp. 139-184, archivo02).

De la conversación por correo electrónico del **25 de julio de 2022** entre Adriana Marcela Becerra, Ingeniero EHSQ-S, Juan Manuel Ossorio, líder EHSQ-S, Luis Giraldo, Gerente de Gestión Humana y Silverio Jaime Granados, gerente de BioReciclajes (pp. 191-197, archivo02), se extrae que la primera persona escribió a las 11:23 a. m., lo siguiente:

“Buen día ingeniero Juan Manuel.

El día 18 de Julio se realizó la venta de 304 Big Bag al operario de producción Ronal David Soler Ramos estos Big Bag fueron vendidos a \$1000 cada uno.

El día que se hizo el cargue el operario no consiguió una empresa de transporte que cumpliera con los requisitos de ingreso y que cargara los Big Bag, por lo tanto, solicitó a la empresa que actualmente compra el reciclaje en planta Tocancipá “Bioreciclaje” que le hiciera el cargue.

El día de hoy me llamó la persona encargada de Bioreciclaje y me comentó que esos Big Bag que se habían cargado el lunes Ronald David se los vendió a un costo de \$5000 cada Big Bag.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Tengo entendido que el fin de la venta de estos Big Bag no era para que Ronald David los revendiera y menos a un costo mucho más alto en relación al costo que se le vendió a él.

Considero que es un tema que debemos revisar internamente y esta podría ser una buena razón para prohibir la venta de reciclaje a los colaboradores”.

Luego, a las 2:36 p. m. del mismo día 25 de julio de 2022, Adriana Marcela Becerra envió a Juan Manuel Ossorio unas imágenes que respaldaron su inspección ocular, y escribió lo siguiente:

“El día de hoy decidí realizar una visita en campo a BioReciclaje y encontré que efectivamente los big bag estaban guardados y almacenados en los contenedores de BioReciclaje. El dueño del BioReciclaje me confirma que la compra se realizó y el pago fue hecho en efectivo”.

A las 5:33 p. m., de ese día, Silverio Jaime Granados, gerente de BioReciclajes de Colombia S.A.S., escribió:

“La presente es para aclarar la situación presentada con la adquisición de los big-bag el día lunes 18 de Julio de 2022. Por lo cual a continuación pasó a relatar lo ocurrido. El día lunes en las horas de la mañana el señor Ronal me escribió para que recogiera los globos, que tenía unos globos que le habían llegado de Barranquilla, que en los había comprado y estaban autorizados por la Ing. Adriana Becerra para el retiro, por ello no vimos inconveniente de la compra ya que habían sido autorizados, se envió el vehículo para el cargue del material de reciclajes y adicional se recogen los globos. Durante el cargue se acordó el precio en el cual se litigó ya que estaba el precio más alto al que compramos, él nos dio un precio de 6000 pesos a lo cual le dije que lo que podía pagar eran 4000 por que los necesitaba, pero el a lego que había pagado los fletes para traerlos y otros gastos, por lo anterior el precio que acordamos y fue lo máximo que le podía pagar era de 5000 pesos a lo cual le manifesté que si no era por ese precio prefería dejar pasar el negocio. Finalmente se acordó por 5000 pesos unidad de globo, por 304 unidades para un total a cancelar de \$1.520.000. Estando el conductor , el ayudante y Ronald del centro de acopio en el sitio de carga, habla con el señor Ronal para confirmar la autorización de salida, a lo cual confirma que ya está autorizado. Ese mismo día lunes 18 en las horas de la tarde me reuní con el señor Ronal en Tocancipá sector la hormiga para realizar el pago por la compra de dichos big- bags (globos), en el cual pague la suma de \$1.520.000. De antemano si pedimos excusas y remitimos este correo ya que se actuó de buena fe, y en ningún momento se hizo con malas intenciones ya que siempre nos regimos por tener un actuar correcto e intachable , por consiguiente si no está autorizado el material para el retiro por la persona encargada no se hace el retiro de la planta”.

Después del reenvío del correo sobre lo sucedido a las 6:36 p. m., por parte de Adriana Becerra, a las 8: 59 p. m., el jefe Juan Manuel Ossorio contestó:



“En días pasados el señor Ronal Soler, operario de producción de la planta de Sika (Tocancipá) nos solicitó que le vendiéramos unos sacos big-bags (donde viene empacada materia prima) que hasta hace un par de años se le vendían a \$500 (cada uno) para un asunto de beneficencia de su esposa. En la actualidad los big-bags se le venden al señor Silverio Jaime Granados de la empresa BioReciclaje, quien los compra Sika por un valor de \$2.000 cada uno. El señor Ronald nos pidió que se le vendieran por única vez la cantidad de sacos que habían acumulados para hacer una obra de caridad, como una obra benéfica y sin ánimo de lucro para su esposa, quien recientemente había conseguido trabajo y que donde ella trabaja los iban a usar para empacar plástico, ya que no tienen donde empacar ni tienen forma de comprar el empaque, por lo cual Ronal propuso comprarlos a \$1.000 cada uno. Dado que era algo sin ánimo de lucro y tratándose de una buena causa, se le autorizó por única vez y como algo excepcional, que se los llevara después de consignar en la cuenta de Sika el respectivo valor. El día de hoy, nuestra Ing. de EHS, Adriana Becerra, recibió una llamada del señor Silverio de BioReciclaje, en la que él le contó que el señor Ronal Soler le había vendido los big-bags a \$5.000 cada uno (304 big-bags en total), por lo cual Adriana decidió contarme sobre esto. Al enterarme de este asunto, decidí pedirle a Ronal Soler que me explicara esta situación, pues eso no correspondía a lo que se había acordado con él, es decir, que no habría ánimo de lucro y que, por el contrario, estos empaques eran para usarlos en una causa noble de su esposa. Frente a mi reclamación, el señor Soler me dijo que él le había pedido al señor Silverio el pasado día Lunes 18 de julio que le recogiera los sacos ya que él no tenía forma de llevárselos, y que él le había dicho a Silverio en broma, que se los vendía a \$5.000, pero que fue solo un “chiste”. Después de que le comenté lo anterior a Adriana Becerra, ella fue a las bodegas de BioReciclaje a averiguar más sobre el tema, dándose cuenta por parte del señor Silverio que Ronal le había dicho a Silverio que le vendía los sacos en \$6.000 y que el precio era más alto de lo que él pagaba en Sika, porque a él le había tocado pagar los fletes y otros gastos por traerlos desde Barranquilla. Finalmente, el señor Silverio acordó el valor de \$5.000 por cada saco y procedió a retirarlos de las instalaciones de Sika. En horas de la tarde del mismo Lunes 18 de julio de 2022, el señor Ronal se encuentra con Silverio en Tocancipá para recibir el dinero de la venta de los sacos. No obstante, el tema no dejaba de parecerle extraño al señor Silverio, por lo que decidió llamar hoy Lunes 25 de julio de 2022 a Adriana a contarle lo sucedido. **Lo anterior se constituye en una conducta dolosa y grave por parte del señor Ronal Soler, toda vez que abusó de nuestra buena fe y con mentiras y engaños logró sacar provecho económico de una situación que él había presentado como una buena causa sin ánimo de lucro para su esposa o para él.**

En el memorando elaborado por María Victoria Velásquez Niño, oficial de cumplimiento, dirigido a Luis Alfonso Giraldo – Gerente de Gestión Humana y Carlos Mario Padilla – Gerente de Operaciones Industriales, al día siguiente – **26 de julio de 2022** – con asunto: *“denuncia presunto caso de corrupción”*, se observa la solicitud de los vídeos de grabación de las cámaras de seguridad perimetrales ubicadas junto a las celdas de residuos, donde sucedieron los hechos, para fines de corroborar la denuncia interpuesta por el proveedor (p. 197, archivo02).



Del correo electrónico enviado por María Victoria Velásquez, en su calidad de oficial de cumplimiento, con fecha del **28 de julio de 2022**, con asunto *“Resultado revisión de cámaras”*, se extrae lo siguiente: *“En adjuntos encontrarán las capturas de pantalla con el recuento de lo sucedido en el caso de los bolsones. A través de la observación de los videos de las cámaras de vigilancia dispuestos en 15 USBs cuya secuencia fotográfica adjunto, comprobé las afirmaciones del denunciante, según las cuales, el Sr. Ronal Soler llevó en tres oportunidades cargas de bolsones el 18 de julio a las celdas de disposición, lo que no hace parte de sus funciones, y en varias oportunidades se le ve acompañado de un empleado en particular y en una de las capturas se identifican simultáneamente dos empleados que conversan con Ronal en la pasarela”* (p. 185, archivo02).

En la diligencia de descargos llevada a cabo el **19 de agosto de 2022**, donde se le pusieron de presente los vídeos de las cámaras de seguridad al trabajador demandado, este aceptó que se trata de los sacos big-bags y que estos fueron cargados en el vehículo de BioReciclables. Curiosamente negó quién era el propietario del vehículo y haber realizado el cargue de los productos. Cuando se le preguntó *“sírvese indicar si realizar ofrecimientos o negocios a título personal con proveedores o clientes de la compañía constituye un conflicto de intereses o una competencia directa a la misma”*, contestó: *“la verdad no vi ningún conflicto de intereses, no lo asumí. No lo sabía”* y después agregó *“no lo sabía”*. A la pregunta de si recibir favores o algún tipo de beneficio personal por parte de un proveedor o cliente, sin autorización, constituía un conflicto de intereses, respondió que sí, y a la pregunta de las razones por las cuales había sido convocado al interrogatorio, contestó: *“Contacté al señor Juan Manuel, jefe de EHSQ, para la compra de unos big bags, se hizo el proceso como se dialogó, y pues finaliza retirando los big bags de la planta”*. Luego, aceptó haber solicitado al líder que le vendiera los big-bags durante el mes de julio de 2022, y a la pregunta si el motivo ser destinados a una obra de caridad para beneficencia de su esposa, replicó: *“en ningún momento que tuvimos conversación con Juan Manuel Osorio se habló de beneficencia se requerían para una empresa donde mi señora trabajaba por días pero era para esa empresa, no es una empresa, es un grupo de personas que se agremian para el tema de reciclaje, pero en ningún momento se habló de beneficencia porque se compraron”*. Posteriormente, admitió haber hecho un ofrecimiento de comprar los productos a \$1.000 cada uno y después aceptó que la cantidad había sido 304 sacos, para un total de \$304.000. A la pregunta de si conocía o no, que la entidad a la que él le vendió esos sacos era cliente de Sika, contestó: *“considero que no es cliente como lo dice la citación de descargos que dice que es un contratista prestador de servicios (...) pues lo que conozco como tal es que realiza el manejo de los residuos aprovechables”*. A la pregunta de qué tipo de relación sostenía con Silverio Granados, el trabajador contestó: *“es una relación de amigos normal y pues porque anteriormente, como no tenía un vehículo para sacar los*



big bags, él contaba con parafiscales para hacer el ingreso a la planta y se contacta a él porque no encontré un vehículo con las normas que exigen acá entonces acudí a él para que me hicieran el favor de retirarlos". Luego, negó que esa última persona fungiera como gerente de la sociedad BioReciclaje "y mucho menos que es cliente de la empresa" y posteriormente ofreció más detalles sobre el cargue de los productos, y admitió haberle vendido los productos al proveedor por \$5.000 cada uno (pp. 203-214, archivo02).

Frente al mérito persuasivo del contenido del acta de descargos, la jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido que, aun cuando no es adecuado hablar de una confesión – judicial o extrajudicial –, es razonable que la autoridad judicial valore las afirmaciones realizadas por el trabajador, y se forme libremente el convencimiento acerca de los hechos controvertidos a la luz del artículo 61 del CPT y de la S.S. (CSJ SL, 2 ago. 2011, rad. 40192). De ahí que, si un (a) operario (a) acepta la ocurrencia de los hechos o en la configuración de un falta, nada impide que en un proceso, y en el marco de la libertad probatoria, pueda usarse lo allí declarado para emitir un veredicto, y más cuando el documento que lo contiene se presume auténtico a la luz del artículo 244 del CGP, y en este caso no ha sido desconocido, ni desmentido, ni tachado de falso por la parte afectada.

Del recibo de caja No. 5286 con fecha del **25 de julio de 2022**, a nombre del trabajador aquí demandado, por la suma de \$304.000 por concepto de "compra de big-bags" (p. 186, archivo02), se corrobora precisamente el hecho de que la entidad demandante le vendió al demandado esos productos, por un precio por unidad de \$1.000, si se tiene en cuenta que fueron 304 sacos de big-bags.

En interrogatorio, el **demandado** manifestó que está vinculado con la demandante como 'operario' y que compró unos big-bags a la empresa a través de una solicitud que hizo a Juan Manuel Ossorio, el que la autorizó y aprobó, y con quien coordinó para hacer el cargue de los productos. Luego, señaló que simplemente se acercó a él, le comentó que requería comprar unos productos, lo autorizaron, consiguió un vehículo y al aprobar la gestión, le informó el monto de lo que costaba la operación, se pagó y salió el camión. Indicó que ha hecho varias compras a la compañía, pero nunca le fijaron unos límites y que inicialmente le regalaban los big-bags, pero después eran vendidos a \$500. Negó haber informado al jefe que la compra grande sería para una causa benéfica, al igual que con la reventa que realizó se hubiera configurado algún conflicto de intereses. Aceptó conocer a Silverio Granados, quien se acercó a él para que le vendiera los



big-bags. Luego, a la pregunta de quién era esa persona, contestó que es *“el que maneja camiones de Bioreciclajes”*. A la pregunta de por qué le vendió los productos directamente a esta persona, contestó que no sabía que fuera cliente de la empresa, desconoce esa información y lo contactó porque supuestamente cumplía con los requisitos para sacar el material, respuesta que luce contradictoria con una anterior, debido a que antes había aseverado que el proveedor era quien lo había buscado para la venta. Finalizó su relato con que la conversación sostenida con Silverio Granados había sido el viernes en horas de la tarde, y la venta se confirmó el lunes siguiente.

En su interrogatorio de parte, la **representante legal** de la entidad demandante negó que se haya celebrado algún acuerdo comercial con el trabajador demandado, y explicó que se le había vendido únicamente porque así lo había solicitado porque necesitaba los sacos de big-bags para una causa social. Luego, precisó que al interior de la compañía solo hay registros de 5 o 6 ventas de máximo \$50.000 pesos, pero nunca por un monto superior como el que se dio en julio de 2022, y a la pregunta de si había o no, restricciones para la venta de los productos a los trabajadores, aclaró que exactamente no, pero, en todo caso, el trabajador aquí involucrado nunca manifestó que iba a utilizarlos para un mayor provecho y menos para revenderlos a un proveedor de la compañía, de quien no es cierto que no tuviera conocimiento acerca de los vínculos comerciales.

La declaración de **Juan Manuel Ossorio Galat**, quien dijo laborar en Sika como líder EHSQS hace 1 año y 5 meses aproximadamente, es relevante porque coincidió con la versión de la representante legal referida a que con el trabajador demandado no existió ningún acuerdo comercial, ya que lo que había ocurrido era que a mediados de julio de 2022, aquél lo había buscado varias veces para manifestarle que en el pasado le habían vendido unos big-bags para una causa noble, a lo cual le contestó que, al tratarse de eso – una beneficencia – se le venderían por una única vez a un 50% del precio que se vende a su proveedor Silverio, razón por la cual le autorizó la venta de 304 sacos por \$1.000 cada uno. Relató que después de eso se enteró de que el trabajador había vendido esos mismos sacos en un precio de \$5.000 al mismo proveedor de la compañía – Silverio Granados – con una diferencia abismal y superior a los \$2.000 usuales, lo que supo por una llamada que recibió de Adriana Becerra, quien le corroboró esa información después de haberse constatado con el mismo cliente. Narró que, una vez eso sucedió, llamó al trabajador demandado y se puso nervioso, negó lo



ocurrido y explicó que como no tenía vehículo para retirar los sacos, decidió llamar a Silverio para que le prestara el servicio de transporte, persona que, a su vez, le pidió que se los vendiera y a tono de chiste le dijo que se los vendía a \$5.000. Posteriormente, llamó a la ingeniera para comentarle la versión del trabajador y le contestó que ella había ido directamente a la bodega del proveedor para constatar quién mentía y allí encontró en su bodega los 304 sacos de Sika que le había vendido el mismo trabajador demandado, por lo que concluyó que sí había ocurrido la conducta enrostrada y se comunicó con talento humano.

La declaración de **Adriana Marcela Becerra**, quien señaló ser la ingeniera HSQ y laborar en la compañía desde diciembre de 2021, es trascendental porque, además de conocer al trabajador encartado y negar algún acuerdo comercial con los trabajadores de la entidad, sí precisó que, aunque en ocasiones se les vende residuos, se hace siempre en cantidades mínimas, y para el caso concreto, al trabajador demandado se le vendieron cerca de 304 big-bags a \$1.000 cada uno, por solicitud que él hiciera a su jefe Juan Manuel Ossorio, bajo la justificación de ser destinados a una obra familiar para su esposa. De hecho, la testigo aseguró haber sido la persona que autorizó la salida de los productos, pero luego se enteró que el trabajador revendió esos mismos productos a un proveedor de la misma entidad, por la suma de \$5.000 cada uno, según se lo corroboró el mismo Silverio Granados, quien funge como representante legal de BioReciclajes. En detalle, a la pregunta de cómo se enteró de lo sucedido, la testigo contestó: *“Ronald compró los sacos un lunes a mitad de julio. Ese día se comunicó conmigo y me dijo que debido a las políticas que tenemos acá para ingresar los carros que él no había conseguido uno que transportara como tal los big bags. Entonces había dado con una persona. Se firmó un manifiesto y los desechos salieron en un carro de BioReciclajes”* y después de eso Silverio se comunicó con ella y le contó que el demandado le había vendido esos productos que habían salido ese lunes pasado a ese precio de \$5.000, pero que el trabajador le había dicho además que esas ventas iban a disminuir porque *“que no se iban a vender más en Sika”*. Luego narró que como a Silverio se le vendían a \$2.000, él le preguntó al trabajador por qué la tarifa de \$5.000 estaba tan alta, a lo cual le contestó que supuestamente le había tocado hacer un traslado desde Barranquilla hasta Tocancipá y *“que no iban a salir más”*. Enseguida, aclaró que la llamada realizada por el proveedor era para que le confirmara si la venta estaba autorizada o no, frente a lo cual la testigo procedió inmediatamente a comunicarse con su jefe para contarle y después de eso se dirigió a la bodega del proveedor ubicada en Tocancipá, le preguntó por los big-bags y allí le confirmó que la venta se había realizado, por lo



que inmediatamente tomó foto y envió y mostró las evidencias recolectadas a su jefe, para desmentir al trabajador demandado, quien había dicho primero que los productos los tenía bajo su custodia. Posteriormente, agregó que, en todo caso, el demandado sí tenía conocimiento de que Silverio era proveedor de la compañía porque su empresa lleva más de 4 años de antigüedad yendo a sus instalaciones por los residuos. Finalizó su relato con que ella escuchó la conversación que tuvieron su jefe y el mismo trabajador encartado sobre el motivo de la venta para una causa social.

Sobre el mérito probatorio de estos testimonios, la Sala considera que, contrario a lo esgrimido por la parte demandada, sus declaraciones no lucen contradictorias, ni incoherentes, ni imprecisas, ni pueden ser catalogadas como parcializadas por el solo hecho de pertenecer a la empresa demandante; por el contrario, se trata de personas que tuvieron una interacción con el trabajador, el primero a quien directamente se dirigió para solicitar la venta basado en unos móviles de causa social y beneficencia y con quien se pactó el precio de \$1.000 por cada saco de big-bag, y la segunda porque, no solo escuchó la conversación de su jefe y autorizó el despacho de los productos para extraerlos de la compañía, sino porque recibió la llamada del proveedor para constatar la realización de la venta y la mentira en que incurrió el trabajador cuando habló con el jefe sobre lo acontecido, recolectó las fotos para mostrar que los sacos estaban en el contenedor del proveedor e, incluso, recibió un correo electrónico del mismo cliente. De esta manera, se cumplen los requisitos consagrados en el artículo 221 del Código General del Proceso, aplicable por integración normativa a los asuntos laborales y de la seguridad social, precisamente porque están delimitadas las condiciones de modo, tiempo y lugar en que cada uno conoció los hechos y se enteró de ellos y, por esa sencilla razón, no hay motivos sólidos para restarles credibilidad.

Al respecto, la jurisprudencia ordinaria laboral tiene definido que no por el solo hecho de que los testigos tengan una relación directa con alguna de las partes impone que se les reste fiabilidad, en razón a que si un declarante estuvo presente cuando sucedieron los hechos, o fue cercano a ellos, y da noticia de ellos, su versión se torna relevante e ilustrativa a fin de establecer la verdad real. A esto se añade que en un proceso laboral lo usual es que quienes rinden testimonio sean las personas que conviven en la empresa, y que entre sí tienen tratos de diferente índole, por ejemplo, jerárquicos, de amistad, o al menos de compañerismo e, incluso de relaciones inamistosas, por ser también natural que la convivencia



pueda generar discordias o desavenencias (CSJ SL, 30 sep. 2004, rad. 22842). Además, el máximo órgano de cierre, entre otras, en CSJ SL3721-2019 y CSJ SL3285-2022, sobre la tacha de un testigo por sospecha, ha puntualizado:

“La sola tacha por sospecha no es suficiente para menguar la fuerza demostrativa de un testimonio, ya que de esa circunstancia no cabe inferir sin más, que el testigo faltó a la verdad. Como lo advirtió el fallador, cuando la persona que declara se encuentra en situación que haga desconfiar de su veracidad e imparcialidad, lo que se impone no es la descalificación de su exposición, sino un análisis más celoso de sus manifestaciones, a través del cual sea permisible establecer si intrínsecamente consideradas disipan o ratifican la prevención que en principio infunden, y en fin, si encuentran corroboración o no en otros elementos persuasivos, criterios que en definitiva son los que han de guiar la definición del mérito que se les debe otorgar” (Sent. Cas. Civ. de 28 de septiembre de 2004, Exp. No. 7147-01), (...) Debe haber, pues, una ponderación más aguda, sin que por ello se prescinda de la información que suministran, misma que, si es capaz de superar los juicios de coherencia, seriedad y objetividad, puede ser tomada como base para decidir (sentencia CSJ SL, del 12 de ago. 2011, rad. 11001-31-10-021-2005-00997-01)”.

La declaración de **Silverio Granados**, quien dijo tener relación comercial con la entidad demandante, a raíz de encargarse de retirarle el reciclaje y todos los aprovechables hace 3 años, es clave porque conoce personalmente al demandado, quien el 18 de julio de 2022 le ofreció unos big-bags y lo negociaron a \$5.000 cada uno, en total fueron 304 sacos, y aclaró que antes de eso no se había presentado una venta de esa magnitud, sino de 10 o menos unidades.

Acerca de su mérito persuasivo, se advierte que, contrario a la tesis de la parte apelante, su versión permite esclarecer los hechos materia de controversia y, por lo mismo, se le abona al juzgador de instancia que lo haya decretado de manera oficiosa. De detalle, este testigo fue quien reportó a Adriana Becerra lo sucedido, en razón a que le había quedado la duda de haber comprado los sacos a \$5.000 y pensaba que, a lo mejor, la compañía le compraría los \$2.000 usuales. Incluso, fue quien elaboró el correo electrónico y lo envió a la compañía, sin que en algún momento fuera influenciado o presionado para denunciar lo sucedido.

Las declaraciones de **Albán de Jesús Vargas Márquez** y **Tomás Machado González** permiten inferir que la venta de productos a los trabajadores era una práctica frecuente al interior de la compañía, pero en realidad no desmiente lo que



hasta ahora se ha ventilado por parte de los 3 testigos anteriores sobre el móvil de la solicitud del trabajador aquí demandado y su reventa a un proveedor de la compañía. De hecho, estos mismos testigos aseveraron haber comprado canecas y estibas para utilizarlos en muebles de sus casas y haber vendido a otras personas lo que restó porque no podía botarlos, pero eso no quiere decir que pueda justificar la venta realizada a un cliente comercial.

Los recibos de caja con fecha de expedición del 3 de noviembre de 2016, 6 de mayo de 2018, 2 y 8 de mayo, 13 de junio, 13 de septiembre y 8 de octubre de 2019 muestran y confirman que la entidad demandante le ha vendido en varias oportunidades productos al trabajador con descripción de “cancelación material de reciclajes” y big-bags, en cantidades mínimas de \$10.000 y \$50.000, por 20 y 100 unidades, y otras 3 ocasiones de 120, 135 y 151 unidades (archivos 21 y 22). Ninguna de estas ventas sobrepasó llegó a los 304 sacos, y sobre estos, la entidad demandante nunca ha discutido una reventa a un cliente suyo.

En definitiva, una vez analizadas las pruebas relacionadas con antelación, con fundamento en el artículo 61 del CPT y de la S.S., se concluye que el demandado sí estuvo involucrado en los hechos ocurridos el **18 de julio de 2022** consistentes en haber solicitado al jefe Juan Manuel Ossorio Galat la compra de 304 sacos de big-bags por la suma de \$1.000 cada uno, para un total de \$304.000, los cuales revendió en su totalidad a Silverio Granados, quien era el representante legal de BioReciclajes de Colombia S.A.S., entidad que fungía como proveedor de la compañía, por la suma de \$5.000 cada uno, sin comunicar tal situación a su empleador.

La razón para afirmar sobre su conocimiento de la calidad de cliente y/o proveedor de la compañía deriva en que, tal como lo manifestaron los testigos, la sociedad BioReciclables llevaba 4 años yendo a sus instalaciones e, incluso, el demandado, a pesar de no precisar un convenio o relación comercial, sí lo identificó como la persona que se encarga de retirar los desechos en su interrogatorio.

Determinada la ocurrencia de los hechos, ahora se procede a verificar si los mismos constituyen o no, una justa causa de despido del demandado.

En la cláusula sexta del contrato de trabajo quedó estipulado que constituye una justa causa de despido y se califica como **grave** cualquier incumplimiento de las



obligaciones contenidas en la cláusula tercera, entre ellas, no observar los reglamentos y políticas de la entidad, así como no laborar *“con sujeción a la ley, los reglamentos y las políticas y el reglamento interno de trabajo”*, al igual que *“negociar los productos de propiedad de EL EMPLEADOR o utilizarlos con intención personal”*, el incumplimiento de las políticas laborales, de ética y de conducta (pp. 69-73, archivo02). Del mismo modo, quedó pactado que *“el empleado manifiesta que ha recibido el Código de Conducta de la compañía el cual ha sido leído, entendido y aceptado por el TRABAJADOR, quien manifiesta que se someterá integralmente a sus disposiciones el cual forma parte integral del contrato de trabajo”* y a su vez que su incumplimiento se asume como una **falta grave** frente a las obligaciones y/o prohibiciones laborales.

En el código de conducta allegado por la compañía, se observan como criterios orientadores que debe actuarse *“forma leal y orientada al rendimiento en el mercado ante clientes y proveedores”*, *“no hable, no llegue a acuerdos ni coopere de ninguna manera con los competidores en cuanto a estrategias, precios, mercados, clientes, productos, producción u otros aspectos sensibles del mercado”*, *“no llegue a acuerdos con los clientes de Sika en relación con sus precios de reventa”*, *“evite cualquier situación que pueda crear un conflicto de intereses entre sus intereses personales y familiares y los intereses de Sika. Informe de estos conflictos a su superior por completo”*, *“evite cualquier actividad entre en competencia con Sika”* y *“no utilice una oportunidad de negocio de Sika para su propio beneficio personal”* (pp. 110-118, archivo02).

En el reglamento interno de trabajo, se establecen como obligaciones del trabajador, en los numerales 1º y 5º del artículo 43 *“realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido”* y *“comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”*. Así mismo, se califican como **faltas graves** *“la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”* acorde con el literal d) del artículo 48 (pp. 35-68, archivo02).

Las causales anteriores coinciden con lo regulado en el numeral 6º del literal A) del artículo 62 del CST, consistente en la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del mismo estatuto, o cualquier **falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos de trabajo o reglamentos**. Incluso, dentro de las obligaciones del trabajador, está en el numeral 5º del artículo 58 del mismo estatuto, la de comunicar oportunamente al



empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

Bajo ese panorama, acertó el juez de instancia cuando consideró que el trabajador aquí demandado sí incurrió en una justa causa para ser autorizado su despido, consistente en haber comprado 304 big-bags a \$1.000 y venderlos a un proveedor y/o cliente de la compañía – BioReciclables – a \$5.000; es decir, en un monto bastante superior al que se tenía estipulado de \$2.000, con lo cual, no solo generó un provecho personal con los productos internos, sino que, además, provocó un conflicto de intereses al sostener una relación comercial justamente con uno de los clientes y/o proveedores para esas mismas actividades, sin haberlo comunicado oportunamente al empleador. De hecho, ese provecho se suscitó a raíz de una solicitud de venta de la materia prima con el argumento de utilizarse para una causa benéfica o social, con lo cual claramente no exteriorizó la verdadera razón del comportamiento frente a terceros y con ello se afectaron los ingresos no operacionales como lo declaró Adriana Becerra, al margen de su magnitud.

De esta manera se evidencia que su comportamiento encuadra en el numeral 6° del literal A) del artículo 62, en armonía con el numeral 5° del artículo 43 del reglamento interno de trabajo e, incluso, con lo estipulado sobre el cumplimiento de las políticas de ética en el mismo contrato de trabajo.

En este punto, importa destacar que no es que se le reproche al trabajador el hecho de revender los big-bags, sino, más bien, es a quién se los vendió: a un cliente y/o proveedor de la compañía, circunstancia que produjo que se produjera el conflicto de intereses, al igual que los haya vendido por un precio de \$5.000, cuando el sugerido era de \$2.000. Luego, no es relevante el hecho de que la compañía desde hace tiempo tuviera esa práctica de vender desechos a los mismos trabajadores o que el mismo trabajador aquí demandado en ocasiones anteriores realizara la compra de estos, sencillamente porque lo grave y la causal de despido no tiene que ver concretamente con esta situación. Tampoco lo es que el trabajador tuviera o no, dentro de sus funciones la compra de esos productos.

A esto habría que complementar que no por el hecho de que el trabajador haya solicitado comprar unos productos a su empleador, quiere decir que la situación aquí planteada haya desbordado el ámbito del contrato de trabajo, sencillamente



porque lo que se le recrimina no es que haya tenido o no dentro de sus funciones comprar y vender o, incluso, revender a cualquier otra persona, sino revender el producto a un precio superior (\$5.000) del que se vendía habitualmente (\$2.000) a un proveedor /o cliente de la compañía que, precisamente se encargaba de hacerle compras de ellos para su beneficio propio, con lo que se transgredieron las políticas descritas en el código de conducta ética, las cuales, como se dijo, hacen parte del contrato de trabajo y, por lo mismo, afectan ese ámbito.

Por lo demás, sobre las acusaciones por una presunta persecución sindical, baste con indicar que dentro del expediente no están demostradas esas conductas y, por lo mismo, su denuncia se queda en el margen de las solas manifestaciones del trabajador, de quien, se insiste, incumplió las políticas del código de conducta.

De la causal contemplada en el numeral 1º del literal A) del artículo 62 consistente en *“el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”*, se destaca que la solicitud de venta de los productos no fue escrita, sino verbal, por lo que no se ve cómo el trabajador haya presentado certificados falsos para un provecho indebido.

Y sobre la causal consistente en *“sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa”* contemplada en el numeral 1º del artículo 45 del reglamento interno de trabajo y el artículo 58 del CST, se aclara que esta no resultó demostrada porque todas las pruebas apuntan que sí existió autorización de despacho de los 304 sacos e, incluso, por los 2 testigos inicialmente mencionados. Con todo, esta sola circunstancia no resquebraja las otras causales que sí están acreditadas para autorizar el despido (CSJ SL, 16 oct. 2008, rad. 35545; CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 36558; CSJ SL8643-2014; CSJ SL3823-2020).

En consecuencia, habrá de confirmarse la sentencia apelada en cuanto se determinó la ocurrencia de los hechos endilgados al trabajador demandado y la conclusión sobre su configuración como una justa causa de despido al estar calificada como grave en el contrato de trabajo y en el reglamento interno.

¿Desacertó el juez a quo cuando decidió sobre la excepción de prescripción?



El juez a quo no estudió la excepción de prescripción en la sentencia, a pesar de que en la etapa de fijación del litigio optó por diferir su análisis a esa oportunidad.

Dispone el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en **2 meses**, y para el caso del empleador *“desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso”*.

La ocurrencia de los hechos data del **18 de julio de 2022** cuando se autorizó al trabajador demandado el despacho de los big-bags para ser transportados en el vehículo que él mismo consiguió e hizo que se autorizara para ello. Sin embargo, en la demanda se afirma y así quedó demostrado que el conocimiento del empleador sobre la venta a proveedores – que fue lo que provocó el conflicto de intereses y violación al código de conducta – ocurrió el **25 de julio de 2022**.

Lo anterior permite concluir que la entidad demandante tenía como plazo para presentar la demanda el **25 de septiembre** de ese mismo año, siendo interpuesta el 9 de septiembre; es decir, que la demanda fue elevada en tiempo y, por ende, no operó el fenómeno extintivo de la prescripción.

No sobra advertir que, en todo caso, la entidad empleadora, para determinar la ocurrencia de lo sucedido, el 10 de agosto de 2022 envió citación al trabajador para acudir a la diligencia de descargos para el día siguiente (pp. 200 – archivo02), pero esta tuvo que posponerse para el 19 de agosto siguiente, por solicitud del demandado. Fue en esta ocasión que corroboró sobre lo acontecido e interpuso la demanda en tiempo para solicitar el permiso judicial para despedir, como se dijo en precedencia.

En ese orden, y aun cuando el sentenciador no se percató no hizo la ponderación al respecto, su omisión no afecta la decisión de instancia.

Costas. Ante la improsperidad del recurso de apelación, se condenará en costas a la parte demandada. En su liquidación, inclúyase la suma de medio SMLVM por concepto de agencias en derecho a favor de la parte demandante.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, acorde con lo considerado.

Segundo: Condenar en costas de esta instancia a la parte demandada. En su liquidación, inclúyase la suma de medio SMLMV.

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

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado