

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO DE FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR- PROMOVIDO POR ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. contra JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS. Radicación No. 25899-31-05-002-**2020-00218**-01.

Bogotá D. C. siete (7) de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

Se emite 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 el apoderado del trabajador demandado contra el fallo de fecha 25 de noviembre de 2021, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** La empresa Alpina S.A. instauró demanda especial de fuero sindical contra el trabajador José Antonio Villada Ríos con el objeto que se declare que dicho demandado goza de fuero sindical dada su calidad de secretario de la junta directiva de la Subdirectiva Seccional de Sopó de la Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios – UTA; y que incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo; como consecuencia, solicita se levante la garantía foral del trabajador, se conceda a la empresa el permiso para despedirlo con justa causa, y se condene en costas.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la empresa demandante que suscribió con el trabajador demandado un contrato de trabajo a término fijo, el 2 de marzo de 1992; el 23 de agosto de 1993, mediante un otrosí, se modificó la modalidad a un contrato de trabajo a término indefinido. Explica que el trabajador desempeñaba el cargo de “Ayudante de Producto Terminado”, con

un salario mensual de \$1.456.000, estaba afiliado a las organizaciones sindicales UTA, USTA y SINAL, y gozaba de la garantía de fuero sindical por ser el secretario de la junta directiva de la Subdirectiva Seccional de Sopó del sindicato Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios – UTA. Agrega que el demandado conoce las obligaciones y prohibiciones que tiene como trabajador, el Reglamento Interno de Trabajo y las políticas contenidas en el Manual del Sistema de Gestión en Control y Seguridad, y por tanto, tenía pleno conocimiento de: *“la prohibición de sustraer producto de ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A., salvo que se trate de una compra hecha en el ALPINA MARKET ubicado en la Sede de Sopó, en la cual el trabajador presta servicios”,* que los productos *“que se disponen en la Cafetería o en la nevera son exclusivamente para el consumo en los lugares permitidos dentro de las instalaciones de la compañía”,* y *“la prohibición de sustraer de la empresa útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador”;* y aun así, el 17 de febrero de 2020, cuando terminó su turno de trabajo, se dirigió al *“control de egreso peatonal de la Planta de Sopó”,* y al pasar la *“tula” “por la máquina de rayos X”,* el personal de seguridad le solicitó abrir la *“tula”,* y encontró que *“llevaba en la tula cuatro (4) unidades de Alpin Chocolate de 180 ml (producto terminado)”*, sin contar con la factura de compra ni autorización para la salida de tales productos, por lo que el trabajador dijo a la persona de seguridad *“me va hacer echar por eso”,* y posteriormente, el personal de seguridad *“efectuó el registro fotográfico”* tanto de los productos como de la imagen de rayos X, quedando registrado en las cámaras de seguridad, y se realizó el informe administrativo denominado *“Funcionario retirando producto en una tula – Planta Sopó”;* razón por la cual, el 19 de febrero de 2020 citó al trabajador a diligencia de descargos para el siguiente día, autorizándolo asistir en compañía de su abogada Lucy Esperanza Díaz, o con cualquier otro asesor jurídico; sin embargo, debido a las incapacidades médicas que le fueron expedidas al trabajador, del 20 de febrero al 6 de marzo de 2020, la empresa, reprogramó la referida diligencia para el 7 de marzo siguiente; el demandado el 6 de marzo dio contestación por escrito a los descargos que le fueron puestos de presente en las citaciones, pero la empresa le manifestó que la oportunidad para *“ejercer su derecho a la defensa era la diligencia de descargos programada para el día 7 de marzo de 2020”,* por lo que lo invitaba a presentarse a la misma; posteriormente, en la diligencia de descargos, el trabajador no allegó prueba alguna que justificara su conducta, por lo que desconoció *“las prohibiciones de orden legal, reglamentario y contractual, así como obligaciones de la misma naturaleza”,* como lo son, los numerales: 1º y 5º del artículo 58 del CST, 1º del artículo 60 ibídem, y 5º del artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo, constituyendo ello faltas graves, como lo

disponen los numerales 17º y 38 de la aclaración del Reglamento Interno de Trabajo, configurándose así, la justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62, literal a), numeral 6º del CST, razón por la cual, el 3 de abril de 2020 le notificó al trabajador la decisión de la empresa de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, *“supeditada a la determinación que adoptara el juez laboral dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical, debido a su condición de aforado”*; y aunque el 7 de ese mes y año, el demandado presentó recurso de apelación contra la decisión, la misma fue resuelta desfavorablemente con comunicación del 4 de mayo de 2020.

3. La demanda se presentó ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá el 19 de agosto de 2020 (PDF 03), siendo admitida por ese despacho judicial el 24 de septiembre del mismo año; además, dentro de ese proveído se dispuso tener como parte sindical a la UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS – UTA, y se dejó constancia de que tal organización sindical no cuenta con correo electrónico (PDF 04).
4. En cumplimiento de lo establecido en los Acuerdos PCSJA20-1650 del 28 de octubre de 2020 y PCSJA20-10686 del 10 de diciembre del mismo año, con auto del 24 de marzo de 2021 se dispuso el envío del proceso al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá (PDF 06), despacho judicial que avocó conocimiento el 12 de abril de 2021 (PDF 05).
5. Luego, con auto del 17 de junio de 2021, el juzgado requirió a la parte actora para que notificara al demandado, conforme lo establece el artículo 8º del Decreto 806 de 2020; de otro lado, dispuso *“Notificar por el medio más expedito y eficaz a la parte Sindical Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios – UTA, en los términos del numeral 2º del artículo 118B del mismo código”* (PDF 07).
6. La entidad demandante allega escrito mediante el cual acredita la notificación tanto del demandado como a la organización sindical, el día 22 de junio de 2021, efectuada a sus correos electrónicos. Además, explica que el sindicato UTA, en subsanación de demanda que presentó ante el Juzgado Quinto Oral Administrativo de Bogotá, dentro del proceso radicado 2020-390 (la cual adjunta), puso en conocimiento que su correo electrónico es defendemosya@gmail.com, siendo el mismo al que se remitió la referida notificación (PDF 08).

7. Con proveído del 5 de agosto de 2021 el juzgado de conocimiento tuvo por notificado tanto al demandado como a la organización sindical, y señaló como fecha y hora para la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS, el 17 de noviembre de 2021 (PDF 09), a la cual no asistió la organización sindical ni el trabajador, pero sí el apoderado de este último.
8. El apoderado del demandado dio contestación a la demanda con oposición a sus pretensiones, frente a los hechos aceptó los relacionados con la relación laboral; sus extremos temporales; la modalidad del contrato; lugar de prestación de servicios; salario; cargo desempeñado; afiliación a los sindicatos UTA, USTA y SINAL; la garantía foral de que goza el trabajador; el conocimiento de sus obligaciones, del RIT, de las políticas del sistema de gestión y calidad, y de la prohibición de sustraer productos de Alpina; asimismo, aceptó haber pasado la *"tula por la máquina de rayos X"*, y que por solicitud del personal de seguridad la abrió para que se verificara su contenido, donde encontraron los 4 Alpin de 180 ml, y que no tenía factura ni autorización para tener esos productos; además, admitió las citaciones a descargos, la fecha de la diligencia, y que no aportó pruebas en esa oportunidad, pues consideró que no debía demostrar que colocó algo dentro de su tula, que nunca hizo; finalmente, aceptó la carta de terminación de su contrato de trabajo, el recurso interpuesto y la decisión negativa del mismo; respecto a los demás, indicó que cuando se encontraron los productos en su *"tula"*, él manifestó que *"Yo no coloqué las 4 unidades de Alpin chocolate 180 ml en ni tula, ni tampoco puedo dar fe de quién lo hizo, mi tula siempre permanece colgada dentro de la oficina de la báscula camionera de Alpina"*, y por ende, no es cierto que se hubiese fotografiado introduciendo esos productos en la tula, porque no lo hizo; que no sabía que esos productos estuvieren allí, y por eso la colocó en el scanner sin ningún inconveniente, siendo una gran sorpresa para él cuando se encontraron las 4 bolsas de Alpin, que era la bebida que estaban dando esa tarde en la cafetería como refrigerio; que no sabía que se había elaborado un informe, y que no ha incumplido las normas de la empresa; además, expuso que el sindicato UTA informó a Alpina el 30 de mayo de 2019, que dicha organización sindical no cuenta con correo electrónico. Propuso en su defensa las excepciones previas de prescripción y haberse notificado el auto admisorio de la demanda a persona distinta de la que fue demandada, y las de mérito de inexistencia de la causa para dar por terminado por justa causa el contrato de trabajo, prescripción y violación al debido proceso. Respecto a la excepción de prescripción, manifestó que el término de los dos meses para

el empleador, en este caso, cuentan a partir del momento en que tuvo conocimiento del hecho de la justa causa, esto es, desde el 17 de febrero de 2020, por lo que a la fecha de la presentación de la demanda la acción ya estaba prescrita, máxime cuando aquí no se acreditó que debiera seguirse un procedimiento reglamentario o convencional, pues no obra reglamento interno de trabajo, y la convención colectiva aportada no puede ser tenida en cuenta por no tener constancia de depósito ante el Ministerio de Trabajo, y aunque así fuera, lo cierto es que la misma no consagra el deber de adelantar un procedimiento disciplinario para despedir a un trabajador.

9. Seguidamente, el juez tuvo por contestada la demanda; negó las excepciones previas propuestas por el demandado, por considerar, de un lado, que se notificó al sindicato que correspondía, *"a través de un mensaje de datos enviado a la dirección electrónica denunciada por la entidad demandante que extrajo de una demanda en la que la organización sindical fungía como parte demandante y el empleador como un vinculado"*, por lo que no había razón para desconocerla; y, de otra parte, porque en este caso existía discusión acerca de la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o suspensión, y por ello no era dable su resolución en esa oportunidad; y aunque notificó debidamente dicho proveído, las partes guardaron silencio sin que se presentara recurso alguno al respecto. Finalmente, y ante la incomparecencia del demandado por encontrarse incapacitado, el juez suspendió la audiencia para continuarla el 25 de ese mes y año (PDF 14).

10. El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, en sentencia proferida el 25 de noviembre de 2021, declaró probada la justa causa de despido consagrada en el numeral 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que subrogó los artículos 62 y 63 del CST, en armonía con los numerales 1° de los artículos 58 y 60 ibídem, *"por haber sustraído productos terminados de su sitio de trabajo sin autorización de su empleador o con respaldo sobre su compra"*; por lo que concedió el permiso para dar por terminado con justa causa el contrato del trabajador; declaró no probadas las excepciones propuestas por el demandado, y se abstuvo de condenar en costas (PDF 21).

11. Frente a la anterior decisión, el apoderado del demandado interpuso recurso de apelación, en el que manifestó *"...lo primero quiero destacar como algo positivo es que la sentencia es una sentencia muy bien estructurada, muy organizada, sin embargo, me aparto respetuosamente pero con bastante vehemencia, del análisis que hace el señor juez en este caso, y yo solicito al honorable Tribunal Superior que también analice con*

mucho detenimiento los argumentos que aquí se van a exponer, porque impresiona para quien habla el rigor que se utiliza al analizar los medios de prueba cuando van en desventaja del trabajador pero no utiliza el mismo rigor para hacer referencia a las falencias probatorias del empleador, ese tema quiero comenzar a destacarlo porque tiene que ver específicamente con el primer argumento que voy a plantear, que es el **tema de la excepción de prescripción**, señores magistrados del Tribunal Superior, cuál reglamento que aplicó la empresa, esa es la primera reflexión, el argumento del despacho en primera instancia diera la impresión de que la empresa cumplió un reglamento interno para aplicar un proceso disciplinario, pero brilla por su ausencia el reglamento de trabajo, o sea, no existe reglamento, entonces cuál fue el procedimiento que siguió, ese es el primer impacto que me da y me parece sumamente extraño que el señor juez no haya percibido esa situación cuando hizo un análisis tan riguroso de los demás medios de prueba, si no hay reglamento interno de trabajo no se puede aplicar la parte del artículo 118 que señala que la prescripción comienza a correr agotado el procedimiento reglamentario, porque entonces cuál fue el procedimiento reglamentario que nos pudiera permitir determinar el punto de partida para la prescripción, no existe ese reglamento, no existe un procedimiento convencional para tal efecto, por lo tanto, la única alternativa objetivamente hablando para contar la prescripción, es el momento del conocimiento de los hechos, y el conocimiento de los hechos fue como se planteó tan reiterativamente, el 17 de febrero del año 2020, magistrados, todavía no estaban corriendo la suspensión de términos, corrió hasta el 16 de marzo del año 2020, por lo tanto, había corrido un mes y los términos se levantaron el primero de julio, y la demanda se presentó el 19 de agosto, o sea, un mes 19 días después, por lo tanto no hay duda que prescribió, y yo pienso que no hay otra lectura distinta a esa disposición del Código Procesal del Trabajo, cuando dice que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario es que comienza a correr el término, y no existe procedimiento reglamentario. Adicionalmente, es una contradicción lo que plantea el juez en su primera parte, cuando dice que la jurisprudencia ha señalado claramente que una cosa es el procedimiento disciplinario y otra cosa es la decisión de dar por terminado un contrato de trabajo, pero para este propósito, para extender el término de prescripción ahí sí lo asimila algo bastante particular que definitivamente me parece que no es acorde con el Estado Social de Derecho, y menos cuando esta figura la prescripción que es tan estricta se hace en este caso, para proteger los intereses de una persona que tiene una vulnerabilidad, por ser la parte débil de la relación laboral, que tiene una protección muy especial, porque es la persona aforada, o sea, esa es la manera como debemos interpretar las normas, no solamente sustantivas sino las normas procesales, ese es un desconocimiento en mi criterio de lo que inspira el derecho laboral hoy, con base en la Carta Política el año 91 que no es una facultad ni una opción del fallador, sino es imperativo aplicar los principios del artículo 53 de la Constitución, en armonía con el Bloque de Constitucionalidad, por lo tanto, honorables magistrados, no hay duda que operó la prescripción, los invito a que analicen ese puntico tan importante que es la existencia de un procedimientos reglamentario, y no podría aceptarse que el empleador se inventa el proceso disciplinario so pretexto de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa, imagínese la patente de corso que tendrían todos los empleadores para poder iniciar un proceso de levantamiento de fuero

cuando lo consideren pertinente, esto no es aceptable, esto va en contravía por completo de todos los mandatos constitucionales que regulan este tema. En segundo lugar, **frente al tema de la justa causa**, yo insisto realmente en lo que se aducía al momento de presentar los alegatos, yo pienso que las justas causas si bien se puede mirar autónomamente, realmente cada causal hay que analizarla en un contexto bastante amplio, y más cuando estamos en presencia de la figura del fuero sindical, porque el fuero sindical tiene una protección muy especial, no está juego solamente el derecho al trabajo, sino el derecho de asociación sindical, es obvio en un país como el nuestro, realmente existe una especie de cultura antisindical, pero yo aspiraría que la rama judicial se apartare de ello y obviamente seamos más consecuentes con la Carta Política, la cual todos estamos obligados, acá se presenta efectivamente un hecho, en eso no hay discusión, pero lo que hay que calificar no es el hecho, y yo por eso acudo a las reglas de la sana crítica, una persona vinculada desde el año 1992 va a pretender sustraer, como lo dijo el señor juez, intentó sustraer para el señor juez, eso quedó absolutamente claro, intentó sustraer, cuatro productos que valen \$5000, a quién se le ocurre razonablemente que un trabajador con esa antigüedad ponga en peligro su puesto de trabajo, yo pienso que eso no es razonable, y en el contexto en el cual se presenta el tema también, es que él sabía que lo iban a requisar, porque eso lo hacen con todos los trabajadores, así quedó demostrado en el expediente, o sea, desde ese punto de vista lógico, será posible que él hubiera intentado, como lo dijo el señor juez, sustraer esos productos, eso pues no cabe dentro de la lógica ni dentro de la razonabilidad, no parece definitivamente que sea concordante con la conclusión a que se llega de que el trabajador sí intentó sustraer, porque adicionalmente no hizo ninguna oposición a la requisa, no se opuso para nada, porque tal como lo planteó y que es absolutamente creíble, tal como lo planteó, él no sabía que tenía esos productos, y por eso su manifestación de sorpresa frente a ellos, esa hipótesis que el señor juez la desecha, desafortunadamente creo que la hipótesis que es válida en un caso como este, es desafortunado que la empresa haya iniciado una investigación como lo dijo una de las testigos, porque a mí sí me parece, yo siendo el empresario, sí estaría muy inquieto cómo una persona de tanto tiempo, tanta antigüedad, pretenda llevarse cuatro productos, o sea, a la empresa no le interesa si es verdad o no es verdad lo que el señor dice, eso me parece impactante y desafortunadamente esas reflexiones no las tuvo en cuenta el juez en este caso, creo que hay algo bastante importante que es la protección del derecho asociación sindical que amerita que la reflexión del análisis probatorio sea mucho más juicioso, mucho más cuidadoso, en atención a lo que se está protegiendo. Y finalmente, pienso que el Tribunal sí tendrá que analizar porque no tengo legitimidad, no estamos legitimados para iniciar un **incidente de nulidad**, pero sí creo que tiene que analizar con detalle si la supuesta notificación que se le hizo a la organización sindical, si es una notificación que haya cumplido los requisitos de ley, porque yo me aparto respetuosamente del criterio del juez, porque creo que no se notificó, la misma empresa plantea que el sindicato le había dicho que no tenía correo electrónico, por lo tanto, yo pienso que no queda claro que la parte sindical haya tenido realmente las garantías para poder estar en este proceso, y así no les guste a algunos, pues obviamente el sindicato si es parte dentro este proceso, parte trascendental, y se debió haber asegurado efectivamente la presencia de la organización

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

sindical en este proceso, será algo que definitivamente también tendrá que analizar el Tribunal sobre este particular, para que realmente este proceso termine con todas las garantías que exige la Constitución y la ley. Por las razones anotadas, es que me aparto completamente la decisión del despacho, y solicito al Tribunal se sirva revocar la decisión que se adoptado y como consecuencia se acojan la totalidad de excepciones propuestas.”.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente, a través de su apoderado judicial, al momento de interponer y sustentar su recurso de apelación ante la juez, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

De manera inicial, deberá estudiarse el tema planteado por el apoderado del demandado referente a una presunta nulidad por no haberse notificado la organización sindical, para lo cual, baste con decir que de conformidad con el artículo 135 del CGP, la misma debe ser rechazada de plano, como quiera que dicho abogado carece de legitimación para proponerla, pues la nulidad por indebida representación o por falta de notificación solo podrá ser alegada por la persona afectada, vale decir, por la Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios – UTA, y no por el trabajador demandado. Además, dentro del presente proceso tampoco se advierte que se haya dejado de notificar a dicho sindicato, ya que como se dijo en los antecedentes de esta decisión, tal diligencia se realizó el 22 de junio de 2021, mediante mensaje de datos enviado al correo electrónico defendemosya@gmail.com, que según se advirtió, corresponde a la cuenta electrónica de la organización sindical, según lo informó el presidente del mismo sindicato al Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Bogotá, al subsanar la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho que instauró contra el Ministerio del Trabajo, y en la que vinculó a la empresa aquí demandante (pág. 6 PDF 08).

Hechas las anteriores precisiones, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* Analizar si en el presente caso se configuró la prescripción de la acción, por no haberse presentado la demanda dentro de los dos meses siguientes al conocimiento de los hechos invocados como justa causa; y de mantenerse la decisión del juez, *ii)* Determinar si en el presente caso se configura una justa causa imputable al trabajador para dar por terminado su

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

contrato de trabajo, y en ese sentido, deba autorizarse el levantamiento del fuero sindical para que pueda efectivizarse la carta de finalización del vínculo laboral suscrita por la empresa.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la calidad de aforado del trabajador demandado, la relación laboral existente entre las partes, que los hechos imputados como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo hacen referencia a la presunta conducta del trabajador de “sustraer” de la empresa 4 bolsas de Alpin de 180 ml, el día 17 de febrero de 2020, cuando finalizó su turno de trabajo; que la empresa demandante adelantó proceso disciplinario por la ocurrencia de tales hechos; y que dio terminación al vínculo laboral mediante carta del 3 de abril de 2020, decisión que fue confirmada por la entidad demandante mediante comunicación del 4 de mayo de 2020; dichas circunstancias no fueron objeto de controversia durante la primera instancia.

Así las cosas, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico planteado, esto es, el relacionado con la prescripción de la acción.

El juez al proferir su decisión, consideró que si bien *“no evidencia que el despido haya sido catalogado como una sanción disciplinaria como para aplicar el trámite convencional. Aun así, valga agregar que al demandante se le respetó el derecho de defensa, como uno de los componentes del debido proceso que, por lo pronto, no se hace extensivo a otras fases, en particular, cuando se le escuchó en diligencia de descargos, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia desde la sentencia SL2351-2020, en la cual se contextualizó cuándo es indispensable garantizar esta prerrogativa, sin que la demora en que se incurrió, dicho sea de paso, por aspectos que también estuvieron ligados a las incapacidades presentadas por el trabajador, no genera una vulneración. La jurisprudencia especializada ha sostenido que cuando el empleador decide acoger un procedimiento de acuerdo con lo establecido por el reglamento, el juez no puede desconocerlo porque ello en verdad constituye un desafuero normativo que violenta el debido proceso y desequilibra las relaciones laborales, en atención a que allí se otorga mayores posibilidades al trabajador para defenderse y determinar si en verdad se cometió alguna de las faltas enrostradas (CSJ STL, rad. 31080 y 31746 de 2013, STL4978-2019)”*, por tanto, como *“los hechos ocurrieron el 17 de febrero de 2020, pero **por virtud del procedimiento reglamentario que el empleador decidió utilizar** para esclarecer los hechos materia de controversia, la decisión de despedirlo generó claridad en el mes de mayo siguiente, es decir, cuando los términos prescriptivos se encontraban suspendidos por virtud de la emergencia sanitaria provocada por la covid-19 por virtud del decreto legislativo 564 de 2020 en cuyo artículo 1° se previó que los términos de prescripción y caducidad consignados en cualquier norma sustancial o procesal para ejercer derechos, acciones o presentar demandas ante la rama judicial, sea de días, meses o*

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

años, se encuentran suspendidos desde el 16 de marzo de ese año y hasta que el Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación de los términos judiciales, los cuales, como se sabe, se reactivaron a partir del 1° de julio siguiente. Luego, la demanda presentada el 19 de agosto de ese año se encuentra en término y, en esa medida, no se configura la prescripción”.

Al respecto, se tiene que el artículo 118 A del CPT y de la SS dispone que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en 2 meses, y que, para el caso del empleador, que es el que aquí se estudia, el término debe contabilizarse a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, o desde que se hubiese agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según sea el caso.

Conviene precisar que la Corte Constitucional en sentencia C-1232 de 2005 indicó que dicho artículo al referirse al procedimiento convencional o reglamentario, distingue entre dos tipos de trabajadores: particulares (convencional) o empleados públicos (reglamentario); lo que quiere decir, que los dos meses con que cuenta el empleador particular para hacer uso del procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, comienzan a correr una vez ocurrida la justa causa o culminado el procedimiento **convencional** que da lugar a establecerla, según el caso (Sentencia T-249 de 2008); no obstante, en atención a lo dicho por la jurisprudencia laboral, como tal norma no hace referencia a que el procedimiento **reglamentario** esté supeditado exclusivamente para el evento de los empleados públicos, el término de los 2 meses que tiene el empleador, debe contabilizarse desde la fecha en que se haya agotado el procedimiento **convencional o en contenido en el reglamento interno del trabajo**, dada la fuerza normativa que tiene este último instrumento (sentencia radicado 31080 del 28 de enero de 2013, reiterada en STL4978-2019).

El hecho invocado en el sub lite para solicitar el levantamiento del fuero sindical del trabajador es haber sustraído de la empresa producto terminado sin su permiso, y retirar de las instalaciones del empleador productos elaborados de propiedad de este, sin autorización escrita, el día 17 de febrero de 2020, como se lee expresamente en la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 3 de abril de 2020 (pág. 210-219 PDF 01); decisión que se tomó luego de que la empresa demandante tramitara proceso disciplinario en contra del trabajador; de manera que, debe determinarse si en el caso concreto había lugar a que la empresa agotara un procedimiento convencional o reglamentario, y de ser así,

*Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01*

cuándo se realizó dicho trámite, y de ahí concluir si la presente acción se presentó dentro del término de ley. Para lo cual, debe tenerse en cuenta que la demanda fue presentada el día 19 de agosto de 2020, como se observa en el archivo PDF 03.

Sin embargo, debe decirse que dentro del plenario no reposa el reglamento interno de trabajo de la empresa demandante, por lo que no es posible verificar si dicho instrumento consagra la obligación de seguir un procedimiento cuando quiera que se invoca una justa causa para terminar un contrato de trabajo. Y respecto a la Convención Colectiva de Trabajo que reposa dentro del expediente, suscrita entre la empresa demandante y las organizaciones sindicales UTA y USTA, vigente para los años 2012-2015 (págs. 67-83 PDF 01), se observa que si bien no reposa constancia de depósito de la misma ante el Ministerio del Trabajo, requisito necesario para establecer la existencia y validez de dicha norma (Sentencia CSJ SL378-2018 reiterada en sentencia CSJ SL1975-2021), lo cierto es que tales organizaciones sindicales promovieron conflicto colectivo de trabajo, mediante la presentación de pliegos de peticiones (en junio de 2015), y como no se llegó a un acuerdo directo, solicitaron convocatoria al Tribunal de Arbitramento, el que se instaló el 15 de febrero de 2018, y luego, el 11 de abril de ese año, profirió laudo arbitral, con vigencia del 1º de junio de 2016 al 31 mayo de 2018 (pág. 84-129 PDF 01); y ante el recurso de anulación interpuesto por Alpina S.A., la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 8 de mayo de 2019, dispuso anular la cláusula 4ª del Laudo Arbitral (relacionada con el auxilio para el mantenimiento de bicicleta), y no anular las demás que fueron objeto del recurso (pág. 130-146 PDF 01), por lo que es a estos últimos instrumentos a los que debe acudir; no obstante, una vez verificado el punto objeto de análisis, en ninguna de sus partes se contempla la obligatoriedad del empleador de seguir un procedimiento para dar por terminado un contrato de trabajo por una justa causa, de manera que, si Alpina optó por seguir un proceso de tal naturaleza, lo hizo sin estar vinculada por ningún reglamento o convención o pacto; solo con la finalidad de garantizarle el debido proceso y el derecho de defensa al trabajador.

Llegados a este punto es conveniente tener presente que la Corte Constitucional desde la sentencia T- 546 de 2000 estableció que la restricción impuesta en la sentencia C-299 de 1998 en el sentido de que la aplicación de la causal prevista en el numeral 3º del literal A) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 supone que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa, se

extiende a todas las causales para la terminación del contrato de trabajo con justa causa; criterio que fue reiterado en las providencias T-800 de 2000, T-385 de 2006, T-075 de 2011 y sobre todo la T-293 de 2017, de modo que se convirtió en un imperativo vinculante para los particulares, y así por la fuerza de esos precedentes, se estableció que antes de proceder a finiquitar un contrato de trabajo con invocación de una justa causa, debía oírse previamente al trabajador, y si se le citaba a descargos esta diligencia debía surtirse necesariamente, como se dijo en la última de las sentencias citadas.

Así, en la sentencia T-546 de 2000 señaló la Corte: *“Entiende esta Sala que ese requisito (derecho a ser oído) se refiere no solo a la causal cuya constitucionalidad fue condicionada en la sentencia mencionada (es decir la C-594 de 1997), sino a todas las causales de terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador. Esta interpretación es necesaria si se pretende hacer efectivo el deber de lealtad que debe regir todos los contratos y que, de conformidad con el artículo 55 del CST, es aplicable a los contratos laborales.”* (entre paréntesis son del Tribunal)

En la T-800 de 2000 dijo luego de transcribir la sentencia C-594 de 1997: *“...en el caso que se examina la empleadora no cumplió este requisito (oír al trabajador), pues solo comunicó al trabajador ... la terminación del contrato de trabajo en virtud del período de prueba, sin fundamento legal, como se anotó, y sin señalar los hechos concretos que configuran la causa real de dicha terminación, la cual reconoció ante el juez de instancia de este proceso, y por esa razón el docente no tuvo la oportunidad de conocer los cargos o imputaciones y **controvertirlas con anterioridad a la terminación...**”* (resaltado y paréntesis, no son del original)

Más adelante, en la T-385 de 2006 sostuvo: *“La Corte Constitucional ha reafirmado que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo, así como determinó a favor del trabajador, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, **antes de que se lleve a cabo la terminación...** Así mismo el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, **antes del despido**”*

Y en la T-293 de 2017, luego de citar, entre otras, las providencias anteriores, señaló: *“En síntesis, cuando el empleador pretenda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa debe garantizar el derecho de defensa del empleado...asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: ...3) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen (...), La desvinculación de la demandante omitiendo la realización de la diligencia de descargos vulnera el derecho al debido proceso de la señora...”*

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
 Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
 Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
 Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

No se pasa por alto que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostenía un criterio diferente y proscribía la realización de un procedimiento disciplinario para proceder al despido con justa causa, salvo que estuviera contemplado en el contrato, el reglamento interno, pacto o convención colectiva.

Sin embargo, sobre esta materia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020, vale decir, emitida con posterioridad a los hechos aquí debatidos, indicó que el debido proceso *“es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento”*, y en ese sentido fijó su nuevo criterio según el cual *“la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°”*. Y precisó que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general; por tanto, el empleador *“no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa”*. No obstante, igualmente consideró que *“...el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal”*. (negritas no son del original)

Por lo que, con base en esos criterios, resulta evidente que el empleador se sintió obligado, por lo menos, a oír al trabajador; lo cual es además congruente con el valor que se le ha dado a la motivación de los fallos de tutela y sus repercusiones sobre los sujetos de derecho, en especial cuando estos son particulares, pues para el caso de los jueces existe el criterio contemplado en el numeral 2 del

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

artículo 48 de la Ley 270 de 1996 que, en todo caso, dispone tenerla como criterio auxiliar.

Es pertinente también tener en cuenta que la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-449 de octubre de 2020, también posterior a los hechos, fijó los siguientes criterios para el despido del trabajador por una justa causa:

1. Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato;
2. Dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley;
3. Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato;
4. Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual;
5. Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación;
6. **Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada** (resaltado es del Tribunal).

Y aunque en esta providencia la citada Corte da a entender que esta última obligación se aplica a partir de la fecha de expedición de la decisión, no queda duda de que con anterioridad esa Corporación, de manera reiterada y sostenida mantuvo el criterio de que debía escucharse al trabajador antes de proceder a su despido; o sea, a juicio de este Tribunal, estableció, por vía del precedente Constitucional, una instancia y actuación adicionales, que debía agregarse a las contempladas expresamente en la ley.

Así las cosas, no hay duda de que la empresa demandante al dar la oportunidad de escuchar al trabajador en diligencia de descargos, y garantizar su derecho de defensa antes de dar por terminado su contrato de trabajo, lo hizo por respeto a dichos precedentes reiterados por varias salas de la Corte Constitucional, en algunos de los cuales se ordenó incluso el reintegro del trabajador por no ser escuchado por el empleador antes del despido; posición con la que termina coincidiendo la Sala de Casación Laboral, como se colige del fragmento resaltado líneas arriba, y que hacía necesario escuchar al trabajador dadas las circunstancias fácticas en que se produjo la falta.

Es que principios como el de la confianza legítima y seguridad jurídica llevan a considerar que si bien desde el punto de vista estrictamente legal, tratándose de la prescripción de la acción de fuero sindical, esta solamente puede ser interrumpida por el surtimiento del procedimiento “*convencional o reglamentario*”, no puede desconocerse que la doctrina Constitucional impuso una nueva carga consistente en que antes de despedir al trabajador, este debía ser oído en descargos, sin que se hubiese excluido de dicha obligación cuando se tratara de trabajadores aforados, pues precisamente para estos también se estatuyó la necesidad del procedimiento convencional o estatutario previo; de suerte que no puede contabilizarse la prescripción desde la ocurrencia de los hechos, sino desde el momento en que se surtieron dichos descargos y la empresa decidió terminar el contrato, sin que se incluya en la interrupción el tiempo que se tomó para resolver el recurso, pues este trámite no ha sido establecido en la ley ni en la jurisprudencia nacional como vinculante.

Por tanto, como la referida etapa de escuchar al trabajador antes de solicitar el levantamiento del fuero sindical culminó con la diligencia de descargos el 7 de marzo de 2020, que fue sábado, la decisión de terminar el contrato debió emitirse por lo menos el lunes 9 de ese mes, pues el único requisito que sería vinculante en este caso es el de oír al trabajador en descargos. Y aunque es palmario que los hechos objeto de despido ocurrieron el 17 de febrero de 2020, y en esta misma fecha se enteró la empleadora; por eso, lo citó a diligencia de descargos el 19 de ese mes y año para recibirlos al día siguiente, pero los mismos no pudieron recibirse debido a las incapacidades médicas que le fueron otorgadas al trabajador entre el 20 de febrero y el 6 de marzo de 2020, realizándose la diligencia el día siguiente (7 de marzo); por lo que, en principio, y como ya se dijo, a partir del día hábil siguiente de esta diligencia es que debe contabilizarse el término prescriptivo; no obstante, debe precisarse que en

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

atención a la pandemia generada por el virus COVID-19, el Consejo Superior de la Judicatura dispuso la suspensión de términos judiciales a partir del 16 de marzo de 2020, con algunas excepciones (Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528 y PCSJA20-11529 de marzo de 2020), por lo que solo corrieron 5 días; y mediante Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020 se ordenó el levantamiento de dichos términos judiciales, a partir del 1º de julio de 2020; por lo que en ese sentido, el término de la prescripción de la acción en el caso en estudio, se reanudó el 1º de julio de 2020, y como la demanda fue presentada el 19 de agosto siguiente, se tiene que la misma fue presentada en tiempo, pues no alcanzaron a correr los dos meses (60 días) que establecen las normas legales.

Por lo anterior, se confirmará este punto de la sentencia apelada.

Ahora, frente al otro punto objeto de apelación, es decir, el relacionado con la justa causa del despido, el juez al emitir su decisión consideró, básicamente, que los hechos endilgados al demandante sí encuadran en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, pues *“la libertad en el convencimiento acerca de los hechos permite inferir que si un producto es encontrado al interior de las pertenencias del trabajador, es razonable que se asuma que si estaban allí, el demandado es el directamente responsable del hecho que se le endilga”*. y por tanto *“La conducta del trabajador del demandado se subsume en el numeral 6.º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que subrogó el artículo 62 del CST, consistente en una violación grave de su obligación especial de realizar personalmente la labor en los términos estipulados y acatar las órdenes e instrucciones que le imparte su empleador (numeral 1.º, art. 58); y de sus prohibiciones especiales como es el caso de sustraer del lugar de trabajo los productos elaborados sin permiso del empleador (numeral 1, art. 60)”, y agregó que “...la justa causa endilgada está comprobada porque la infracción y su gravedad no dependen de la cantidad o valor del material o producto sustraído, sino de la conducta en sí misma, de sustraerlos del sitio de trabajo sin autorización previa o sin el soporte de venta respectivo, lo que encaja perfectamente en las disposiciones legales referidas (CSJ SL, rad. 25571 de 2005)”*.

El recurrente cuestiona la valoración probatoria que hizo el juzgado en menoscabo del trabajador, la no aplicación de la sana crítica y el sentido común al momento de valorar las pruebas recaudadas, en tanto no resulta razonable ni lógico que el trabajador, con la antigüedad que tenía, decidiera sustraer unos productos de la empresa, que no superan el valor de \$5.000, a sabiendas de que sería requisado a la salida de su turno de trabajo; y de otra parte, que la

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

empresa, sin analizar lo anterior, ni investigar si en realidad el trabajador realizó la conducta, concluyó que sí lo hizo y lo despidió.

El artículo 410 del CST dispone que son motivos para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, “a) *La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días*”, y “b) *Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato*”.

Así las cosas, es patente que la empresa apoya la solicitud de autorización para levantar el fuero del trabajador, en lo preceptuado en el artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, literal a), numeral 6º, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del CST; de igual forma, la entidad considera que el trabajador vulneró lo establecido los artículos 55 y el numeral 1º del artículo 60 del CST; conforme lo indica tanto en la carta de terminación del contrato como en la demanda.

Mediante carta del 3 de abril de 2020 (págs. 210-219 PDF 01), la empresa comunica al trabajador su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, por las siguientes razones:

“(…) Una vez revisado el proceso disciplinario, así como el material probatorio recaudado y trasladado a usted con las respectivas citaciones a descargos que debieron efectuarse en el presente caso, hemos concluido que la conducta en la que usted incurrió el pasado 17 de febrero de 2020, concretamente el hecho de tener en su poder 4 unidades de Alpin Chocolate de 180 ml (producto terminado) retiradas de las áreas de tenencia y custodia de la Compañía y halladas por el personal de seguridad en el control peatonal de egreso dentro de sus pertenencias, concretamente en la tula (entendida como una especie de morral) que usted llevaba, sin contar con factura de compra de la mercancía ni autorización alguna para la salida de los productos, constituye una violación grave de las prohibiciones y obligaciones que le corresponden en su condición de trabajador, así como una falta grave calificada como tal en el reglamento interno de trabajo, que configura una justa causa para la finalización del contrato de trabajo.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que usted en condición de trabajador tiene prohibido sustraer de la empresa productos elaborados sin autorización de la Compañía, lo cual es de su conocimiento, y sobre el particular se tiene que incluso la prohibición se encuentra publicada en el punto de control peatonal de acceso y egreso de la Planta de Sopó en la que usted presta servicios (...)

Acorde con lo expuesto, es clara y conocida ampliamente la prohibición de sustraer de la Compañía producto terminado, estableciéndose como única excepción el hecho de haber efectuado la compra en el ALPINA MARKET, caso en el cual los trabajadores cuentan con la respectiva factura entregada como soporte de la transacción. Asimismo, y como es de su conocimiento se tiene que en aquellas oportunidades en las que se pone dentro de la Planta un determinado producto para consumo gratuito de los trabajadores, éste debe efectuarse internamente, pues así se encuentra establecido, sin permitirse de ninguna manera el retiro o la sustracción del producto de las áreas en las que ha sido puesto a disposición de los trabajadores, y menos la sustracción de estos de las instalaciones.

Lo anterior, tienen sustento en las disposiciones legales que establecen la prohibición de sustraer de la fábrica, talleres o establecimientos los productos elaborados por el empleador, la cual se encuentra establecida en los mismos términos en el Reglamento Interno de Trabajo, e incluso la conducta desplegada en desconocimiento de tal prohibición se encuentra calificada como falta grave dentro de la mencionada norma, como quiera que dentro de las actividades principales realizadas por la empresa se encuentra la

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
 Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
 Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
 Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

fabricación y venta de toda clase de productos alimenticios, razón por la cual el producto terminado tiene un fin predeterminado, concretamente la comercialización del mismo, por lo que la empresa exige a sus trabajadores el respeto absoluto de tal restricción.

No obstante, el pasado 17 de febrero de 2020 con posterioridad a la entrega de su turno, encontrándose usted por fuera del área de prestación de servicios y de las instalaciones correspondientes al proceso de producción, concretamente ubicado en el punto de control de seguridad peatonal de acceso y egreso de personal a la Planta de Sopó, se encontró por parte del personal de seguridad en su poder 4 unidades de Alpin Chocolate de 180 ml (producto terminado), las cuales se encontraron específicamente en la tula (entiéndase como una especie de morral) que usted llevaba, productos hallados en sus pertenencias y retirados de las áreas de tenencia y custodia de la Compañía, sin ningún tipo de justificación, como quiera que usted no presentó ante el personal de seguridad factura de compra de dichos productos, sobre la cual se le preguntó al momento de evidenciarse tal situación, y tampoco contaba con autorización alguna por parte de la Compañía para la salida de dichos productos de las áreas internas destinadas para tal fin, es más ni siquiera manifestó usted al personal de seguridad en dicho acto razón alguna de tal situación.

La anterior conducta se evidenció dentro del control de seguridad de salida de la Planta de Sopó, en el cual se realizó la requisa o inspección de sus pertenencias, tal y como consta en el informe administrativo de la Gerencia de Seguridad, en los registros de video del punto de control peatonal de ingreso y salida de la Planta de Sopó, en los registros fotográficos obtenidos durante el proceso de control de seguridad, en el formato de requisa aleatoria en el cual usted diligenció sus datos, y en el informe de novedades en el servicio realizado con ocasión de tal situación por parte de la vigilante que evidenció su conducta y encontró en su poder las unidades de producto terminado.

Ahora bien, como si lo anterior no fuera suficiente, se tiene que luego de que el personal de seguridad dentro del proceso de control de salida encontró en su poder y específicamente en sus pertenencias las 4 unidades de Alpin Chocolate de 180 ml (producto terminado), usted luego de indicar que no contaba con factura alguna de compra de esos productos, le efectuó a la vigilante la siguiente manifestación “me va hacer echar por eso”, lo cual permite evidenciar su conocimiento previo de la prohibición de sustraer producto terminado así como de las consecuencias de la omisión del cumplimiento de la misma.

(...)

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que en el proceso disciplinario también se estableció que usted incumplió el día 17 de febrero de 2020 la prohibición de sustraer producto terminado, ello por cuanto tanto en el documento radicado por usted el 6 de marzo de 2020 así como en la diligencia de descargos realizada el 7 de marzo de la misma anualidad, se aceptó por usted que en el proceso de salida de la Planta de Sopó el 17 de febrero de 2020 el personal de vigilancia encontró 4 unidades de producto Alpin Chocolate de 180 ml en la tula (...) que usted tenía en su poder. Asimismo que la tula (...) en la que se encontró el producto terminado es de su propiedad al efectuar la siguiente afirmación “mi tula” en varias oportunidades, y aunado a ello confesó que no contaba con el permiso para la salida de dichos productos como tampoco con factura alguna de compra de estos. Asimismo, en la diligencia de descargos aceptó que, en el momento de evidenciarse la conducta, usted realizó al personal de seguridad la siguiente manifestación “me va hacer echar por eso”, y agregó que la situación presentada da lugar a la salida de las personas de la Compañía, lo cual permite evidenciar adicionalmente que usted conocía expresamente la prohibición de sustraer producto terminado así como las consecuencias del desconocimiento de esta.

Adicionalmente, no son de recibo para la empresa las manifestaciones efectuadas por usted en el curso del proceso disciplinario, para tratar de justificar los motivos por los cuales el 17 de febrero de 2020 se encontró en su poder 4 unidades de producto Alpin Chocolate de 180 ml en su tula (...) dentro del control peatonal de seguridad de salida de la Planta de Sopó, pues si bien manifestó en dicho trámite desconocer quién pudo colocar los productos en su tula alegando que la misma permanece colgada en la oficina de la báscula camionera de ALPINA, se tiene que los trabajadores de la empresa, entre ellos usted, cuentan con lockers en los vistieres para guardar sus pertenencias, en la medida en que éstas acorde con las instrucciones impartidas no deben permanecer en área diferente dentro de las instalaciones de la empresa por razones de higiene y seguridad industrial como por el cuidado de las mismas, asimismo no se puede pasar por alto que usted manifestó “me va hacer echar por eso” el 17 de febrero de 2020 al personal de vigilancia como consecuencia de los productos encontrados en su poder en el control de seguridad, clara aceptación de su responsabilidad, y adicionalmente tampoco existe prueba alguna que permita evidenciar que persona distinta a usted haya guardado dichos productos en la tula de su propiedad, y por el contrario sí se acreditó en el proceso disciplinario que dentro sus pertenencias se encontraron las 4 unidades de producto Alpin Chocolate de 180 ml en el control de seguridad de salida de la Planta de Sopó, las cuales deben permanecer en las áreas de tenencia y custodia destinadas internamente para tal fin, y en caso de autorizarse el consumo por parte de los trabajadores el mismo debe realizarse internamente en las áreas permitidas, que como usted incluso lo señaló corresponde a la Cafetería.

De igual forma, tampoco es aceptable el argumento expuesto por usted en los descargos al señalar “yo no soy monedita de oro para caerle bien a todo el mundo”, por cuanto ello corresponde a una apreciación de

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

su parte que de ninguna manera justifica su conducta ni desvirtúa la grave falta por usted cometida al sustraer producto terminado de ALPINA S.A. sin autorización ni factura de compra, y con mayor razón cuando en los descargos con ocasión de la anterior afirmación se le indagó por qué razón si usted consideró que alguien quería inculparlo nunca comunicó tal situación a Talento o a través de la Línea de Ética, frente a lo cual usted señaló “no tengo nada más que agregar, ya que lo que dije dicho está”.

Así las cosas, se encuentra acreditado que el pasado 17 de febrero de 2020, se encontraron en su poder 4 unidades de Alpin Chocolate de 180 ml (producto terminado) retiradas de las áreas de tenencia y custodia de la Compañía destinadas para tal efecto, y halladas por el personal de seguridad en el control peatonal de egreso dentro de sus pertenencias, concretamente en la tula (...) que usted llevaba, sin contar con factura de compra de la mercancía ni autorización alguna para la salida de los productos, con lo cual usted desconoció y faltó a la prohibición de sustraer producto ALPINA sin ninguna autorización, lo cual construye una violación grave de las prohibiciones y obligaciones en su condición de trabajador así como una falta grave calificada como tal en el reglamento interno de trabajo como en la Aclaración al reglamento interno, con lo cual se configura una justa causa para la terminación del contrato de trabajo que actualmente se encuentra en ejecución.

Asimismo, se evidencia que con su actuar usted incurrió en conductas contrarias a sus obligaciones y a los lineamientos de la empresa, pues con ello generó un quebrantamiento de la confianza y de la buena fe con la que se debe ejecutar el contrato de trabajo, siendo inaceptable para la Compañía que sus trabajadores, concretamente usted en el presente caso, realicen conductas que desconocen radicalmente el principio de la honestidad ...”

Así las cosas, resulta evidente que la conducta que se le endilga al trabajador es, “sustraer producto terminado de ALPINA S.A. sin autorización ni factura de compra”, según la empresa, por acreditarse que el 17 de febrero de 2020, el trabajador retiró de “las áreas de tenencia y custodia de la Compañía destinadas para tal efecto”, 4 unidades de Alpin Chocolate de 180 ml (producto terminado), siendo “halladas por el personal de seguridad en el control peatonal de egreso dentro de sus pertenencias, concretamente en la tula”, sin contar con factura de compra ni autorización para la salida de esos productos.

Además, conviene precisar que las partes no discuten que dentro de la tula o morral del trabajador se encontraron los productos antes mencionados el día de los hechos, como tampoco que no tenía factura de compra de los mismos ni autorización para retirarlos de la compañía, por lo que la única inconformidad radica en que para la empresa dichas circunstancias constituyen una falta grave en tanto el trabajador sustrajo dichos productos de la compañía, mientras que este insiste que no los tomó ni los colocó en su morral, e incluso, que no tenía conocimiento de que tales bebidas estuvieran allí, por lo que habrá que analizar si se demostró que el demandante fuera el autor de la conducta endiligada, y si la misma constituye una falta grave para la terminación de su contrato.

En orden a establecer lo anterior, obran en el expediente las siguientes probanzas, las que se encuentran contenidas en el archivo PDF 01:

Perfil y funciones del cargo de Ayudante Producto Terminado, ejercido por el trabajador (pág. 28-30).

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
 Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
 Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
 Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

Certificación suscrita por el trabajador con la que se acredita que Alpina S.A. le entregó copia del reglamento interno de trabajo, del pacto colectivo y del contrato de trabajo, de fecha 2 de marzo de 1992 (pág. 31).

Manual del sistema de gestión en control y seguridad BASC, con vigencia a partir del “2020-02-20” (pág. 147-177).

Informe administrativo de la Gerencia de Alpina, de fecha 17 de febrero de 2020, referente al *“Funcionario retirando producto en una tula – Planta Sopa (sic)”*, en el que se indica que *“en cumplimiento de los procedimientos de la compañía el persona que sale de turno pasa las maletas, morrales, bolsos canguros y demás elementos por la maquina (sic) rayos X, para evidenciar el contenido”*, y en ese procedimiento se advirtió que en el interior de la *“tula”* del actor se encontraban unos productos de Alpina (alpín de chocolate 180 ml, 4 unidades), sin factura de venta, y que al indagarse al respecto el trabajador indicó *“me va hacer echar por eso”*; que luego se tomó registro fotográfico del producto y de la imagen de la máquina, las cuales se adjuntan; seguidamente le pidieron al trabajador que firmara el *“formato de requiza (sic) aleatoria”*, la cual se anexa, y en la que se dice que *“Se hace verificación. Por máquina rayos X y al parecer sale Producto. Al verificar por medio manual se evidencian 04 alpin chocolate de 180 miligramos. El señor Antonio Villada afirma que no tiene recibo del producto hallado”*; luego, el personal de seguridad rindió informe de novedades por tales hechos, que también se allegó. Además, en este documento se indica que, en las instalaciones de la empresa, específicamente en el control de acceso peatonal, se encuentra publicado lo siguiente: *“1. ESTÁ PROHIBIDO SUSTRAER PRODUCTO ALPINA DE LAS INSTALACIONES DE LA COMPAÑÍA, SALVO QUE SE TRATE DE UNA COMPRA HECHA EN EL ALPINA MARKET UBICADO EN LA SEDE”* y *“2. EL PRODUCTO ALPINA QUE SE DISPONE EN LA CAFETERÍA O EN LA NEVERA, ES EXCLUSIVAMENTE PARA CONSUMO EN LOS LUGARES PERMITIDOS DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA COMPAÑÍA”*, y se allegan dos fotografías, una contentiva de dicha publicación, y otra de la *“Ubicación de la información de las restricciones para retirar producto”* (pág. 179-186).

Vídeo del momento de los hechos, sin audio, en el que se observa que el trabajador pasa su morral por la máquina de rayos X en dos oportunidades, luego, junto con la guardia de seguridad saca el contenido de la maleta, y deposita sobre un mostrador unos paquetes pequeños que no logran identificarse, luego la guardia de seguridad les toma unas fotografías, y le entrega al trabajador una hoja para que firme y este así lo hace (archivo 02).

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

Citaciones a diligencia de descargos de fechas 20 de febrero y 6 de marzo de 2020, con copia del anterior informe y anexos. Certificados de incapacidad médica expedidos por la EPS Famisanar al trabajador (pág. 189-202).

Escrito del trabajador de fecha 6 de marzo de 2020 en el que dice dar contestación a los descargos, en el que indica *"NO coloque (sic) las cuatro (4) unidades de producto Alpin Chocolate 180 ml en mi tula, ni tampoco puedo dar fe de quien lo hizo. Mi tula siempre permanece colgada dentro de la oficina de la báscula camionera de Alpina", que "no tenía ni idea, que el producto que estaban dando ese día lunes 17 de febrero Alpin Chocolate, en la cafetería para refrigerio estaba en mi tula"* (pág. 203-204).

Acta de descargos de fecha 7 de marzo de 2020, en la que se le indagó al demandado, por qué intentó retirar de la compañía el producto encontrado en su tula, sin autorización ni factura de compra, a lo que contestó que *"Yo no los sacaba yo tenía claro que en mi maleta tenía unas mangas, no sabía que ese producto se encontraba dentro de mi tula", y que por eso no se opuso a abrir la tula cuando "La señora de los molinetes" se lo solicitó, y "vaya sorpresa cuando vi que había productos en mi tula cuando yo tenía presente que en mi tula solo habían cuatro mangos", que cuando vio las 4 unidades de Alpin sintió "sorpresa y susto, yo no puse esos Alpin sin permiso y sin factura", que no sabía "quién me echo esos Alpin ya que yo no soy monedita de oro para caerle bien a todo el mundo", por lo que la empresa le preguntó por qué no puso en conocimiento que alguien quería inculparlo de ese hecho, respondió que "No tengo nada más que agregar, ya lo que dije dicho está. Solo que los sindicalistas no somos bienvenidos en la compañía, nos tratan mal"; luego, agregó que cuando vio los productos en su tula sintió miedo, y como sabía que esa es una razón para que Alpina lo despidiera, dijo en ese momento "Por esto me van a echar"* (pág. 206-210).

Finalmente, carta de terminación de contrato de trabajo (pág. 211-219); recurso interpuesto por el trabajador, en el que se opone a la decisión de la empresa, por considerar que no ha incumplido sus deberes ni haber cometido falta alguna, y no existir prueba de que él introdujo en su morral los productos que asegura la empresa sustrajo, por lo que la empresa no dio aplicación al principio constitucional de presunción de inocencia (pág. 222-241); y carta de fecha 4 de mayo de 2020 mediante la cual la empresa confirma su decisión, por cuanto no se desvirtuaron los hechos ocurridos, frente a las unidades de los productos encontrados en su morral *"retiradas de las áreas de tenencia y custodia de la Compañía y halladas por el personal de seguridad en el control peatonal de egreso dentro de sus pertenencias (...), sin contar con factura de compra (...) ni autorización alguna para la salida de los productos",*

máxime cuando la empresa tiene lockers para que los trabajadores guarden sus pertenencias (pág. 242-247).

Ahora bien, también se recepcionaron los interrogatorios de parte y los testimonios de los señores Edison David Silva Arévalo, Martha Elizabeth Rodríguez Campos y Yeison Alfonso Chala Novoa; no obstante, el juez prescindió del primero de los testigos referidos, por no tener conocimiento de los hechos aquí debatidos.

El **demandado** en su interrogatorio de parte reiteró lo dicho en la contestación de la demanda e insistió que él no introdujo dentro de su maleta los productos que allí se encontraron al momento de la requisa, pues lo único que llevaba eran tres mangos, que se sorprendió cuando vio tales productos de Alpin, y ante el miedo que le generó esa situación, dijo a la guardia de seguridad *“por esto me van a echar”*, y que no sabía *“quién los echó”* a su maleta; aceptó que tenía un locker para guardar sus pertenencias, pero dijo no utilizarlo por estar lejos de su lugar de trabajo, y aunque aceptó que no era permitido dejar maletas donde cumple sus labores, aseguró que solicitó permiso verbal a sus superiores para dejar su maleta en esa oficina, pues en ese lugar permanece sus *“8 horas laborables, ahí en esa tula era donde de traigo mis onces para mi refrigerio y continuar mi labor para no dirigirme al locker donde tenía mis objetos”*; además, indica que esa oficina permanece abierta, pues *“nunca llegó a pasar algo”*, por lo que entran compañeros de trabajo, jefes, vigilantes, inspectores, y *“los camioneros a descansar”*, y que él también se ausentaba cuando iba al patio o al baño o cuando salía a caminar.

Igualmente, el representante legal de la **demandada** reiteró lo dicho en la demanda, y narró nuevamente los hechos contenidos en el informe administrativo; además, indicó no haber visto a alguien introducir en la maleta del demandado los productos que allí se encontraron; que el trabajador tenía un locker por lo que allí debió guardar su maleta; finalmente, señaló no saber el precio de los productos encontrados en el morral del demandado, pero que eran 4 unidades de Alpin, que aproximadamente costarían entre \$4.500 o \$5000, cada producto, pero que no lo sabía.

La señora **Martha Elizabeth Rodríguez Campos**, en su calidad de jefe de talento humano para la fecha de los hechos, narró que no fue la persona que recibió los descargos del trabajador demandado, y que la empresa no realizó investigación alguna, sino que, en atención a los productos encontrados por el

personal de seguridad en la maleta del demandado, cuando se disponía a salir de la compañía el 17 de febrero de 2020, sin contar con factura de compra de los mismos, siendo *“prohibido sacar producto de la planta de producción de la compañía hacia la calle”*, el personal de seguridad elaboró el informe correspondiente y lo entregó en la oficina de talento humano, y por ello se procedió a efectuar el proceso disciplinario dispuesto por la empresa, por lo que, luego de recibir los descargos, la empresa analizó todo el contexto y decidió dar por terminado el contrato del trabajador, supeditado al permiso que concediera el juez laboral; además, aclaró que *“normalmente la compañía dispone en algunos momentos de producto en las neveras el cual es consumido adentro, pero por ninguna circunstancia debe ser retirado por los alpinistas, información que conocemos de toda la vida, y que también está publicada en la portería principal al momento del ingreso a Alpina”*; que *“todos nosotros los alpinistas debemos pasar nuestros objetos personales por el control de rayos x, pasar nuestros objetos y pues allá el área de seguridad hace lo propio”*, e indicó, que cada uno de los trabajadores de Alpina tienen un locker personal, *“donde cada uno le coloca su candado de seguridad para que guarden sus objetos personales, toda vez que por efecto de la operación y de la producción no pueden llevar nada a sus áreas de trabajo”*.

Finalmente, **Yeison Alfonso Chala Novoa**, quien es coordinador de seguridad de la planta de Alpina de Sopó, desde hace 3 años, dijo conocer al actor por ser trabajador de Alpina, y explicó que como el día de los hechos él se encontraba en los *“molinetes”* de salida de la compañía, pudo presenciar lo sucedido, máxime cuando estaba a unos 2 metros del actor, y por eso le consta que cuando el trabajador se *“disponía a salir de su turno de trabajo, al pasar su maleta personal por la máquina rayos x, la guardia de seguridad evidenció algunos elementos extraños o similares a producto y le solicitó abrir la maleta”, “para hacer la verificación del contenido de la maleta”*, luego el trabajador sacó el contenido de la maleta, y allí se encontró *“cuatro productos Alpina en presentación Alpin, Alpin en bolsa”*, y aunque se le indagó por la factura, este dijo no tenerla, y seguidamente el trabajador le dijo a la guardia de seguridad *“¿me va hacer echar por eso?”*, por lo que se continuó con el procedimiento, *“que es dejar en custodia los productos hallados y el señor firmó el formato que se utiliza para estos casos que se llamaba formato de requisita aleatoria donde queda plasmado que se le hizo la verificación de los elementos y los hallazgos”*; agrega que el trabajador no se opuso a la verificación de lo que llevaba en la maleta, y que *“él simplemente le dijo a la guardia de seguridad que si lo iba a hacer echar por eso”*.

Analizadas las pruebas en su conjunto y de manera integral, debe decir la Sala que ningún reparo merece la decisión de la juez de primera instancia, pues efectivamente la entidad demandante logró demostrar la ocurrencia de los

hechos que invoca como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del señor José Antonio Villada Ríos, como enseguida se explicará.

Es cierto que la empresa demandante no demostró que el demandado hubiese introducido en su maleta las 4 unidades de Alpin que allí se encontraron al momento de pasar la maleta por “la máquina de rayos X”, pero tampoco el trabajador logró acreditar que él no lo hizo, y lo que sí quedó demostrado, es que la maleta en la que se hallaron los productos era de propiedad del trabajador y que este se disponía a abandonar las instalaciones de Alpina junto con ella, y aunque surgió controversia por el hecho de que el actor no guardaba su maleta en el locker que tenía asignado, de esta discusión se deduce que el trabajador dejaba su maleta en el lugar donde prestaba sus servicios, que, aunque no era permitido por la empresa, según se deduce de la declaración de la señora Martha Elizabeth Rodríguez Campos y lo admitido por el mismo trabajador en su interrogatorio de parte, lo cierto es que este asegura que la dejaba en ese lugar porque allí “*nunca llegó a pasar algo*”, y por eso decidió dejar su oficina abierta, de lo que se infiere que el mismo trabajador admite que nunca pasaba algo inusual en su oficina, por lo que se sentía tranquilo de dejar su maleta en ese lugar, por tanto, no resulta lógico pensar que alguien pudo introducir productos de propiedad de la empresa dentro de su morral.

Ahora, tampoco resulta creíble para la Sala que el trabajador en la diligencia de descargos justificara que los productos encontrados en su morral correspondieran a la bebida que estaban dando ese día de refrigerio en la cafetería de la empresa, pues en su interrogatorio de parte indicó de manera contundente que él permanecía en la oficina sus “*8 horas laborables*”, y que la razón para dejar su maleta en ese lugar, era porque “*en esa tula era donde de traigo mis onces para mi refrigerio y continuar mi labor para no dirigirme al locker donde tenía mis objetos*”, de lo que puede inferirse que tampoco iba a la cafetería a recibir refrigerio, por lo que no entiende la Sala cómo pudo tener conocimiento de qué alimentos estaban ofreciendo ese día en la cafetería.

Además, resulta extraño que si el trabajador no sabía que esos productos estuvieran dentro de su maleta, no lo hubiese informado así a la guardia de seguridad, de manera inmediata, cuando allí los encontraron, como tampoco hizo la insinuación de que alguien los hubiera colocado dentro de sus pertenencias sin que él lo advirtiera, pues como lo narró el testigo Yeison Alfonso Chala Novoa (coordinador de seguridad de la planta de Alpina de Sopó, y que se

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

encontraba en el lugar de los hechos), cuando se hallaron tales productos dentro de la maleta del trabajador, este dijo que no tenía factura de compra, y luego se limitó a decir, expresamente, “¿me va hacer echar por eso?”, por lo que se continuó con el procedimiento de custodia de los productos y con el diligenciamiento del formato de requisita aleatoria, siendo que ese era el momento de justificar lo que pudo haber ocurrido, o por lo menos, dejarlo consignado en el formato de requisita que suscribió ese día, pues no es usual que una persona no se defienda cuando se le inculpa de algo que no hizo, y menos a sabiendas de que ese hecho podía generar la terminación de su contrato de trabajo; además, según lo relató en su interrogatorio, no presentó denuncia al respecto “porque se hizo ese hallazgo, y al hacerse ese hallazgo pues espero las consecuencias, las cuales está presentando en este momento”, mediante este proceso, por lo que implícitamente acepta su responsabilidad en los hechos.

Además, es de gran importancia que el mismo demandante admite que la empresa tenía como instrucciones, “1. ESTÁ PROHIBIDO SUSTRAER PRODUCTO ALPINA DE LAS INSTALACIONES DE LA COMPAÑÍA, SALVO QUE SE TRATE DE UNA COMPRA HECHA EN EL ALPINA MARKET UBICADO EN LA SEDE” y “2. EL PRODUCTO ALPINA QUE SE DISPONE EN LA CAFETERÍA O EN LA NEVERA, ES EXCLUSIVAMENTE PARA CONSUMO EN LOS LUGARES PERMITIDOS DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA COMPAÑÍA”, incluso, acepta que las mismas estaban publicadas al ingreso de las instalaciones, en el control de entrada y salida peatonal, y según señala en su interrogatorio de parte, sabía que si le encontraban a un trabajador productos en su maleta al salir de la empresa, sin la correspondiente factura o autorización para retirarlos, era causal de despido, ya que según lo afirmó, así habían despedido a otros trabajadores, por lo que era consciente de la gravedad de la falta.

De manera que, resulta evidente que los hechos atribuidos al trabajador son constitutivos de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, invocado por la empresa, en cuanto dispone que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato, por parte del empleador, y en este caso, para solicitar el permiso para despedir, “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”; en tanto es obligación del trabajador “realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden

jerárquico establecido (numeral 1º del artículo 58 del CST); y además, tener legalmente prohibido, *“Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador”* (numeral 1º del artículo 60 *ibídem*), máxime cuando los contratos de trabajo deben ejecutarse de buena fe, como bien lo señala el artículo 55 de la misma norma, lo que aquí el trabajador no demostró.

Y aunque se aceptara la justificación del trabajador de que esas bebidas eran las que estaban dando de refrigerio en la cafetería, como también en últimas parece aceptarlo la entidad en la carta de despido, lo cierto es que, de todas formas, existía una instrucción directa del empleador de que tales productos son para consumirlos **exclusivamente** *"EN LOS LUGARES PERMITIDOS DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA COMPAÑÍA"* (Resalta la Sala), por lo que, es claro el incumplimiento del trabajador a sus obligaciones contractuales, pues no podía, contrariando esa disposición del empleador, tomar no sólo una bebida, sino 4, es decir, incluidas las de otros refrigerios, y pretender sacarlas de la empresa, sin contar con la debida autorización, como lo ordena el numeral 1º del artículo 60 antes citado, con lo que se reitera que el trabajador incurrió en una prohibición especial consagrada en la ley, configurándose así, la justa causa contemplada en el citado numeral 6 del artículo 62, amén que se trataba de un producto elaborado, sin que la ley haga distinciones en uno u otro sentido.

En cuanto a la gravedad de la falta, si bien no es posible verificarla en el reglamento interno de trabajo, pues no reposa dentro del expediente dicho instrumento, de todas formas, existe la prohibición, la que se reitera, ha sido expresamente aceptada por el trabajador, y la gravedad surge del desobedecimiento de una orden expresa y clara, y de las repercusiones que ese acto podría tener en la disciplina de la entidad, en tanto su inobservancia llevaría a un desorden y descontrol en el destino de los productos elaborados.

Sobre este aspecto, ha dicho la jurisprudencia laboral: *“Quiere la Ley que circunstancias baladíes no se erijan en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de las partes en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra, y por ello ha ocurrido (sic) a la calificación de graves, sin atender a los afectos dañosos que hayan producido”* (sentencia de Julio 7 de 1958, Gaceta Judicial 2199/2200)

Y en sentencia de la extinta Sección Primera, de fecha 31 de enero de 1991, radicado 4005, se indicó: *“La jurisprudencia ha expresado sobre el particular que <la*

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

obediencia del empleado a las órdenes del patrono constituye pues el deber cardinal suyo, que emana de la esencia misma del vínculo que los ata, y su inobservancia no puede ser calificada judicialmente como leve, así se trate de un servidor antiguo, ya que el mantenimiento de la disciplina interna de su establecimiento es tarea que le incumbe de modo privativo al patrono y que, por ende, no le es dable compartir al juez>>”.

La ocurrencia de la anterior falta no es disculpada, desvirtuada ni atenuada por el escaso valor de los productos, frente a la antigüedad del trabajador, como sostiene el recurrente, pues la verdad es que, como bien lo dijo el a quo, en tales eventos, la gravedad de la falta no depende de la cantidad o valor del producto sustraído, sino que la misma encuadre dentro de las prohibiciones establecidas en el artículo 60 del CST.

Por lo tanto, a juicio del Tribunal se acreditó la justa causa para el levantamiento del fuero sindical.

En consecuencia, no queda otro camino que confirmar el fallo proferido en primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo del trabajador demandado, por perder el recurso; como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de fecha 25 de noviembre de 2021, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso de fuero sindical de ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. contra JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del trabajador demandado, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

Proceso FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
Promovido por: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.
Contra: JOSÉ ANTONIO VILLADA RÍOS.
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00218-01

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria