



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL2855-2022

Radicación n.º 88075

Acta 28

Bogotá, D. C., tres (3) de agosto de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **BAVARIA & CIA S.C.A.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 3 de diciembre de 2019, en el proceso que en su contra instauró **JOHAN GREGORIO ARIZA GARAVITO**.

Se acepta el impedimento de la magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, con fundamento en la causal contenida en el numeral 12 del artículo 141 del CGP, aplicable por remisión del artículo 145 del CPTSS.

I. ANTECEDENTES

Johan Gregorio Ariza Garavito llamó a juicio a BAVARIA S.A., para que se declarara la existencia de un contrato de

trabajo a término indefinido; que para la fecha del despido – 18 de septiembre de 2013-, estaba amparado con la protección de fuero circunstancial, en tanto no se había resuelto el «*conflicto colectivo generado con la presentación del pliego de peticiones de SINALTRACEBA a BAVARIA S.A.*»; que los supuestos que dieron origen a la terminación del vínculo «*no son propios de las relaciones empleadores – trabajadores*» y, por ende, fue ilegal; y, que la diligencia de descargos fue «*inconstitucional*» y trasgredió el «*debido proceso*».

En consecuencia, solicitó el reintegro al cargo que desempeñaba o, a uno de mayor categoría «*con asignación salarial actualizada*», junto con los siguientes conceptos: salarios dejados de percibir \$67.200.000, primas \$5.600.000, vacaciones \$5.600.000, beneficios colectivos \$15.000.000, consignación a un fondo de cesantías \$5.600.000 y sanción moratoria, por la omisión en el depósito de las cesantías de \$93.333.33 diarios, desde el 16 de febrero de 2014 hasta que se haga efectivo el pago; y, lo *ultra y extra petita*.

Fundamentó las pretensiones, en que prestó sus servicios a BAVARIA S.A., mediante contrato de trabajo a término fijo inferior de un año, a partir del 1 de marzo de 2004, el cual fue modificado a indefinido en 2006; que el 18 de septiembre de 2013 el vínculo laboral se dio por terminado «*por una supuesta justa causa*», no obstante, estaba amparado por la garantía de fuero circunstancial, debido a que no había culminado el conflicto colectivo entre la sociedad demandada y SINALTRACEBA.

Contó que desempeñó el cargo de «OPERARIO DE PROCESOS TRES (oficios varios)», devengando un salario básico superior al SMLMV, por el trabajo suplementario de domingos, festivos, jornada nocturna, horas extras y turnos establecidos por la compañía; que el 11 de mayo de 2012 se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores Cerveceros de BAVARIA – SINALTRACEBA- y el 15 de marzo de 2013, se inició el conflicto colectivo y su posterior «etapa de arreglo directo», que fue agotada sin lograr la resolución, por lo que se mantuvieron las conversaciones; que el 16 de diciembre de 2013, BAVARIA S.A., y la organización sindical firmaron el instrumento extralegal, «dando finalización al conflicto colectivo», el cual se depositó el 19 de ese mismo mes y año.

Narró que el 6 de septiembre de 2013, se llevó a cabo diligencia de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y pacto colectivo, a fin de que rindiera descargos sobre «los informes “espontáneos”» presentados por Alexander Perozo, Vladimir Gabriel Algarín Escorcía y Óscar Antonio Rojas Paredes, sin que de manera previa, se le hubiere dado traslado de esas pruebas ni las que se aludieron en la carta de despido ni el derecho a contradecirlas en la diligencia, pues solo hasta la finalización del vínculo le entregaron las declaraciones; que los mencionados compañeros no comparecieron a ratificar sus acusaciones; y, que se trasgredieron los principios de «debido proceso, a la intimidad personal, al trabajo y a la dignidad humana».

Manifestó que los hechos que dieron origen a la

investigación administrativa interna, *«obedecieron al resorte de sus relaciones personales y privadas [...], donde interactuó con los señores compañeros de trabajo relacionados con unos dineros que se presentaron (sic) entre sí»*, sin que incidieran en las funciones y/o prestación de sus servicios personales a BAVARIA S.A., es decir, no existió nexo causal; que también se le dio por terminado el contrato de trabajo con *«justa causa»* a Óscar Antonio Rojas Paredes, *«por falsificar la firma del superior para el cobro de taxis»*.

Precisó que en el num. 4 del art. 64 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), que consagra las *«faltas graves»* no se estableció la prohibición de *«recibir préstamos de los compañeros de trabajo sin el aval de aquellos, que se originan en las relaciones personales, no laborales»*, ni tampoco se plasmó en el contrato; y que, aunque la carta de despido se soportó en las denuncias de los trabajadores y, en el lit. b) del art. 53 *ibídem* sobre el deber de *«Respeto por sus compañeros de trabajo»*, lo cierto era que no existía *«ningún elemento probatorio»* que demostrara que los hubiere irrespetado en las instalaciones de la empresa.

Señaló que en la *«carta de terminación del contrato de trabajo y en la diligencia de descargos»*, manifestó que existía un asunto relacionado con *«unos embargos y un dinero que adeudaba»* a los trabajadores de la compañía, pero por *«situaciones de carácter civil y penal e incluso personal»*, de ahí que BAVARIA S.A., *«no tenía injerencia en ello, porque no era del ámbito laboral»* (fs.º2 al 14).

BAVARIA S.A., al contestar, se opuso a todas las pretensiones; en cuanto a los hechos, señaló que celebró con el actor contrato de trabajo a término fijo de 5 meses, a partir del 1 de marzo de 2004, el cual mutó a indefinido el 9 de abril de 2007; que el último cargo desempeñado fue de «Operario de Procesos 3», con un salario de \$1.602.000; que el 15 de marzo de 2013, se inició el conflicto colectivo y su posterior «etapa de arreglo directo», que fue agotada sin lograr la resolución, la que se «extendió más allá» de los términos establecidos en la ley y, por ende, el trabajador «no gozaba de fuero circunstancial» al momento de la finalización de la relación laboral. Negó los demás supuestos.

Destacó que Johan Ariza incurrió en las «justas causas», que configuraron el finiquito de la relación laboral, según el art. 53 del RIT, en concordancia con los arts. 57 y 64 *ibídem*, como quiera que el 21 de agosto de 2013, recibió las quejas presentadas por Alexander Perozo, Vladimir Algarín y Óscar Rojas que se basaron en que «el demandante, sin autorización para ello, utilizó información y firmas de los trabajadores, para recibir préstamos a su favor, sin que dichos señores hubieran avalado esas actuaciones ni suscrito los títulos que respaldaban», lo que les generó graves perjuicios, tales como embargos de salarios y afectación de las historias crediticias.

En su defensa, formuló las excepciones de mérito de «INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN», «COMPENSACIÓN» y «PRESCRIPCIÓN» (fs.º73 a 116).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Barranquilla, a través del fallo de 5 de diciembre de 2018, declaró probada la excepción de «INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN» y, en consecuencia, absolvió de todas las pretensiones a BAVARIA S.A., y dispuso el grado jurisdiccional de consulta, en caso de que no se apelara la decisión. No impuso costas. (f.º cd. 404).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, al resolver el recurso de apelación promovido por el demandante, mediante sentencia del 3 de diciembre de 2019, (f.ºcd. 408), resolvió:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Barranquilla el 12 (*sic*) de diciembre del 2018, dentro del proceso adelantado por el señor **JOHAN GREGORIO ARIZA GARAVITO ZAMBRANO** (*sic*) en contra de **BAVARIA S.A.**, atendiendo las consideraciones hechas en la parte motiva de esta sentencia y, en su lugar, declarar no probada las excepciones propuestas por la demandada.

[SEGUNDO:] DECLARAR ineficaz el despido de **JOHAN GREGORIO ARIZA GARAVITO ZAMBRANO** (*sic*) y, en consecuencia, **CONDENAR** a la demandada **BAVARIA S.A.** a reintegrar al demandante al mismo cargo u a otro igual al que tenía el día del despido.

[TERCERO:] CONDENAR a la demandada a pagar al demandante los salarios y prestaciones sociales legales que se produjeron, al igual que en el pago los aportes a la seguridad social, desde la fecha del despido, es decir, 18 de septiembre de 2013, hasta que se haga efectivo el reintegro, de acuerdo con lo expuesto en esta sentencia.

[CUARTO:] DECLARAR la no solución de continuidad del contrato del señor **JOHAN GREGORIO ARIZA GARAVITO ZAMBRANO** (*sic*).

Costa en primera instancia a cargo de la parte demandada, sin costas en esta instancia. (Negrilla de la Sala).

En lo que interesa al recurso extraordinario, el colegiado con el propósito de establecer si al momento del despido el demandante estaba amparado por el fuero circunstancial y, la procedencia del reintegro, junto con el *«pago de las demás prestaciones reclamadas con esta demanda»*; expuso que:

Johan Gregorio Ariza Garavito manifiesta haber tenido un contrato de trabajo con Bavaria, que se perfeccionó mediante la suscripción del mismo el día 1 de marzo del 2004, tal como se ve a los folios 118 al 123 y, posteriormente, en el año 2006 las partes acuerdan modificar la modalidad de la relación y convertirlo en un contrato a término indefinido, folio 124; 7 años más tarde el 16 de septiembre de 2013 la empresa Bavaria le notifica al demandante que su contrato fue terminado por justa causa, argumentando que los señores Alexander Perozo Mendoza, Vladimir Gabriel Algarín Escorcía y Óscar Antonio Rojas Paredes, todos compañeros de trabajo del demandante, se acercaron en diferentes oportunidades a las oficinas de recursos humanos quejándose, porque el señor Johan Gregorio Ariza había falsificado sus firmas en una letra de cambio y, que por ello, tenían embargos, por lo cual [...] rindieron ante dicha planta unas declaraciones libres y espontáneas, tal como se ve a los folios 23 y 26.

El 6 de septiembre del 2013, el demandante fue llamado a diligencia de descargos en la que se le pone de presente la situación y se le permite ser acompañado en la diligencia por Rafael Maldonado Gamboa y Erwin Viloría Herrera, folios 18 al 26; también argumenta la demandada que el demandante violó el artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo y las políticas éticas de la empresa, por lo que se configura una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo [...].

Adujo que los anteriores supuestos, ocurrieron en vigencia de la negociación colectiva entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Cerveceros - SINALTRACEBA y

BAVARIA S.A., pues en el documento de folio 17 se indicó: «*la negociación del pliego de peticiones se inició el día 15 de marzo del 2013 y se logra firmar entre las partes del 16 de diciembre de 2013, y el 19 de diciembre 2013 fue depositada ante el Ministerio de Trabajo*»; y, que en el de folio 16 se certificó que el actor fue miembro activo de la organización sindical, desde el 11 de mayo del 2012; de modo que, se demostraba que estaba cobijado por el *«fuero circunstancial»*.

Explicó que el fuero circunstancial consistía en una garantía que amparaba a los trabajadores que se hallaren en medio de una negociación colectiva, el cual tenía su génesis en el art. 25 del Decreto 2351 de 1965, que preceptúa: *«los trabajadores que presenten al empleador un pliego de peticiones no podrán despedirse sin justa causa comprobada, desde que se presenta el pliego y durante los términos que la ley señala, para que se desarrollen las etapas que permitan el arreglo del conflicto»*; y, que tal protección se consagró en el art. 10 del Decreto 1373 de 1966, que incluyó a todos los trabajadores afiliados al sindicato o, a los no sindicalizados que hubieren presentado pliego de peticiones, *«desde el momento de su presentación al patrón o hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo, mediante la firma en una convención o del pacto o, quedé ejecutoriado el laudo arbitral según fuere el caso»*.

Trajo a colación la *«sentencia del 11 de mayo del 2006, asimismo la sentencia del 11 de agosto del 2004»* de esta Corporación, -sin indicar datos adicionales-, para precisar que centraría el estudio en dos temas: *i) la ilegalidad y la ausencia*

de la justa causa del despido; y, *ii*) la circunstancia de que ello se produjo estando vigente una negociación colectiva, en atención a que se probó que el demandante tenía la calidad de trabajador sindicalizado.

Consideró:

[...] la justa causa invocada por el demandado, sustentada en las declaraciones espontáneas rendidas por Alexander Perozo Mendoza, Vladimir Gabriel Algarín Escorcía y Óscar Antonio Rojas Paredes y en la violación de los reglamentos de ética internos, estos hechos no pueden considerarse como justa causa para el despido, toda vez que la falsedad del título valor y del suscriptor del mismo no fue comprobada, es decir, no existe prueba alguna que certifique que el demandante falsificó las firmas de sus compañeros para cometer la conducta delictiva y, por ende, tampoco tendría asidero jurídico la violación de los reglamentos.

Indicó que del testimonio rendido por Vladimir Gabriel Algarín Escorcía se extraía que aseguró que *«jamás se acercó a las instalaciones de recursos humanos, para impetrar ninguna queja»*, que por el contrario, lo mandaron a llamar para ponerle de presente la situación con el demandante y, que si bien, tuvieron una conversación por un embargo, ellos lo arreglaron de forma personal, sin que la empresa tuviera que ver.

Analizó el art. 62 del CST, a fin de determinar si medió justa causa, para dar por terminado el contrato de trabajo, aun estando en curso la negociación colectiva, al igual que la carta de despido (f.º15), en donde la compañía afirmó que el trabajador desatendió la *«moral»* que debía primar en las relaciones con sus compañeros, según el literal b) del art. 53 del Reglamento Interno de Trabajo: y, estimó:

[...] al analizar las pruebas traídas al plenario, no encuentra que los hechos ni las disposiciones invocadas encuadran con lo probado, pues los propios compañeros presuntamente afectados desvirtuaron el dicho de la empresa; con anterior se concluye que el señor Johan Gregorio Ariza Garavito no estaba incurso en ninguna justa causa establecida por la ley, y mucho menos en las establecidas en los reglamentos internos de Bavaria.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por BAVARIA S.A., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que esta Corte, case la sentencia impugnada, para que una vez constituida en sede de instancia, confirme la de primer grado, en la que *«se absolvió a BAVARIA S.A., de todas y cada una de las pretensiones de la demanda»*.

Con tal propósito, formula un cargo por la causal primera de casación, que no fue replicado y que se estudia a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada, por vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1966, numeral 6, literal a) del 62 del CST, modificado por el 7 del Decreto 2351 de 1965; 58 y 60 del CST; 64 del CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002; 127 del CST, modificado por el 14 de la Ley 50 de 1990; 140, 186, 189, 249 y 306 del CST,

en relación con los artículos 262, 164 y 167 del CGP, por aplicación analógica del 145 del CPTSS.

Enlista los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado sin estarlo, que el contrato de trabajo del actor terminó sin justa causa.
2. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el contrato de trabajo del demandante terminó con justa causa a él imputable, como consecuencia de haber incurrido en un grave incumplimiento a sus obligaciones legales y contractuales.
3. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el demandante utilizó sin autorización previa las firmas e información personal de los señores Alexander Perozo Mendoza, Oscar Antonio Rojas y Vladimir Gabriel Algarín Escorcía, para recibir préstamos a su favor, sin que los mismos hubieran avalado y suscrito los documentos que respaldaban tales préstamos, generando perjuicios tales como embargos en sus salarios y afectando su historial crediticio.
4. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el demandante incurrió en violación grave a las obligaciones contenidas en el reglamento interno de trabajo de la empresa, consistentes en guardar respeto por sus compañeros de trabajo, procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores, guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de colaboración en el orden moral, disciplina general de la empresa, ser verídico en todo caso, observar y cumplir el reglamento, las disposiciones de seguridad informática y las demás normas de la empresa y del nivel corporativo, tales como Códigos de Ética y Buen Gobierno.
5. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el demandante incurrió en grave violación a sus obligaciones legales, específicamente la contenida en el numeral 4° del artículo 58 del CST, esto es, guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el demandante incurrió en grave violación de la Política de Ética de la Compañía, que en el numeral 2.6.2 establece que los empleados se regirán por los valores de la compañía y deben mostrar respeto por la dignidad de sus colegas y las partes interesadas.

7. Dar por demostrado, sin estarlo, que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el demandante se encontraba amparado por la garantía del fuero circunstancial.

8. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que dado el tiempo transcurrido desde el inicio del conflicto colectivo, para la fecha del despido había perdido vigencia la garantía del fuero circunstancial.

Denuncia como pruebas erróneamente apreciadas: contrato de trabajo y el otrosí por el cual pasó a ser a término indefinido; carta de despido; diligencia de descargos; Reglamento Interno de Trabajo; Código de Ética; pliego de peticiones; convención colectiva de trabajo; las declaraciones de Alexander Perozo Mendoza, Óscar Antonio Rojas Paredes y testimonio Vladimir Gabriel Algarín Escorcía (fs.º 149 a 154).

Como pruebas no valoradas: la denuncia radicada por Alexander Perozo Mendoza ante la Fiscalía General de la Nación el día 20 de abril de 2013, en contra del demandante. (fs.º 137 a 139) y ampliación de la misma (f.º 140); demanda radicada ante el Juzgado 19 Civil Municipal de Barranquilla por parte del señor Will Manuel Salinas Garrido en contra de Alexander Perozo Mendoza (fs.º 141 y 142); letra de cambio allegada como anexo de la demanda en el Juzgado 19 Civil Municipal de Barranquilla por parte de Will Manuel Salinas Garrido en contra de Alexander Perozo Mendoza (f.º 143), contestación de la demanda ejecutiva por parte de Alexander Perozo Mendoza (fs.º. 144 a 146), poder otorgado por Perozo a su apoderada (f.º 147); oficio de desembargo aportado por el demandante en la audiencia de desembargo (f.º148): y, confesión del demandante en el interrogatorio de parte.

Expone que el colegiado se equivocó al revocar la decisión absolutoria del *a quo*, con el argumento de que el demandante estaba amparado con el fuero circunstancial y, que como no existía prueba que acreditara que falsificó las firmas de sus compañeros, es decir, las faltas que se le imputaron en la carta de despido, pues, *«inclusive, Vladimir Gabriel Algarín Escorcía -uno de los trabajadores afectados -, había informado al Juzgado que ellos habían “arreglado” la situación de manera personal y que eso nada tenía que ver con la empresa»*, el despido tenía que ser considerado ineficaz.

Manifiesta que, a pesar de la *«aparente consistencia argumentativa del Tribunal»*, lo cierto es que se abstuvo de analizar en debida forma las pruebas arrimadas al proceso, *«obviando las mas (sic) relevantes y dando una lectura sesgada a aquellas que tuvo a bien considerar»*, para concluir erradamente que el contrato de trabajo se había terminado sin justa causa.

Señala que el juez plural se limitó a reseñar la carta de despido, para colegir que no se acreditó la falta imputada al trabajador, concretamente, el hecho *«de haber utilizado sin autorización previa las firmas e información personal de Alexander Perozo Mendoza, Óscar Antonio Rojas y Vladimir Gabriel Algarín Escorcía, con el propósito de recibir préstamos a su favor»*, sin que ellos hubieran avalado tales documentos.

Arguye:

A folios 137 a 139 del expediente obra la denuncia radicada por el señor Alexander Perozo Mendoza ante la Fiscalía General de la Nación el día 20 de abril de 2013, en que consta que la misma se dirigió, en primer lugar, en contra del señor Will Manuel Salinas Garrido y su apoderado, quienes promovieron demanda ejecutiva ante el Juzgado 19 Civil Municipal de Barranquilla, con base en una letra de cambio que el jamás había suscrito. En ese documento, consta también que el denunciante tuvo conocimiento del proceso ejecutivo como consecuencia del embargo que se decretó respecto de su salario y que le fue debidamente informado por parte del área de recursos humanos de Bavaria S.A., empresa en que él laboraba.

Mas (sic) adelante, a folio 140 del plenario, reposa un documento titulado "Anexos Ampliación de la Denuncia", suscrito por el señor Perozo Mendoza, en el que se lee lo siguiente:

*"Después de haber indagado y de confirmar la participación de un compañero de trabajo hago la ampliación de este denuncia contra el señor **JOHAN ARIZA GARAVITO**, identificado con [...], éste valiéndose de ser compañero de trabajo tuvo acceso a la información de mis datos y mis comprobantes de pago, el cual (sic) facilitó el fraude del cual soy el mayor afectado.*

*Cabe decir que es la segunda vez que esta persona me ha colocado en esta situación siendo ésta segunda que ha logrado este fraude aunque de este hecho tiene conocimiento el señor **ELSER SABOGAL**, apoderado del señor **WILL MANUEL SALINAS**, éste ha hecho caso omiso de esta aclaración y no ha retirado el embargo de mi salario que se encuentra en el Juzgado 19 Civil Municipal de Barranquilla.*

Con este escrito le solicito el favor señor Fiscal para que emita un comunicado al Juzgado para que se me levante la medida cautelar mientras se aclara esta situación, o se asigne a un técnico y se me practique una prueba grafológica."
(subrayado fuera de texto)

Asevera que de las anteriores probanzas, se desprende que el demandante incurrió en las faltas que le fueron endilgadas, al punto que *«Perozo, uno de los compañeros de trabajo afectados por el actor, promovió una denuncia penal ante autoridad competente, en que expresamente lo señaló como responsable del hecho punible»*, aunado a que las siguientes pruebas evidencian que perjudicó a sus compañeros de trabajo: *i) la demanda radicada ante el Juzgado 19 Civil Municipal de Barranquilla por parte del señor Will Manuel Salinas Garrido en contra de Alexander Perozo*

Mendoza (fs.º 141 y 142), *ii*) la letra de cambio allegada como anexo de la demanda radicada en el Juzgado 19 Civil Municipal de Barranquilla por parte del señor Will Manuel Salinas Garrido en contra de Alexander Perozo Mendoza (f.º 143), *iii*) la contestación de la demanda ejecutiva por parte del señor Alexander Perozo Mendoza (fs.º 144 a 146); *iv*) el poder otorgado por el señor Perozo a su apoderada (f.º147); y, *iv*) el oficio de desembargo.

Dice que el Tribunal pasó por alto las anteriores probanzas, además de que «*sin desconocer que los documentos declarativos emanados de terceros no son prueba calificada en casación*», esta Corte debía tener en cuenta la declaración rendida por Alexander Perozo Mendoza con fecha 22 de agosto de 2013 ante Bavaria S.A., (fs.º149 a 150), que contiene el relato de los hechos que soportaron la denuncia.

Indica:

Lo propio ocurre con las declaraciones rendidas por los señores Óscar Antonio Rojas Paredes (fi. 151, 152) y Vladimir Gabriel Algarín Escorcía (fi. 153, 154) ante la empresa, que fueron entregadas al demandante en el trámite del proceso disciplinario que antecedió al despido y que dan cuenta que estos trabajadores también fueron víctimas del demandante, quien de manera inconsulta suscribió por ellos algunos títulos valores para respaldar créditos que él adquirió con un tercero, que promovió sendos procesos de ejecución en su contra, que resultaron en el embargo de su salario.

En estas condiciones, resulta inaceptable, desde todo punto de vista, la conclusión a que arribó el Tribunal al afirmar que "**los propios compañeros presuntamente afectados desvirtúan el dicho de la empresa**" y/o que el asunto no era de resorte de la empresa porque el señor Vladimir Gabriel Algarín Escorcía había informado al Juzgado que "*si bien ellos tuvieron una conversación por un embargo esta situación la arreglaron de forma personal y nada tuvo que ver está con la empresa*", cuando lo que está

demostrado con los documentos ya reseñados es que el conflicto surgió precisamente porque el actor se había valido de la condición de compañeros de trabajo de estas tres personas, para acceder a la información sobre sus datos y sus comprobantes de pago, estando también acreditado en el proceso que a estas tres personas les fue embargado el salario y que fue por esa razón que se enteraron de los hechos. (Negrilla del texto).

Por otra parte, es pertinente hacer referencia al interrogatorio de parte absuelto por el actor, quien en dicha diligencia admitió que los señores Alexander Perozo Mendoza y Vladimir Gabriel Algarín Escorcía lo habían buscado para hablar sobre el embargo, que él había asumido el pago en el caso del señor Vladimir Algarín y que incluso el señor Alexander Perozo había presentado una denuncia penal por el uso de su nombre para avalar un crédito, declaración que confirma la ocurrencia de los hechos.

Destaca que, si bien el juez plural en su decisión referenció el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética de la empresa, es palmario que no los consideró, pues de lo contrario habría llegado a la conclusión que el actor incurrió en la grave violación de las obligaciones contractuales y reglamentarias que se le endilgaron, toda vez que:

[...] el reglamento interno de trabajo de Bavaria S.A. establece en su artículo 53 que los trabajadores tienen como deberes generales el respeto a sus compañeros de trabajo, procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores, guardar buena conducta en todo sentido y obrar siempre de buena fe y con espíritu de leal colaboración en el orden moral y la disciplina general de la empresa, ser verídico en todo caso y observar y cumplir los Códigos de Ética, al paso que en su artículo 57 consagra como una de las obligaciones especiales del trabajador, guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y el artículo 64 califica como falta grave el irrespeto a los compañeros.

En consecuencia, es evidente el error en que incurrió el Tribunal al concluir que la empresa no cumplió con la carga de probar los motivos que dieron lugar al despido del actor, así como al pretender que la empresa hiciera caso omiso de la conducta del trabajador, cuando efectivamente se demostró que con su actuar había afectado a sus compañeros, con independencia que solo

uno de ellos hubiera promovido una acción tendiente a resarcir sus derechos, pues la conducta que motivó la terminación del vínculo, tal como consta en la carta de despido, fue el irrespeto a sus compañeros, sin que en este caso particular las resultas de los procesos adelantados ante otras jurisdicciones tuvieran la virtualidad de condicionar la eficacia del despido.

VII. CONSIDERACIONES

El problema jurídico gira en torno a dilucidar, si el Tribunal se equivocó en su decisión, al considerar que en el *sub judice*, no existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al demandante y, si para ese momento estaba amparado por el fuero circunstancial.

Al descender a las pruebas acusadas de apreciación errónea, observa la Sala que:

Obra a folios 118 a 123, contrato de trabajo a término fijo que celebraron Johan Gregorio Ariza Garavito y BAVARIA S.A., para desempeñar el cargo de «*oficios varios*», a partir del 1 de marzo de 2004, el cual fue modificado a indefinido, a través de la suscripción de «*OTROSÍ*» el 9 de abril de 2007 (f.º124).

De folios 127 a 136, reposa la diligencia de descargos de Johan Gregorio Ariza Garavito del 6 de septiembre de 2013, en la se le atribuyó «*un grave incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, al haber utilizado sin autorización previa las firmas e información personal*» de los trabajadores Alexander Perozo Mendoza, Óscar Antonio Rojas Paredes y Vladimir Gabriel Algarín Escorcía, «*para*

recibir préstamos a su favor, sin que los mismos hubiesen avalado y suscrito los documentos que respaldan tales títulos», lo que generó perjuicios tales como: embargos de salarios y anotaciones en los historiales crediticios.

En suma, de tal documento, se aprecia que el demandante no aceptó las acusaciones y que señaló que, aunque el dictamen grafológico arrojó como resultado que Alexander Perozo Mendoza no suscribió la *«letra de cambio»*, también lo era que *«al momento no se ha comprobado que fui yo el que falsificó la firma»*; que *«esto es un proceso netamente civil y no laboral»*; que es inocente hasta que no se demuestre lo contrario, conforme el art. 29 de la CN, lo cual no ha ocurrido, pues, *«no ha recibido ningún llamado por la Fiscalía»* por los procesos que adelantaron sus compañeros de trabajo; que, aunque le debía un dinero a Óscar Antonio Rojas Paredes que estaba pagando, no falsificó su firma ni la de Vladimir Gabriel Algarín Escorcía y que lo que le adeuda es un tema personal.

De folio 15 obra escrito del 18 de septiembre de 2013, a través del cual la empresa notifica al actor la *«TERMINACIÓN DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA»*, motivado en que:

La Empresa recibió el día 21 de agosto de 2013, declaraciones libres realizadas por los señores Alexander Perozo Mendoza, Oscar Antonio Rojas Paredes y Vladimir Gabriel Algarín Escorcía, así como las pruebas aportadas por estos, según las cuales Usted incurrió en un grave incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, al haber utilizado sin autorización previa las firmas e información personal de los citados trabajadores, para recibir préstamos a su favor, sin que los mismos hubiesen avalado y suscrito los documentos que respaldaban tales títulos,

generando perjuicios como embargos en sus salarios y afectación de su historia crediticia.

Por lo anterior, la Compañía inició la investigación disciplinaria correspondiente, citándolo a diligencia de descargos el día 3 de septiembre de 2013, sin embargo, por encontrarse incapacitado los días tres [3], cuatro [4] y cinco [5] de septiembre del año en curso, los términos del proceso disciplinario se suspendieron hasta culminar su incapacidad, realizándose la diligencia de descargo el día 6 de septiembre de 2013, garantizándole así, su derecho de defensa y debido proceso.

En diligencia de descargos, Usted negó lo señalado por sus compañeros en las citadas declaraciones, pero admitió que existía un asunto relacionado con unos embargos y un dinero que adeudaba a los mismos, haciendo énfasis que, por ser éstas situaciones de carácter civil y penal e incluso personal, respecto de sus compañeros de trabajo la Compañía no tenía por qué intervenir y menos desde el ámbito laboral.

Después de analizar las pruebas aportadas al proceso es decir, los testimonios de sus compañeros de trabajo, así como la documentación presentada por ellos, que corroboraba y avalaba sus declaraciones, aunado a los argumentos expuestos por Usted en la diligencia de descargos, que no pudieron justificar de ninguna manera el haber puesto a sus compañeros de trabajo en una situación que afectó sus salarios, su vida crediticia y por ende el clima laboral, la Compañía pudo determinar que efectivamente con su comportamiento ha faltado a la moral que debe primar en las relaciones con sus compañeros de trabajo, así como a la veracidad, confianza y disciplina que de usted exige la Empresa.

La conducta en la que usted incurrió son contrarias a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 53 literales B *“Respeto a sus compañeros de trabajo”*; C *“Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores”*; D *“Guardar la buena conducta en todo el sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral disciplina general de la empresa”*; G *“Ser verídico en todo caso”*; P *“Observar y cumplir el presente Reglamento, las disposiciones de seguridad informática y las demás normas de la Empresa y del nivel corporativo, tales como los Códigos de Ética o Buen Gobierno que se establezca”*; en su artículo 57 numeral 1 *“Acatar y cumplir las órdenes e instrucción que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*; y en su artículo 64 numeral 4 *“incurrir en las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias”* y el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 58 numeral 4 *“Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”* y en la Política Ética de la Compañía que en el numeral 2.6.2 establece *“...Los empleados se registrarán*

por los valores de la compañía y deben mostrar respeto por la dignidad de sus colegas y las partes interesadas...”.

Al quedar probado que con su conducta usted incumplió normas de la Compañía, específicamente en el Reglamento Interno de Trabajo, la Política Ética y las obligaciones emanadas de su Contrato de Trabajo, la Empresa reitera que da por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir de hoy dieciocho [18] de septiembre de 2013, con fundamento en el Literal A numeral 6 del Artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes y complementarias.

En caso de no estar de acuerdo con la determinación tomada por parte de la Empresa, le recordamos que puede hacer uso de los recursos planteados en el Literal d), cláusula 9 del Capítulo II del Pacto Colectivo 2011-2014.

De las anteriores probanzas, tal como lo coligió el Tribunal no se desprende que se hubiere acreditado la conducta endilgada por BAVARIA S.A., al demandante para que hubiere dado por terminado el contrato con justa causa, con fundamento en los lits. b) y c) del art. 53 del RIT sobre el deber de *«Respeto a sus compañeros de trabajo»*, y *«Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores»*, ni el num. 4 del art. 57 *ibidem* que obliga a los trabajadores a *«Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con superiores y compañeros»*, ni el 64 que consagra las *«faltas graves»*, por incurrir en el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones contractuales, reglamentarias, y las del Código de Ética (fs.º165 a 119 y 285 a 349).

De otra parte, aunque la censura denuncia la convención colectiva de trabajo y el pliego de peticiones de apreciación errónea, lo cierto es que no le indica a esta Corte,

cuáles fueron los desaciertos en los que incurrió el Tribunal, esto es, la confrontación entre lo que a su juicio se extrae de esas pruebas y lo que consideró el sentenciador al respecto, razón por la que no se podrá emprender su análisis, dado el carácter dispositivo del recurso extraordinario.

Así mismo, acontece con las probanzas que contienen la «*Declaración Libre y Extemporánea*» de Alexander Perozo Mendoza, Óscar Antonio Rojas Paredes y Vladimir Gabriel Algarín Escorcía y el testimonio de este último (fs.º149 a 154, cd.º404), en la medida en que no son considerados pruebas calificadas en casación, conforme al art. 7 de la Ley 16 de 1969.

En lo atinente a los medios de convicción no valoradas, ninguna equivocación incurrió el juez plural, como quiera que contrario a lo indicado por la empresa recurrente, la denuncia que promovió Alexander Perozo Mendoza ante la Fiscalía General de la Nación el 20 de abril de 2013 y su ampliación, fue en contra de Elser Sabogal y su apoderado Will Manuel Salinas (fs.º 137 a 140), aunado a que no son pruebas hábiles, en tanto son documentos emanados de terceros.

Igualmente, la demanda radicada ante el Juzgado 19 Civil Municipal de Barranquilla, a la que se le anexó una letra de cambio (fs.º 141 a 143), la contestación de la demanda ejecutiva por parte de Alexander Perozo Mendoza (fs.º. 144 a 146), el poder otorgado por aquel a su apoderada (fs.º 147); y, el oficio de desembargo aportado en la audiencia de

desembargo (fº. 148); y, en todo caso, no acreditan que el demandante hubiere incurrido en las faltas graves que le atribuyó el empleador en la carta de despido, pues, como se dijo ni siquiera se promovió en su contra.

En lo atinente al interrogatorio de parte, debe advertirse, que solo constituye una prueba calificada cuando se desprenda confesión, conforme al art. 191 del CGP, aplicable por remisión analógica del 145 del CPTSS, lo cual no acontece en este caso, pues, Johan Gregorio Ariza Garavito negó que hubiere falsificado las firmas de sus compañeros de trabajo en letras de cambio (fs.º404, minuto 24:40).

Allí, aparte de indicar que rindió la diligencia de descargos, por los hechos atribuidos por Alexander Perozo Mendoza, Óscar Antonio Rojas Paredes y Vladimir Gabriel Algarín Escorcía, indicó que nunca recibió por parte de la empresa llamados de atención; que aunque Vladimir le comunicó que tenía un embargo, por un dinero que él le debía, eso era un asunto personal entre ellos que fue acordado y solucionado, pues canceló esa deuda, además de que son amigos; y, que antes de esa diligencia no conocía del embargo de Alexander Perozo Mendoza, aunado a que *«no aparece en la Fiscalía ni hay nada en su contra»*. Resaltó que nunca firmó letras de cambio.

De ahí que, para la Sala la sentencia impugnada está ajustada a derecho, como quiera que la censura no desvirtuó lo estimado por el colegiado, referente a que no se acreditó

en la *litis*, los supuestos que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo.

Adicionalmente, la sociedad recurrente dejó incólume uno de los soportes de la decisión y, es que para la época en que se produjo el despido del demandante -18 de septiembre de 2013-, se encontraba en curso un conflicto colectivo de trabajo, y, por ende, estaba amparado por el fuero circunstancial, según se extrae de la certificación del 8 de enero de 2014, procedente del Sindicato Nacional de Trabajadores Cerveceros de BAVARIA – SINALTRACEBA, en la que hizo costar: *«la negociación del pliego de peticiones de la actual convención colectiva [...] se dio inicio el día 15 de marzo de 2013 y se logra la firma entre las partes el 16 de diciembre de 2013»*, y fue depositada el 19 de ese mismo mes y año (f.º17).

A propósito, esta Sala en la sentencia CSJ SL4573-2015, recordó que no es viable el despido de un trabajador apartado por la garantía del fuero circunstancial, sino en la media que exista una justa causa comprobada, supuesto que no logró derruir la censura.

La aludida providencia, reiteró la CSJ SL, 5 oct. 1998, rad. 11017, que adoctrinó:

La decisión del juez que resuelva el litigio sobre el particular deberá dirimir si existe la justa causa comprobada, pues en tal evento la decisión de despido del empleador se tendrá por legítima y por tanto, con el efecto de terminar el contrato. De lo contrario, deberá declarar la violación de la prohibición prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, con las consecuencias

que ya se han señalado, las que, por lo demás, son las mismas que se presentan en otros casos en los que la ley, no la convención colectiva u otra disposición laboral, prohíbe expresamente el despido [...].

Así las cosas, concluye esta Corte, que el pronunciamiento que puso fin a la segunda instancia, fue razonable y ceñido a lo que se desprende de los medios de convicción examinados, sin que se observe que el *ad quem* hubiere incurrido en un desatino evidente, ostensible, ni protuberante en materia de valoración probatoria, *máxime* cuando el ordenamiento jurídico concede a los jueces la facultad de la libre formación del convencimiento, en virtud del art. 61 del CPTSS.

En consecuencia, no prospera el cargo formulado.

Sin costas en el recurso extraordinario, como quiera que no se presentó réplica.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 3 de diciembre de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso seguido por **JOHAN GREGORIO ARIZA GARAVITO** contra **BAVARIA & CIA S.C.A.**

Sin costas como se dijo.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

(IMPEDIDA)

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ

artículo 20