

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**  
**SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**  
**Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 010**  
**APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 03**

Guadalajara de Buga, (03) de febrero dos mil veintitrés (2023)

<b>Proceso Ordinario Laboral de EDINSON MORENO COSME contra INCAUCA S.A, Radicación N° 76-001-31-05-009-2013-00838-01</b>
---

### **OBJETO DE LA DECISIÓN**

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia dictada en audiencia pública y celebrada por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, el primero (1) de julio de dos mil quince (2015).

Se precisa que el asunto fue repartido al Tribunal Superior de Cali y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

### **I. ANTECEDENTES**

#### **1.1. La demanda.**

La parte demandante en su libelo inicial pretendió, sin la declaratoria del contrato de trabajo, que se declarara que el demandante fue despedido sin justa causa y que en consecuencia se otorgara la indemnización por despido sin justa causa. En el acto de reforma a la demanda, también sin la declaratoria de un vínculo laboral, pretendió principalmente que se declarara que su contrato fue terminado sin justa causa al no citarse la causal de terminación, que se ordenara su reintegro y pago de las acreencias laborales dejadas de percibir, además de indemnización por perjuicios morales y psicológicos. Subsidiariamente, instó que se le otorgara la reparación plena y ordinaria de perjuicios por lucro cesante consolidado y futuro, daños morales objetivos y subjetivos, además de las costas del proceso.

Como fundamentos fácticos señaló que laboró con la demandada desde el catorce (14) de noviembre de mil novecientos noventa y cinco (1995), bajo la modalidad del contrato de trabajo a término indefinido y para desempeñarse como ayudante de segunda-elaboración categoría 12. Vínculo que argumentó fue terminado exponiendo como justa causa la pérdida de confianza por la entidad y que hacía incompatible su permanencia en la compañía.

Demandante: Edinson Moreno Cosme  
Demandado: Incauca S.A  
Radicado: 76-001-31-05-009-2013-00838-01

Argumentó que la desvinculación la demandada la cimentó en la pérdida o uso inadecuado de un tipo de soldadura denominada weldscat, caso para el que rindió declaración el primero (1) de febrero de dos mil trece (2013).

Que seguidamente el Comité Obrero-Patronal lo citó para el cinco (5) de febrero siguiente, para tratar el caso de pérdida de la soldadura o uso inadecuado, determinando la cancelación del contrato de trabajo, sin consideración o motivación, además sin la presencia de representantes sindicales.

Afirmó que si se hubiese hecho el retiro de la soldadura, ese actuar no constituía una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo conforme la ley y la convención colectiva de la empresa, concretamente el artículo 5 de ésta.

Sostuvo que su declaración no podía tomarse como un acta de descargos para que hiciera parte del acta de comité obrero-patronal y justificar el despido, más porque no se advertía sin mediar pruebas del retiro de la soldadura y que no la hubiese utilizado, amén que retiraba la soldadura con autorización previa.

Esbozó que la decisión de terminación fue recurrida en segunda instancia, pero afirmó que no se dio trámite a la alzada y fue despedido.

## **1.2 Contestación demanda**

Incauca S.A. se opuso a todas y cada una de las pretensiones. Aceptó lo correspondiente al contrato de trabajo, sus extremos temporales y el cargo desempeñado por el demandante. También que el trabajador era sindicalizado.

Como argumentos de defensa, manifestó la terminación del contrato se dio por justa causa, en tanto, desde el ocho (8) de junio de dos mil doce (2012) hasta el veintitrés (23) de enero de dos mil trece (2013), el accionante retiró injustificadamente del almacén de la empresa 240 kg de soldadura Weldcast 1, avaluada en \$27.598.376 y que esos retiros eran autorizados por personas diferentes a sus jefes. Indicó que esa soldadura era utilizada para trabajos específicos de elaboración y que su utilización era exclusiva en la recuperación de piezas fabricadas en fundición, por lo que el consumo del departamento de elaboración, donde trabajaba el demandante era bajo y fue una situación que el actor no pudo explicar ni argumentar. Todos los argumentos expuestos en la misiva del doce (12) de febrero de dos mil trece (2013) y que resolvió terminar el contrato de trabajo con justa causa. Agregó que la carta de terminación enumera y argumenta de manera las fallas cometidas y que constituían un incumplimiento grave al reglamento interno de trabajo y Código Sustantivo del Trabajo.

Manifestó que al demandante siempre se le garantizó el derecho de defensa, iniciando en la versión libre realizada el primero (1) de febrero de dos mil trece (2013), posteriormente con el proceso administrativo que comenzó con el

Demandante: Edinson Moreno Cosme

Demandado: Incauca S.A

Radicado: 76-001-31-05-009-2013-00838-01

acta de descargos en el Comité Obrero-Patronal Núm. 1722, realizada ante dos representantes del sindicato, a quienes se le expusieron los hechos concretos y permitiendo que el demandante controvirtiera las imputaciones.

Agregó que por ser el demandante sindicalizado, el procedimiento era realizar el Comité Obrero-Patronal, como efectivamente se realizó.

Finalmente, presentó como excepciones de fondo la inexistencia de la obligación; petición de lo debido; pago, prescripción y compensación; innominada y buena fe.

### **1.3. Sentencia de primera instancia**

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali Valle del Cauca, mediante sentencia del primero (1) de julio de dos mil quince (2015), absolvió a las demandadas de las pretensiones incoadas en su contra por el señor Edinson Moreno Cosme.

La *a quo* argumentó que normativa y fácticamente, no se acreditó que el demandante tenía derecho al reintegro laboral, pues no gozaba de fuero de estabilidad laboral reforzada, sindical o de permanente en el empleo conforme el párrafo transitorio del artículo 6 la Ley 50 de 1990. Además que si se llegase a probar el despido sin justa causa, no era procedente ordenar un reintegro ni menos acceder a las pretensiones que dependieran de tal pedimento.

Así mismo, sobre los perjuicios reclamados en la reforma a la demanda, consideró que debía analizarse lo atinente al despido sin justa causa alegado. "Para eso manifestó que conforme la prueba testimonial, a la cual dio validez, se acreditó que efectivamente el accionante hizo un uso indebido de una soldadura, pues no justificó la utilización de la misma. Que luego de adelantar el proceso previo correspondiente, la demandada dio por terminado el contrato y que la argumentación expuesta, si bien no referenciaba el fundamento normativo, si estaba determinar como un incumplimiento de las obligaciones generales y especiales del trabajador, como lo señalan los artículos 56 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, que para el caso era haciendo autorizar la entrega de materiales a través de sus jefes inmediatos. Además del incumplimiento de las obligaciones de obediencia y fidelidad, en tanto la conducta desplegada por aquel con el uso de una soldadura que no era propia de su función, por lo que concluyó que el despido no fue injusto

Finalmente, expuso que el proceso administrativo se cumplió a cabalidad, que no podía dar crédito al trámite convencional porque no se aportó el documento con la constancia de depósito y que tampoco se demostraron los perjuicios reclamados.

### **1.4 Recurso**

La parte actora discrepó de la sentencia de primera instancia argumentando que el juez colegiado debía tener en cuenta las facultades ultra y extra petita para concederle las pretensiones de la demanda, al menos la correspondiente a la indemnización por despido sin justa causa.

Explicó que conforme la jurisprudencia, el despido debe entenderse en su sentido lógico, sistemático y finalista, que no era otra que el de garantizar el derecho de defensa de un trabajador en aquellos casos en que se le hace una imputación de naturaleza disciplinaria antes de imponerse una sanción o de efectuar un despido. Agregó que en el Código Sustantivo de Trabajo se habla de 2 clases de conductas, las inmorales y las delictivas. Que las primeras deben analizarse con mesura, teniendo en cuenta las circunstancias y las buenas costumbres. Mientras que las delictivas, es necesario determinar la conducta típica y haber iniciado el correspondiente proceso penal. Que para el caso de marras, esa denuncia no se hizo, pero da por terminado el contrato alegando justa causa.

Que si para la juez de primera instancia lo esgrimido en la carta de despido si era una causal, el superior debía tener en cuenta que la manifestación de despido para la empresa fue por haber incurrido en un acto delictivo, por lo que se violó el debido proceso porque debió instaurar la denuncia penal. Que la supuesta conducta delictiva de qué le acusó no está probada dentro del asunto con un proceso penal, porque que la terminación fueron simples suposiciones.

Afirmó que no lo escucharon en defensa, que como trabajador pudo haberlo ocupado en otra cosa, en otros asuntos, pero que de todas maneras, en un proceso penal eso hubiera podido haber quedado claro. Que la denuncia, en su sentir, no se presentó porque sino se habría incurrido en una falsa denuncia o calumnia. Agregó que se le acusó de conductas que no había cometido, con el fin de justificar el despido y camuflarlo bajo el ropaje de una causal de las contempladas en la ley para evitar el pago de las prestaciones sociales e indemnizaciones a que tiene derecho. Que llevaba más de 15 años laborando en la empresa. Que era obvio que el dudar de una persona da origen a la desconfianza, pero eso no justifica el despido.

### **1.5 Trámite de segunda instancia.**

Admitido el recurso de apelación, se corrió traslado a las partes para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en que la parte demandante manifestó que debía declararse la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el catorce (14) de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro (1994) hasta el cinco (5) de febrero de dos mil trece (2013), en la modalidad de término indefinido y que terminó sin justa causa, con violación del debido proceso, defensa y otros. Que en consecuencia tenía derecho a ser reintegrado y que se le pagaran las acreencias dejadas de percibir, subsidiariamente, al pago de la indemnización convencional por despido injusto, que cubre el daño emergente y el lucro cesante, además del reconocimiento de perjuicios morales y psicológicos.

Sostuvo que conforme la jurisprudencia, la carga de demostrar que la causal de despido está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo y la convención colectiva corresponde al empleador.

Afirmó que la juez de primera instancia se basó en pruebas analizadas superficialmente y tomando las dudas como indicios en contra la parte débil de la relación laboral. Indicios como no haber acudido al superior para hacer autorizar el uso de una soldadura y que se aprovechó de un supervisor ajeno al procedimiento de soldadura, circunstancia que adujo no estaba consagrada en la ley laboral ni la convención colectiva.

Que debía demostrar la pasiva que la soldadura no fue utilizada sino sustraída y que la prueba tenida en cuenta solo fue testimonial de la demandada. Que si bien un testigo afirmó que la soldadura no servía para la función desarrollada, no implicaba que no se utilizó, lo que implicaba que no se incurriera en justa causa para el despido. Que si bien se afirmó por los testigos que debía conocer el uso de la soldadura, incluso por ser egresado del Sena, no demuestra que la soldadura no se hubiese utilizado para corte, que si se utilizó, debía responsabilizarse por mal uso.

Afirmó que no se configuraron las causas del despido, pues no se determinaron en forma clara si el material se sustrajo, utilizó mal o se permitió la pérdida. Que debió aplicarse entonces los principios de buena fe, presunción de inocencia e indubio pro operario, al existir varias posibilidades de lo ocurrido, la decisión debió ser favorable a sus intereses.

Citó para sus alegaciones, argumentos adoptados en otro despacho judicial, para argüir que ni legal ni convencionalmente, el operario puede ser responsable por la pérdida de insumos con ocasión de actuaciones de terceros, que lo sería por la mala utilización de los insumos o la sustracción, argumentos que no se expusieron en la carta de terminación.

## **II. CONSIDERACIONES**

### **1. Presupuestos procesales.**

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

### **2. Competencia de la Sala**

Conoce la Sala el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia de primera instancia, lo que otorga competencia a la Sala para revisar los puntos de apelación expuestos por el recurrente.

### **3. Problema Jurídico**

La Sala inicialmente y, de conformidad con el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, se permite precisar que no será objeto de estudio lo atinente al contrato de trabajo, sus extremos temporales, el cargo desempeñado por el demandante, ni la terminación del contrato por la pasiva argumentando justa causa.

En el recurso interpuesto en primera instancia, la parte actora solamente recurrió la absolución de la indemnización por despido injusto, y a ello se limitará el estudio en esta instancia, de manera que los reproches endilgados en las alegaciones de segunda instancia respecto del reintegro son argumentos nuevos que no serán tenidos en cuenta al resolver la apelación.

Así mismo, se advierte que no se harán consideraciones a la violación del debido proceso para el despido con base en la convención colectiva, menos respecto de la obligación de instaurar una denuncia penal, la primera en la medida que no se atacó la determinación de la juez de primer grado en punto a no analizar el contenido de la convención por falta de la constancia de depósito; la segunda, porque en ningún momento se discutió en la demanda o durante el trámite de primera instancia, que al actor se le enrostrara una conducta delictuosa y que por eso debía instaurarse una denuncia penal y su correspondiente trámite.

Conforme lo anterior, teniendo en cuenta los argumentos de apelación, así como lo aseverado en la demanda y medios de defensa de la parte pasiva, se considera que son varios los problemas jurídicos a dilucidar. ¿Deberá determinarse si la causal esgrimida por la parte demandada para la terminación del contrato se encuentra demostrada y si constituye justa causa para el finiquito?, en caso negativo, ¿se tendrá que establecer si el actor tiene derecho a la indemnización por despido sin justa causa?

### **4. Tesis de la Sala**

La Corporación sostendrá como tesis que la terminación del contrato de trabajo del demandante terminó por justa causa, por lo que no es procedente acceder al pedimento de indemnización por despido sin justa causa.

### **5. Argumentos de la decisión**

#### **Despido sin justa causa**

De acuerdo con el artículo 167 del Código General del Proceso, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto

jurídico que ellas persiguen. También que los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema, en la sentencia del 26 de junio de 2018, radicado 60473, manifestó respecto de la carga de la prueba establecida en el artículo 167 *Ibidem*, que la regla general, en materia probatoria, es que la parte que alega unos hechos debe probarlo, para así lograr la consecución de un derecho.

El art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, precisa que es justa causa para dar por terminado el contrato por parte del empleador, entre otras, 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.

El párrafo del artículo 62 y el artículo 66 del CST, precisan que La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4547 de 2018, indicó que en punto a la carga de la prueba en caso de despido sin justa causa, ésta se ha distribuido de la siguiente manera, al demandante le corresponde acreditar el hecho del despido y al empleador le incumbe probar que la terminación se encuentra justificada legalmente. El escenario opera en dos momentos, el primero que consiste en comprobar los hechos invocados en la carta de despido; y el segundo, en la demostración que esos hechos se enmarcan en una justa causa conforme la ley, convención, contrato o reglamento de trabajo.

Igualmente, ese Colegiado ha señalado que la citación de la norma en que se subsumen los hechos no es necesario, sino que basta con identificar los motivos concretos y que para que se configure la falta no es necesario que se ocasione un daño o perjuicio, véase para el efecto, entre otras, la sentencia SL2267-2022.

### **Caso concreto**

Determinado lo anterior, iterando que no se analizará lo correspondiente al contrato de trabajo, extremos temporales, terminación unilateral por el empleador aduciendo justa causa, ni lo referente a la violación al debido proceso en aplicación de la convención colectiva de trabajo o la necesidad de instaurarse denuncia penal, se tiene que la parte demandante disintió de la decisión de primer grado argumentando debía aplicarse por esta Corporación las facultades ultra y extra petita para acceder a la pretensión de indemnización por despido sin justa causa; además que no se demostró la conducta endilgada y que la pérdida de confianza no conllevaba un despido

Demandante: Edinson Moreno Cosme

Demandado: Incauca S.A

Radicado: 76-001-31-05-009-2013-00838-01

sin justa causa. También que debía aplicarse las facultades ultra y extra petita.

Para el colegiado no son de recibo las aseveraciones de la parte actora, en tanto, se demostró que se cometió la conducta endilgada y la misma se enmarca en una justa causa de terminación conforme el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, siendo que las facultades ultra y extra petita no son aplicables en segunda instancia. En efecto, se tiene que lo preceptuado en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, está vedado para los jueces colegiados de segunda instancia, salvo que se traten de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador que hubiesen sido discutidos<sup>1</sup>. Supuesto que no se cumple para el *sub judice*, en tanto la indemnización por despido sin justa causa, rogada en el recurso, no constituye un mínimo irrenunciable de los trabajadores.

Ahora, en cuanto a la conducta endilgada al promotor del litigio, se advierte que está acreditada con los medios de convicción recaudados. Al promotor se le atribuyó la utilización indebida de 240 kg de una soldadura weldcast entre el ocho (8) de junio de dos mil doce (2012) hasta el veintitrés (23) de enero de dos mil trece (2013). El demandante, según correo electrónico del veintiséis (26) de enero de dos mil trece (2013)<sup>2</sup>, donde se cita la diligencia del veinticuatro (24) del mismo mes y año, sostuvo había utilizado la soldadura weldcast para corte y que había sido consumida en las labores que desarrolló, incluso aseveró que desconocía que era una soldadura especial. En declaración libre y voluntaria del primero (1) de febrero de dos mil trece (2013)<sup>3</sup>, cuando se le preguntó por el retiro de la soldadura weldcast en las fechas indicadas al inicio de este párrafo, manifestó que la había utilizado para cortar.

Así mismo, conforme los documentos de las páginas 242 a 297 del expediente, se demuestra que el actor entre los meses de junio de dos mil doce (2012) y enero de dos mil trece (2013), retiró altas cantidades de soldadura weldcast, un total de 240 kg. Soldadura que además se probó que no era para cortar, como adujo el demandante que la utilizó, esto conforme según certificación del proveedor de la misma, sino que su uso debía ser para protección de mazas nuevas, recuperación de mazas, recuperación de carcasas de bomba y motores, recuperación de acoples de hierro fundido y unión de acero<sup>4</sup>. Documentos todos que en momento alguno fueron tachados de falsos.

Lo anterior también se puede colegir del interrogatorio de parte del demandante y la prueba testimonial de los señores José Alexander Hernández Cubillos y Eneifer Lisandro Idrobo. El actor en su interrogatorio confesó que efectivamente utilizó la soldadura weldcast y que la autorización

---

<sup>1</sup> Sentencia SL-4487-2021: "Las facultades ultra y extra petita son exclusivas de los jueces de única y primera instancia, los jueces de segunda instancia no pueden hacer uso de ellas al no estar contempladas dentro de sus funciones legales, salvo cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siempre y cuando hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados".

<sup>2</sup> Página 239 del expediente.

<sup>3</sup> Páginas 126 a 127 del expediente.

<sup>4</sup> Página 234 del expediente.

para el retiro no la solicitó a su jefe inmediato, ingeniero Alexander Hernández, sino a otros supervisores del área que pasaban por donde él estaba trabajando.

El señor Hernández Cubillos, ingeniero mecánico y jefe inmediato del demandante, expuso que fue informado de un consumo elevado de una soldadura especial en el área que dirigía y que no se utilizaba en ésta, que indagó y advirtió que fue el demandante quien las había retirado sin su autorización ni la del supervisor, pues eran los que podía avalar el retiro, pero el demandante hacía firmar las ordenes o pedidos de personas que no eran sus jefes inmediatos, ni tenían el conocimiento de la labor, que además esa soldadura pedida no se utilizaba para corte.

El señor Idrobo, como coordinador 1 de taller en la demandada y Tecnólogo en Gestión de Mantenimiento Industrial, señaló que realizadas las pruebas de corte con la soldadura weldcast en diferentes materiales, se determinó que ésta no servía para cortar.

Para el Colegiado, la prueba testimonial de los señores José Alexander Hernández Cubillos y Eneifer Lisandro Idrobo, merecen total credibilidad, pues dan cuenta de la razón de la ciencia de su dicho, el primero por su profesión y ser el jefe inmediato del actor, el segundo por sus estudios, cargo y experiencia en la materia. Valoración que se acepta por cuanto si bien fueron tachadas sus declaraciones, no se discrepó de las consideraciones de que hizo la *a quo* para invalidar la tacha propuesta.

Conforme lo anterior, se tiene entonces que los hechos aducidos en la carta de despido si se encuentra demostrados con los medios de convicción referenciados, por lo que entonces debe determinarse si los mismos se enmarcan en una justa causa.

En la carta de terminación del contrato, la demandada sostuvo que las conductas del accionante constituyeron faltas graves y grave incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador, esto por cuanto era administrativamente responsable del faltante de kilos de la soldadura weldcast y por retirarla abusiva e injustificadamente del almacén, que eso ocurrió entre el ocho (8) de junio de dos mil doce (2012) hasta el veintitrés (23) de enero de dos mil trece (2013), que fueron retiradas y autorizadas por personas diferentes a sus jefes inmediatos, que éstas se utilizaban en fundición y no en elaboración, que para ésta se utilizaba la soldadura Chamfetrode e incluso el proveedor de la soldadura había certificado que la weldcast no era para corte de materiales, incluso conforme las pruebas realizadas por el Jefe de Taller Eneifer Idrobo, también que de la soldadura de corte siempre hubo disponibilidad o en stock en el interregno que solicitó la soldadura weldcast y que en los órdenes que adujo utilizarlas, no se requería.

Entonces, lo primero que debe indicarse es que la demandada esgrimió que las conductas del demandante constituían faltas graves y grave incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador, es decir,

Demandante: Edinson Moreno Cosme

Demandado: Incauca S.A

Radicado: 76-001-31-05-009-2013-00838-01

catalogó el actuar en esos dos escenarios. Lo segundo, es que también se le expusieron los hechos en que fincaron la determinación de terminación del contrato de trabajo.

El Reglamento Interno de Trabajo de la demandada<sup>5</sup>, en el artículo 57 establece como faltas graves, entre otras, la violación por primera vez, por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias de que tratan, entre otras, los artículos 46 literal e), artículo 51 numerales 1 y 3, artículo 54 numerales 1 y 17.

La primera de las disposiciones enunciada señala que es un deber del trabajador *“Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible sin aceptar o exigir dinero o favores de cualquier persona para desempeñar las labores propias de su cargo”*.

Los numerales 1 y 3 del artículo 51, exponen que son obligaciones especiales del trabajador la realización personal de la labor en los términos estipulados, observando los preceptos del reglamento y acatando y cumpliendo órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa por sus representantes según orden jerárquico. También conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, útiles o sobrantes de las materias primas entregadas.

Por su parte, los numerales 1 y 17 del artículo 54 del Reglamento Interno, preceptúa que está prohibido a los trabajadores sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, los insumos de fabricación o los productos elaborados sin permiso de la empresa. También operar maquinas o vehículos o utilizar maquinas o herramientas de propiedad de la empresa, sin orden previa para hacerlo.

Conforme las normas indicadas, el Tribunal considera que la conducta del demandante se enmarca en los supuestos fácticos narrados en aquellas, pues i) el demandante solicitó del almacén de suministros de la demandada la entrega de soldadura weldcast sin autorización de su jefe inmediato, ingeniero José Alexander Hernández Cubillos y valiéndose de la autorización de otras personas que no eran sus superiores, según se aceptó en el interrogatorio de parte y en el acta de versión libre rendida en el trámite administrativo; ii) no obtuvo la autorización de retiro de la soldadura Weldcast argumentando, en el trámite administrativo, que no contactaba a su jefe inmediato y por eso pidió autorización a otras personas, pero en juicio el demandante aceptó que aquel tenía radio y celular para contactarlo, que incluso en todas las mañanas tenían reunión y había otros medios para establecer comunicación; iii) Utilizó la soldadura weldcast para hacer cortes, cuando según certificación del proveedor del insumo y la prueba testimonial, ambas relacionadas momentos atrás, no es propia para esa actividad, sino que se utiliza para fundición. iii) Utilizo 240 kg de soldadura weldcast en actividades que no eran propias del elemento, a pesar de que como se demostró en el proceso, no era apto para la labor que adujo; iv) afirmó que

---

<sup>5</sup> Páginas 73 a 123 del expediente.

Demandante: Edinson Moreno Cosme

Demandado: Incauca S.A

Radicado: 76-001-31-05-009-2013-00838-01

solicitó la soldadura weldcast porque no habían otras soldaduras para cumplir su función, pero según certificación de disponibilidad<sup>6</sup>, en los meses de junio de dos mil doce (2012) a enero de dos mil trece (2013), se contaba con tipos de soldadura propias para corte, como eran la Chamfetrode y Weldcon 53, esto según lo esgrimido por el actor en declaración libre del primero (1) de febrero de dos mil trece (2013)<sup>7</sup> y en comité obrero patronal del cinco (5) del mismo mes y año, también por el testigo Eneifer Lisandro Idrobo. Todos supuestos que pueden considerarse como contrarios a un actuar honrado, con buena voluntad y de la mejor manera posible, pues no solo desconoció el procedimiento para el retiro de la soldadura y la autorización por su jefe inmediato, sino porque utilizó un insumo para una finalidad distinta, ocasionando afectaciones a los intereses de su entonces empleador.

Por lo anterior, se considera que en juicio si se demostró que la conducta del demandante era contraria al reglamento interno de trabajo y que ese actuar se enmarcó normativamente como falta grave, por lo que la terminación del contrato de trabajo si se encontraba justificada, debiéndose confirmar la sentencia en su integridad.

## **7. COSTAS**

Sin costas en esta instancia porque la decisión se hubiese conocido en el grado jurisdiccional de consulta de no haber sido apelada.

## **8. DECISIÓN**

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del primero (1) de julio de dos mil quince (2015), proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, de acuerdo a lo señalado en la parte motiva.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia por lo señalado en el considerando.

**TERCERO:** Devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

---

<sup>6</sup> Páginas 235 y 236 del expediente.

<sup>7</sup> Páginas 216 y 217 del expediente.

Demandante: Edinson Moreno Cosme

Demandado: Incauca S.A

Radicado: 76-001-31-05-009-2013-00838-01



**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**  
Magistrada Ponente



**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**  
Magistrada



**MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA**  
Magistrada

Firmado Por:

**Gloria Patricia Ruano Bolaños**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 002 Laboral**  
**Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca**

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

Código de verificación: **1cc2c4993ec102a216b3a39545b9f4bbbc7782d051f6d0fac1685e26dcac47c9**

Documento generado en 03/02/2023 12:18:45 PM

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