

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

ACLARACIÓN DE VOTO

PROCESO DE FUERO SINDICAL PROMOVIDO POR CODENSA S.A. E.S.P. CONTRA MAURICIO ORTIZ GAITÁN. Radicación No. 25875 31 03 001 **2022 00033 02**. Magistrada Ponente: Doctora Martha Ruth Ospina Gaitán.

Aunque comparto la decisión adoptada, no estoy de acuerdo con la motivación desplegada en cuanto concluyó que la norma violada por el trabajador fue el numeral 6º del literal A) del artículo 62 del CST en armonía con el numeral 1º del artículo 58 *ídem*. Como se sabe, la primera norma señala que es justa causa cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Esta disposición estipula dos conductas: la violación grave de las obligaciones o las prohibiciones previstas en la ley; y la incurrancia en una conducta calificada como grave en algunas de los cuerpos normativos que se señalan allí. Y la segunda estatuye como obligación especial 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; norma que en realidad se refiere a tres comportamientos. Aquí no queda duda que la mayoría se refirió y consideró quebrantado en primer supuesto del numeral 6º, pues agregó que el trabajador desconoció el numeral 1º del artículo 58, pero sin referirse, como era su obligación legal y Constitucional, cuál de los tres comportamientos que prescribe la norma cometió aquel. Y es que no se trata de una omisión intrascendente, sino que la misma implica el incumplimiento de la carga de sustentación de la decisión judicial, con más razón cuando a mi modo de ver la falta del servidor no encaja en realidad en ninguno de los tres supuestos normativos, pues no supuso un ejercicio no personal de la labor, ni desatención a órdenes, ni incumplimiento a lo previsto en los reglamentos.

Cabe agregar que en materia de despidos el juez no solo debe señalar y determinar con claridad los hechos que lo motivaron y consignar cómo aparecen probados los mismos, sino que debe establecer cuáles normas se violaron y en cuales encaja la conducta reprochada, por cuanto es sabido que no toda conducta censurable es justa causa para terminar la relación, lo que resalta el deber del juez de indicar con toda univocidad y sinceridad la norma quebrantada y las razones que respaldan ese señalamiento.

Pero es que la mayoría no se limitó a indicar la violación antes indicada, sino que también consideró vulnerado el segundo supuesto del numeral 6º ya citado, toda vez que consideró también infringidos unas disposiciones del reglamento interno del trabajo y del código de ética, pero sin explicar tampoco las razones por la que estimó real esa vulneración, con el agravante de que a mi modo de ver la conducta del trabajador no violó ninguna de esas estipulaciones, porque no sacó ningún provecho ni se trató de un acto fraudulento, amén de que la falta ética en que incurrió no está señalada en el código citado ni en el reglamento como falta grave, que es que exige el mismo numeral 6º.

Así entonces la sentencia no especifica cómo se produjo el quebranto normativo; siendo que a mi juicio los hechos encajaban en el numeral 5º del referido artículo 62.

Con toda consideración,


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

Fecha ut supra