

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

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

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR-  
PROMOVIDO POR PEPSICO ALIMENTOS ZF LTDA contra CARLOS JULIO  
CRISPÍN GARZÓN. Radicación No. 25286-31-05-001-**2021-00154**-02.

Bogotá D. C. veintitrés (23) de junio de dos mil veintidós (2022).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, en armonía con lo dispuesto en el artículo 117 del CPTSS. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la apoderada del demandado contra el fallo de fecha 7 de junio de 2022 proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca.

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

**SENTENCIA**

- 1.** La empresa demandante instauró demanda especial de fuero sindical contra el trabajador Carlos Julio Crispín Garzón con el objeto que se declare: a) que entre las partes existe un contrato de trabajo; b) que en la actualidad el trabajador es miembro activo del Sindicato Sinaltrainal, Seccional Funza, y afiliado a Sintralab; c) que el trabajador cuenta con fuero sindical por ser miembro de la comisión de reclamos de la referida seccional; d) que el cargo desempeñado por el trabajador en la empresa demandante es el de auxiliar de planta; e) que existe una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandada; y f) que la justa causa está fundada en los artículos 56, 58, 60 y 62 del CST, y artículos 69, 74, 75, 78 y 81 del Reglamento Interno de Trabajo; y como consecuencia de esas declaraciones, solicita la empresa se autorice a dar por terminado el contrato de trabajo del demandado con base en una justa causa (pág. 1-28 PDF 02).

2. Como fundamento de sus pretensiones, narra la empresa que el trabajador demandado suscribió contrato con la entidad el 4 de noviembre de 2009, en el cargo de auxiliar de planta, el que se encuentra vigente a la fecha, aunque actualmente no presta servicios en aplicación de lo consagrado en el artículo 140 del CST; señala que tal demandado está afiliado a los sindicatos Sintrabal y Sinaltrainal, y es miembro de la comisión de reclamos de esta última organización sindical, en la Seccional Funza, y, por ende, goza de fuero sindical; menciona que el 5 de mayo de 2021 la empresa recibió un informe presentado por la agencia de "MullenLowe Group", a través del cual se puso en conocimiento que el demandado "de manera irrespetuosa e indisciplinada, el 3 de mayo de 2021 publicó por redes sociales un anuncio donde comunica que "La Administración de PepsiCo los productores de #Papas Margaritas #Doritos #Galletas Mamut, emitió un comunicado por WhatsApp a los trabajadores de empezar a trabajar a 12 horas. Hasta la fecha no han mostrado el permiso del Ministerio de Trabajo donde certifique que si (sic) esta (sic) autorizados teniendo en cuenta que la jornada máxima es de 8 horas diarias y con permiso del ministerio. Hay que prepararnos para un boicot a estos hijueputas""; circunstancia que generó "diferentes reacciones negativas en contra de la empresa, puesto que se presentaron 41 likes, 15 comentarios y 43 compartidos, donde diferentes personas interactuaron con el trabajador respecto a la imagen de la empresa y en favor del Boicot", lo que sin duda, pone en grave riesgo la imagen y reputación de Pepsico, "como quiera que en redes sociales somos una multinacional reconocida y que ante su declaración vio manchado su reputación, al considerársela una compañía explotadora, cuando esto no corresponde a la realidad", y aunque el trabajador en diligencia de descargos, explicó que ejercía su derecho a la libertad de expresión, lo cierto es que no es "solo un simple comentario mal intencionado hacia su empleador, sino que además a través de las redes sociales convocó a otras personas a un boicot, situación que no está avalada por las autoridades y que al tratarse de expresiones ofensivas, chocantes e impactantes están limitadas por la Corte Constitucional". De otro lado, indica que los días 4, 6 y 7 de mayo de 2021, durante el paro nacional, el demandado iniciaba turno laboral a las 6:00 p.m., dadas las "necesidades operativas y para salvaguardar la seguridad de los trabajadores", sin embargo, se presentó a laborar solo hasta las 10 p.m., sin presentar excusa alguna, lo cual es un acto de total indisciplinación de su parte, y a pesar de lo anterior, sin ninguna justificación, no se presentó a trabajar el 10 de mayo de 2021. Además, menciona que la empresa dio estricto cumplimiento al procedimiento disciplinario establecido en el laudo arbitral, a pesar que dicho proceso no aplica para terminar los contratos de trabajo; y en ese sentido, el 12 de mayo de ese año, comunicó al demandado la apertura de un proceso disciplinario, y lo citó para el 18 siguiente, a diligencia de descargos, informándole que podía

asistir con dos representantes del sindicato, y le aclaró que, como el aforo permitido en sala era de 3 personas, en atención a la pandemia generada por el Covid-19, las demás personas asistirían en forma virtual, como en efecto se hizo, para lo cual dicho día presencialmente asistieron: el trabajador, un representante del sindicato y un funcionario de la empresa, y virtualmente: los señores Laura Mateus y Jorge Rojas, en representación de la empresa, y aunque la empresa compartió el enlace para que *“los representantes que dispusiera el trabajador”* pudieran conectarse a la reunión virtual, no lo hicieron; y luego de surtido el proceso disciplinario, la empresa tomó la decisión de terminar el contrato del demandado; frente a lo cual, tal trabajador el 29 de mayo de 2021 interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación, sin embargo, el 3 de junio de 2021 la empresa confirmó su determinación inicial.

- 3.** La demanda se presentó el 2 de julio de 2021 ante el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, siendo inadmitida mediante auto del 15 de octubre de 2021, y luego de ser subsanada, con auto del 7 de diciembre del mismo año, se admitió, se ordenó notificar al demandado, e igualmente, se dispuso la notificación de los sindicatos Sinaltrainal y Sintralab (PDF 10).
- 4.** Las diligencias de notificación se surtieron tanto al trabajador demandado como a las organizaciones sindicales Sinaltrainal y Sintralab, mediante correo electrónico de fecha 15 de diciembre de 2021 (PDF 11 y PDF 15), y solo con auto del 6 de abril de 2022, la juez de conocimiento señaló el 22 de ese mes y año para audiencia especial de que trata el artículo 114 del CPTSS (PDF 19).
- 5.** En la referida audiencia, la apoderada del demandado empezó dando contestación a la demanda (PDF 21); no obstante, tal diligencia se suspendió para continuarla el 10 de mayo de 2022, y en la misma la apoderada terminó de presentar su contestación, y la juez la tuvo por contestada (PDF 27).
- 6.** En su contestación, el trabajador demandado se opuso a todas y cada una de pretensiones; frente a los hechos, aceptó los relacionados con la relación laboral, su vigencia, la fecha de ingreso, el cargo desempeñado, lugar de funciones, la afiliación a los sindicatos Sinaltrainal y Sintralab, el cargo directivo ejercido y el fuero sindical de que goza; respecto a los demás, manifestó que la empresa no *“ha probado la legitimación de ese tercero Mullenlowe Group, el rol que cumple al interior de PEPSICO y la facultad para hacer seguimiento a las*

redes sociales de mi mandante, mas aun cuando a la fecha PEPSICO no ha probado que le haya socializado a su población”, y que “las publicaciones hechas por mi mandante son una garantía propia de su libertad de expresión, y en todo caso a la fecha la empresa demandante no ha mostrado el perjuicio que dice sentir por 41 likes, 15 comentarios, y 43 compartidos, de igual manera a la fecha la demandante no ha probado que la programación de la jornada de 12 horas obedeciera a las previsiones del Decreto 770 de 2020, y menos aun que para el caso del 10 de mayo la misma hubiera sido consensuada de mutuo acuerdo con el señor Krispin (sic)”, dice que la empresa se extralimitó al “inmiscuirse en el ámbito personal y privado de su población trabajadora”, y que no acreditó “que (sic) perjuicio le generó tal publicación, mas aun cuando la misma no fue viral, cuando claramente mi mandante no es reconocido públicamente”. Frente al horario laboral, aceptó que los días 4, 6 y 7 de mayo de 2021 no asistió a las 6 pm sino a las 10 pm, que no se prueba que su turno iniciara a las 6 pm, y que “tal circunstancia se convirtió en una fuerza para la ejecución de actividades rutinarias de miles de personas”, que desconoce la supuesta necesidad de la operación, y que “la programación de las jornadas no estaba comprendida en el marco del decreto 770 de 2020, lo que de entrada permite advertir que la publicación de mi mandante estaba enmarcada en la veracidad de la real situación laboral que estaban atravesando al interior de PEPSICO”, pues no existió mutuo acuerdo entre las partes para cambio de horario. Agrega que la empresa no le garantizó el debido proceso en el disciplinario que le adelantó, ya que no le puso de presente todas las pruebas que tenía en su poder, no calificó las conductas endilgadas en la citación a descargos, y a esa diligencia solo le permitió el ingreso de un representante del sindicato, pues, “el hecho del aforo que señala la demandante, pues claro es que las diligencias de descargos según el laudo arbitral deben realizarse presencialmente, y claramente el aforo no es justificación de llevarse virtualmente, más aun cuando en la reunión no iban a confluir mas de cuatro personas, para el caso la directora del proceso, mi mandante y sus dos acompañantes”. Propuso en su defensa las excepciones de mérito denominadas “DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL PREVISTO EN LA SENTENCIA C 593 DE 2014, resaltada por la sentencia SU 449 de 2020, QUE LLEVÓ AL TRASTE EL DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO DE MI MANDANTE”, “VIOLACION AL DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO, AL DERECHO DE AUDIENCIA Y DE CONTRADICCION DE MI MANDANTE”, “INEXISTENCIA DE LA JUSTA CAUSA DE QUE SE VALIÓ LA DEMANDANTE PARA DECRETAR LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE MI MANDANTE”, “LA COMPAÑÍA DEMANDANTE A LA FECHA NO HA PROBADO EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 770 DE 2020 PARA ENDILGAR QUE LA PUBLICACIÓN DE MI MANDANTE NO OBEDEZCA A LA REALIDAD”, “LA ACTUACION DISCIPLINARIA CUYO AVAL AQUÍ SE PRETENDE ES EVIDENTE MUESTRA DEL GRADO DE PERSECUCION SINDICAL EMPRENDIDA POR LA DEMANDANTE EN CONTRA DE MI MANDANTE”, “LA FACULTAD SANCIONADORA SE EJECUTÓ CON TOTAL VULNERACIÓN DEL RIT y EL LAUDO ARBITRAL” y “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”.

7. Seguidamente, la parte demandante reformó la demanda en el sentido de incluir nuevas pruebas documentales y solicitar el decreto de otro testimonio; posteriormente, la juez continuó las demás etapas de la audiencia y decretó las pruebas del proceso, señalando el 25 de mayo de 2022 para audiencia de trámite y juzgamiento. No obstante, dada la incapacidad de la apoderada del demandado, la audiencia se reprogramó para el 7 de junio de 2022 (PDF 30).
8. La Juez Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca en sentencia proferida el 7 de junio de 2022 concedió a la empresa demandante el permiso para despedir al trabajador; de otro lado, declaró no probadas las excepciones propuestas por el demandado y lo condenó en costas, tasándose las agencias en derecho en un SMLMV (PDF 34).
9. Frente a la anterior decisión, la apoderada de la parte demandada interpuso recurso de apelación, en el que manifestó *“...en primer lugar, el despacho después de una serie de argumentaciones de más de hora y media por decirlo así, de consideraciones, determina que en primer lugar no encuentra vulnerado el debido proceso del señor Carlos Julio Crispín, para ello hace una valoración del reglamento interno de trabajo y procede a señalar que, pues tal y como lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia, el despido no es una sanción y en consecuencia incluso no es ni siquiera equiparable la ejecución de la garantía del debido proceso, y señala en consideraciones del despacho las previsiones de la sentencia SU449 de 2020; al respecto honorables magistrados y tal y como incluso lo deja sentado la misma sentencia recurrida, una de las causales o de las conductas que se le endilgan al señor Crispín, es la establecida en la causal número 3 del artículo 62, que para el caso son los actos graves de violencia, injuria y malos tratamientos; si nosotros nos vamos al cumplimiento de los precedentes judiciales de la jurisdicción ordinaria Sala Casación Laboral, honorables magistrados, pues claramente se advierte que este despacho se distancia cuando indica que incluso ni siquiera había obligación para garantizar un debido proceso, por no ser la terminación una sanción disciplinaria, por qué, porque existe la sentencia SL2351 de 2020 en la cual la Corte Suprema de Justicia ha definido en dicho pronunciamiento que el empleador que desee terminar el contrato de trabajo con justa causa fundamental las causales 3 y 9 al 15 del artículo 62 del Código Sustantivo, para lo cual la reseña, debe garantizar el derecho respectivo al trabajador para dar su versión de los hechos, de suerte que no más por ese simple hecho, honorables magistrados, de un precedente judicial por demás vinculante para el despacho de instancia, hace ver que si la causal endilgada fue la causal 3, sí había lugar a garantizar el debido proceso que se echa de menos y que se reprocha en sede de contestación de la demanda y que contrario sensu, pues el despacho de instancia no le da la mayor relevancia de rigor, , ahora bien honorables magistrados, adentrados en el reglamento interno de trabajo señala la juez de instancia, que el reglamento interno de trabajo establece que es falta grave obviamente*

ese acto de indisciplina, esa violación grave de las obligaciones del trabajador, pero honorables magistrados basta que ustedes miren el tenor literal del reglamento que allega la compañía demandante para evidenciar que si bien establece incluso las faltas graves, cuando se va a la escala de faltas y sanciones disciplinarias que regula el artículo 79 y en el artículo 80 y subsiguientes, ni siquiera establece cuáles son esas faltas graves, entonces acá ya nuevamente el reglamento interno entonces está pasando por la borda lo que es legitimado por el despacho de instancia, pero qué más se pasa por la borda honorables magistrados, en que quedó probado con los mismos testimonios de la demandante, el señor Gabriel Rojas y Juan Rojas, cuando señalan que previo a los retardos que existen, siempre hay un proceso inicial, que se llama a descargos al trabajador, se le hacen los llamados de atención y luego sí va a una sanción más gravosa, y claro, esa situación tiene connotación honorables magistrados cuando el artículo 80 del reglamento interno de trabajo dice que, la falta en el trabajo, en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 3 días, y por segunda vez, suspensión hasta por 8 días, la falta total, del numeral tercero artículo 80, del día sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por 8 días, en ese orden de ideas honorables magistrados y tal y como se señala en la contestación de la demanda y que pasa por alto el despacho de instancia en este punto, pues no se entiende entonces cómo el despacho legaliza y legítima una sanción gravosa de terminación, que no tuvo el procedimiento previo de sanción en cuanto a los retardos de los días 4, 6 y 7 de mayo, véase que simplemente la demandante acumula los retardos del 4, 6 y 7 de mayo, junto con el día 10 de mayo, para sancionar gravosamente al Señor Crispín, pero el despacho de instancia no le preocupa en lo más mínimo validar que el reglamento prevé un procedimiento previo y una sanción menos gravosa cuando hay retardos hasta por tres veces, acá se señala que la empresa sufrió perjuicios y demás en la operación, que tuvo que cerrar algunas líneas, pero perdónenme honorables magistrados, dentro de las pruebas y nuevamente bajo la carga dinámica de la prueba, no existe la más mínima documental que permita avizorar ese supuesto perjuicio, acá la empresa no probó por ninguna de las documentales que hubiera tenido que parar la línea x, la línea y, la línea z, esos son dichos simplemente que se generaron a partir de la contestación de la demanda presentada por esta apoderada, pero a la fecha no existe la más mínima documental que pruebe tal dicho, en consecuencia, cómo se agrava o no se agrava el perjuicio cuando no quedó claramente probado, cómo se establece una legitimidad, una supuesta garantía al debido proceso cuando al día de hoy se desconoce cuál es ese perjuicio que sufrió Pepsico Alimentos por la no presencia del señor Carlos Crispín, y no presencia señores magistrados, que tiene una justificación tal y como se señaló en la contestación de la demanda, nótese señores magistrados que en la demanda no se advierte absolutamente ninguna de las facultades del artículo 163 que haya ejecutado Pepsico, solo la vino a idealizar cuando evidencia la estrategia de defensa de esta apoderada, para aducir que en el marco del permiso, al no existir permiso de labor de 12 horas, al no haberse laborado ni siquiera en pandemia las 12 horas, simplemente por el tema del paro

nacional, hizo una programación extraordinaria en aras de, según Laura Mateos, por la productividad y el tema de la operación de la compañía, más sin embargo, sus testigos indicaron que fue el tema de transporte, situación que tampoco quedó probada, en la medida en que claro, como lo aduce el despacho de instancia, había una situación de público conocimiento, como era la afectación del paro nacional, pero para el caso claramente el artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo indica que esa modificación de la jornada debe tener un formulario previo de esas horas extras, debe basarse en un caso fortuito o fuerza mayor, obviamente documentada, y acá el despacho de instancia pasa por la borda el hecho de la documentación, dice que había una situación de público conocimiento, pero no en vano la ruta según lo que manifestaron los testigos de la empresa llegaron a tiempo en algunos casos, simplemente fue entonces la ruta que se retardó en su ingreso, entonces ese público conocimiento no sirve de base meramente para demostrar el caso fortuito que tenía que justificar plenamente la compañía para demostrar por qué programaba y alterada la jornada ordinaria laboral, extrañamente, y como claramente lo dijo el testigo de la parte demandada, en que se hizo de un momento para otro, así las cosas, pues el tema del debido proceso y tal como debe ser del caso, como más adelante lo podré argumentar más ampliamente en sede de alegatos de conclusión de este recurso, pues sí está probado que se vulneró, y sí está probado que la compañía demandante tenía la obligación de garantizar ese debido proceso, muy a pesar de las previsiones internas que tenía, en la medida que una de las causales que está utilizando es la causal número 3, eso, en la situación particular de los retardos sobre los días 4 y 6 y 7 y la inasistencia del día 10 de mayo 2021; ahora bien, en cuanto a la publicación que se tilda de temeraria, que se tilda que afecta la dignidad humana de la empresa, después de varias lecturas incluso de precedentes que honorables magistrados, pues considera esta apoderada no resultan aplicables al caso particular, teniendo en cuenta que es muy diferente cuando yo como trabajador amenazo y le deseo la muerte a mi jefe y a su familia vs a decir pues perdónenme comillas, a decir pues que obviamente la empresa se iba armar el boicot en las condiciones de la publicación que señaló el señor Crispín, porque una cosa es desear la muerte que es una situación que obviamente riñe en cualquier caso contra la dignidad humana, a una manifestación generalizada, y se manifiesta por la juez de instancia que la sentencia 3482 de la Corte Suprema fue citada por los demandados, pero pues claramente no hace al detalle por que se separa de esta sentencia, más sin embargo yo sí quiero, tal y como lo señala la parte en la contestación de la demanda honorables magistrados, ese precedente jurisprudencial que me parece muy valioso, dice que, magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas, en materia laboral la libertad de expresión adquiere una especial connotación, debido a que constituye conditio sine qua non para que los sindicatos puedan desarrollarse plenamente, al ser base de su actuar y sin ella, tales organizaciones carecen de eficacia y razón de ser, de hecho, en el contexto de las relaciones obrero-patronales goza de protección reforzada al tratarse de un presupuesto esencial para el normal ejercicio y expresión de los derechos sindicales, como son la libertad de reunión, asociación y huelga; es precisamente por ello que la publicación, difusión y expresión de opiniones, ideas e información relevante para la organización de trabajadores materializan

*el derecho a la libertad de expresión, de modo que las medidas que busquen entorpecer o reprimir tales acciones constituyen conductas claramente antisindicales; en efecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que, los miembros de un sindicato deben poder expresar ante el empresario sus reivindicaciones para mejorar la situación de los trabajadores de la empresa, de tal suerte que un sindicato que no tiene la posibilidad de expresar libremente sus ideas en tal ámbito se vería, en efecto, privado de un medio de acción esencial; precisamente los derechos de asociación y huelga no pueden concebirse separadamente de las libertades de expresión y opinión, en tanto estas últimas son fundamentales para que las organizaciones de trabajadores logren representar y reivindicar sus intereses ante los empleadores, le permiten captar simpatizantes y alcanzar el cometido gremial; lo expuesto permite vislumbrar que actividades tales como las reuniones, mítines, plantones, las denuncias públicas, piquetes, movilizaciones, manifestaciones, arengas e incluso el denominado escrache o expresión de repudio contra personas acusadas de conductas contrarias a las relaciones laborales, si bien pueden suponer duras críticas contra directivos o determinadas personas como mecanismo de presión moral y pública, también son inherentes al derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical; así, aun cuando el escrache puede ser catalogado como una actividad molesta y perturbadora, es una modalidad válida de ejercer la libertad de expresión y opinión que, en el ámbito laboral, goza de protección reforzada y en consecuencia prevalece frente a los intereses de terceros que puedan verse afectados con tales manifestaciones, arengas o cuestionamientos públicos; por tanto, continua la sentencia, la limitación o injerencia de tales garantías escapa a los empleadores, que aunque pueden sentirse afectados por el ejercicio de esas libertades carecen de potestad para suprimirlas o prohibirlas, en tanto ello supondría una injerencia injustificada en el ejercicio de tales derechos; lo dicho, lleva a concluir que cualquier prohibición encaminada a mutilar estos derechos carece de todo efecto, aun cuando se pacte expresamente en los contratos de trabajo, otro sí, el reglamento interno o cualquier otro documento, pues los poderes de dirección y organización del empleador no pueden convertirse en medio para desconocer o deslegitimar el ejercicio de derechos constitucionalmente protegidos; en esa medida, el ejercicio de tales prerrogativas no puede ser objeto de prohibición, ni constituir justas causas de despido a modo de retaliación; por tanto, no le asiste razón a la censura cuando afirmó que el ad quem confundió el ejercicio legítimo de la libertad de expresión con una falta grave que justifica el despido, en el caso puntual honorables magistrados, pues claramente la sentencia está dejando sentado que en efecto existe una garantía foral del señor Crispín que le garantiza incluso que él pueda hacer publicaciones, difusiones y expresiones de opiniones, en la medida de buscar una garantía y una libertad en de protección de los derechos fundamentales de la población trabajadora, esto por ningún lado se avizora la valoración particular de esta sentencia específicamente, que fue alegada apoderada nombre del señor Carlos Crispín, pues no se valoran lo más mínimo por parte del despacho de instancia y claro, acá se parte de la base de que están las 12 horas, que se hacía necesario laborar porque la situación de orden público, y de público conocimiento, generalmente los retrasos y demás,*

*¿pero se hace honorables magistrados en la valoración de la norma?, del artículo 163, no se hace, ¿se hace la valoración de la parte del Decreto 1072 en el tema inherente a las horas extras cuando señala máximo de jornadas laborales, y no 4 jornadas extraordinarias laborales? no se hace, y recuérdese que el decreto 1072 incluso dice, que ni aún con el consentimiento del trabajador el empleador puede programar esas jornadas extraordinarias, adicionalmente obviamente el desvirtuarse las previsiones del artículo 163, pues no existe ningún argumento por el cual la compañía pudiera alterar obviamente la jornada ordinaria laboral, véase que el despacho instancia incluso niega el derecho del señor Crispín de obtener los listados como tal de las programaciones de marzo 2020 a diciembre 2021, situación que hubieran podido permitir que en efecto nunca se había programado una jornada de 12 horas, ni siquiera en pandemia donde sí había un argumento válido para alterar la jornada laboral, nótese que ninguno de los testigos, ni la misma interrogada, incurrieron y concluyeron en decir que hubo algún perjuicio para la compañía, entonces bajo qué fundamento honorables magistrados se programó esa jornada y se alteró la jornada ordinaria, simplemente por decir que hubo un tema de paro nacional y que era necesario entonces reformar el horario ordinario, y dónde se tuvo en cuenta entonces el tema inherente a la población con patologías, con estabilidades laborales reforzadas y demás, simplemente fue un medio para que la compañía pudiera bajo una ilegalidad, establecer y ordenar y conminar a la población trabajadora a regular y ejecutar un horario de trabajo por fuera del marco legal, en una jornada que exorbitantemente reformaba la jornada ordinaria laboral, en esas condiciones nuevamente adentrado en el tema de la publicación, pues claramente se ve que la publicación no establece la violación del derecho a la dignidad humana y del derecho al buen nombre de la compañía, véase adicionalmente honorables magistrados que ni siquiera valora la juez de instancia, que ni siquiera hubo ninguna paralización a la fecha desde mayo 2029 (sic), no la hubo en la compañía; que la compañía no ha tenido ninguna afectación como tal en su operatividad, y adicionalmente, si bien la juez de instancia, digamos que en parte toma la sentencia T-155 de 2017, reseñada por esta apoderada, pues considera con todo respeto esta apoderada, que la consideración pues no se hace de manera legítima, cuando se dice que cuando está en disputa el derecho a la libertad de expresión vs los derechos a la dignidad humana, a la honra y al buen nombre de terceros, se debe valorar con pleno cuidado y detenimiento las situaciones particulares de la publicación para el caso que nos ocupa, para lo cual se dice, quién comunica, se debe tener en cuenta dice la sentencia, quién es la persona que emite la opinión, si es la autora del mensaje debe valorarse sus cualidades, el rol que ejerce en la sociedad, se debe apreciar en concreto si quien expresa es un particular, un funcionario público, una persona jurídica, un periodista o pertenece a un grupo históricamente discriminado, señala la Corte en este supuesto que la Corte ha reiterado especial protección constitucional a las personas que pertenecen a grupos históricamente discriminados, y acá entonces se debe decir algo, desatiende la juez de instancia que el hecho que, claro, el señor Crispín es una persona que ejerce su derecho a la asociación y que pertenecía al sindicato Sinaltrainal, pero véase cómo agrava el despacho al decir que Sinaltrainal es un sindicato industria que por eso entonces, el señor Crispín era una persona*

*super reconocido prácticamente es lo que en las conclusiones se permite advertir, pues yo no lo veo así con todo respeto honorables magistrados, el hecho de que yo sea adherente de una organización sindical no conlleva que ya entonces a mí me conozcan salvo pues obviamente las personas de la CUT, de las organizaciones sindicales reconocidas a nivel nacional, pero Sinaltrainal no es reconocida más allá de Funza, la verdad, a título personal lo conozco hasta ahora por el señor Crispín que lo escucho, entonces acá claramente no puede ya tildarse de que por hecho de tratarse de un sindicato de industrial el tema se hizo viral, adicionalmente el señor Crispín no es ni siquiera un funcionario público, no es una persona jurídica, no es un periodista, y sí es una persona que pertenece a un grupo históricamente discriminado, como lo es la población sindicalizada, de suerte que esta valoración tal y como lo hace la Corte Constitucional, pues dice hacer una valoración especial para ese grupo de especial protección, por lo que en aquellos casos que se toman medidas que disminuyen la protección de esos grupos, pues atentan contra la libertad de expresión y la libertad al derecho asociación que se lleva de tajo, lo que no fue valorado por la juez de instancia, segundo supuesto de la sentencia, dice de qué o de quién se comunica, el mensaje que se comunica puede ser preciso y detallado o general y ambiguo, dependiendo de la forma en que se transmite tal cómo se analizará el en el apartado 6.4, dice la sentencia en todo caso, el juez debe interpretar y valorar no solo el contenido del mensaje para determinar si la opinión que se emite respeta los límites constitucionales sino también la forma en que se obtuvo la información que se publica, acá la juez de instancia fue bastante reiterativa en señalar lo de las palabras grotescas y demás, lo del boicot, pero en ninguna medida valora la forma en que el señor Crispín tuvo la información, y acá la forma como la tuvo principalmente es el incumplimiento del mandato legal honorables magistrados, el incumplimiento a las previsiones del artículo 163 del Código Sustantivo, nunca quedó probado un caso fortuito o fuerza mayor o el hecho de prevenir un accidente, nunca quedó probado el registro de horas extras y adicionalmente la información que se publica es que ni siquiera se presentó la autorización de horas extras para laborar la jornada superior a las 8 horas ordinarias en 4 horas extraordinarias, y adicionalmente, tampoco se detuvo a valorar la señora juez de instancia el hecho de que incluso se incumplió las previsiones del decreto 1072, simplemente nos limitamos como despacho de instancia a verificar simplemente las palabras grotescas, el boicot, pero nada se validó en cuanto al incumplimiento de la norma, y acá claramente la empresa entra al adagio popular, el hecho que la empresa no puede valerse de su culpa para obtener beneficios inmerecidos, y por allá en ese adagio del albor jurídico, dice que no puede escucharse aquella persona que valiéndose de esa omisión pretende obtener esos beneficios, y acá claramente la juez de instancia le da unos beneficios inmerecidos a la compañía cuando no logra probar el caso fortuito, la fuerza mayor o el cumplimiento del registro en horas extras, es que no allega lo más mínimo, absolutamente nada honorables magistrados, para decir que al menos que dio cumplimiento y tuvo toda la intención de cumplir lo del artículo 163, que solo se vino a consolidar a partir de la contestación de la demanda de esta apoderada, dice el siguiente supuesto, a quién se comunica, la ponderación que realiza el juez para solucionar el conflicto entre los derechos a la libertad de expresión y los derechos de*

terceras personas, es importante fijar quién es el receptor del mensaje, para lo cual debe tenerse en cuenta tanto sus cualidades, características, como su cantidad o número, se debe analizar la cantidad o número de receptores a los que llega el mensaje, o si tiene la potencialidad de alcanzar, ya que mientras más grande sea la audiencia mayor impacto puede tener una expresión sobre los derechos de terceras personas, a mayor audiencia mayor protección frente a excesos, acá honorables magistrados no se hizo la más mínima consideración en primer lugar, de cuántos amigos tenía Carlos Crispín, simplemente se dedicó la juez de instancia a decir que tuvo 41 me gusta, 8 likes y 43 compartidos según el despacho, pero no se dedicó el despacho en lo más mínimo a validar cuantos amigos tenía el señor Crispín, a quién se dirigió, nótese que simplemente la juez de instancia dice que se estableció bajo la causal que alegó la compañía prácticamente como la incidencia en la población trabajadora para quien incumpliera los mandatos de la empresa, pero honorables magistrados, la publicación nunca, nunca, estuvo dirigida a la población trabajadora, se hizo con carácter general, nótese que ni siquiera, a pesar de que la red social da la calidad de compartirle a personas y etiquetar a personas, ni siquiera tiene una etiqueta, entonces, no se entiende cómo se hace alusión y cómo se considera que estuvo dirigida a la población trabajadora para atender o incumplir los mandatos legales, acá claramente no quedó probado absolutamente nada de eso, más sin embargo, bajo tales conjeturas se establece un fallo que obviamente no obedece a lo que quedó probado en el caso, tanto en la demanda, la contestación y la práctica de pruebas, dice el siguiente supuesto de la sentencia T-155, por qué medio se comunica, la jurisprudencia ha precisado que la libertad de expresión protege también el medio que se usa para comunicar, en efecto, "la expresión puede efectuarse a través de cualquier medio seleccionado por quien se expresa, y la protección constitucional se extiende a dicho proceso de transmisión y difusión, y así el medio utilizado, ya que la libertad constitucional que se estudia protege tanto el contenido y la expresión como por su forma, las opiniones pueden expresarse a través de libros, periódicos, revistas, videos, audios, películas, obras de teatro, pinturas, fotografías, programas de televisión, entre otras, no obstante cada medio particular plantea sus propias especificidades y complejidades, especificidades que aquí tampoco se señalaron, qué situación particular y qué diferencia entonces, para establecerse en una red social de un trabajador que no ostenta ninguna calidad, reitero, de funcionario, de persona de autoridad publicada, de persona reconocida, youtuber, se dice que no se necesitaba ser un youtuber o periodista, pues para que esa información tuviera repercusión, contrario a lo que señala el despacho de instancia que sí, obviamente eso tiene una variación, porque depende la condición de ser figura reconocida sí o no, para que se haga viral una publicación, y reitero, tal como lo señalé en la contestación de la demanda pues no considera está apoderada, con todo respeto, que una publicación que no superó más de los 50 like, solo 50 compartir, haya causado un agravio de tal magnitud como lo señala la compañía demandante, adicionalmente, también en esta conducta es dable que el tribunal de segunda instancia, honorables magistrados, ustedes valoren el hecho particular de la forma como aduce la compañía y trata de encuadrar el conocimiento de la conducta, véase honorables magistrados, que en la demanda se señala que fue la compañía "MullenLowe Group

SAS, la que estableció el informe y le informó que esa publicación había sido mejor dicho caótica para el buen nombre de la compañía, pero, de los testimonios que fueron practicados el día de hoy, incluidos los de la compañía demandante, pues claramente el señor Gabriel y el señor José, dicen que pues ellos tuvieron conocimiento porque los trabajadores fueron los que les indicaron que no estaban de acuerdo según el dicho de ellos, en la publicación que se había hecho, testimonios que por demás, fueron tachados por sospecha, y que extrañamente el fallo de instancia no se pronunció al respecto, y tachados de sospecha por qué, porque son dependientes subordinados de la compañía demandante, más sin embargo el despacho no menciona absolutamente nada y no decide nada al respecto de la sospecha, pero sí deja la grave sospecha en la medida de que, obviamente, fueron tendientes a satisfacer los intereses de la demandante, pero lo que sí dejan también reseñado es que sí tuvo conocimiento Pepsico ZF LTDA, de la supuesta conducta, dañina que afectó la dignidad humana fue por trabajadores, más sin embargo en la demanda tratan de enlazar y enmarcar en un informe de una compañía que en todo caso es un tercero, y por eso aclarando tal hecho, bajo esa condición de tercero es que esta apoderada dice no tiene facultad la compañía de mandar a un tercero a verificar las redes sociales del trabajador, porque es que el vínculo laboral, la subordinación, la relación contractual entre Carlos Crispín y Pepsico ZF LTDA, no con la compañía "MullenLowe Group, mas sin embargo, el despacho de instancia determinando una consideración diferenciada, señala claramente que sí había la posibilidad de revisarlo y pues prácticamente que legitima un informe que en todo caso reitero a hoy es inconstitucional, esa medida honorables magistrados, pues bajo esa pugna, claramente, conforme se señala en la contestación de la demanda los precedentes judiciales, en horas de no hacer más largo este recurso, pues esa libertad de expresión de mi mandante tiene que predominar sobre los conflictos con la tercera persona para el caso pepsico ZF LTDA, porque acá no quedó probado cuál fue el perjuicio que tuvo la compañía, sí quedó probado que Carlos Crispín es un sujeto de especial protección en la media hace parte de un grupo históricamente discriminado y que ante obviamente la situación particular de las ilegitimidades adoptadas por la empresa, de un momento para otro, pues encontró en las redes sociales una libertad expresión para señalar lo que en efecto fue y quedó establecido como lo es, la programación sin el lleno de los requisitos legales, en una jornada que supera ostensiblemente la jornada máxima legal, para la cual no había autorización para laborar horas extras, para la cual se sobresalió del artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo y que en todo caso, no obedeció a un caso fortuito o fuerza mayor, para una prevención de accidente en la medida en que si bien hubo una situación particular de paro nacional, la compañía estaba operando en total normalidad, así las cosas honorables magistrados, pues dejo en este estado presentado mi recurso de apelación, agradeciéndole al honorable Tribunal que previa concesión del recurso, por parte de la juez de instancia, se admita el mismo, se me corra traslado para presentar los respectivos alegatos de conclusión, y en consecuencia, se revoque en su integridad la sentencia que se acaba de proferir por el despacho en comento, y en consecuencia, no se acceda al levantamiento de fuero de una persona que simplemente lo que hizo fue exigir el cumplimiento del principio de legalidad".

- 10.** El expediente se recibió en esta Corporación el 14 de junio de 2022, asignándose al suscrito al día siguiente.

### **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 apoderada 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.

Previo a resolver el recurso de apelación, y en atención a lo expuesto en los argumentos, debe precisar la Sala que de conformidad con lo establecido en el artículo 117 del CPTSS, la sentencia de segunda instancia proferida dentro de los procesos de fuero sindical, se decide *“de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente”*, por tanto, no hay lugar a admitir el recurso y a correr traslado para que las partes presenten alegatos de conclusión, como equívocamente lo entiende la parte recurrente.

Aclarado lo anterior, se tiene que el problema jurídico por resolver es, determinar si en el presente caso se configura la justa causa imputable al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, como lo coligió la juez de primera instancia, y en ese sentido, deba mantenerse su decisión de autorizar el levantamiento del fuero sindical que goza el demandado, o en su lugar, deban negarse las pretensiones de la demanda.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la calidad de aforado del trabajador demandado; la relación laboral existente entre las partes desde el 4 de noviembre de 2009; el cargo desempeñado de auxiliar de planta; que la empresa demandante adelantó proceso disciplinario contra el trabajador demandado por los hechos endilgados como presuntas justas causas; y que la empresa dio terminación al vínculo laboral mediante comunicación del 26 de mayo de 2021; pues dichas circunstancias no fueron objeto de controversia durante la primera instancia, y además se encuentran acreditadas documentalmente, en el archivo PDF 01.

La juez al emitir su decisión, respecto al debido proceso, consideró que la decisión del despido no constituye una sanción disciplinaria, y, por tanto, no

requiere tramitarse el proceso disciplinario, salvo que así estuviese contemplado en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo, lo que en el caso concreto no ocurre, y aun así, la empresa lo aplicó, y en dicho procedimiento, no se evidencia que la demandante haya vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador, a lo que se suma que, en la carta de terminación del contrato se expusieron las razones de esa decisión, se citaron las normas jurídicas pertinentes, y se concedió un término para interponer recurso de apelación, del cual el trabajador hizo uso y en ese sentido presentó su recurso, que fue resuelto por la demandada en su debida oportunidad, por lo que no había duda de que se garantizó el debido proceso al trabajador demandado. Ahora, frente a las causales invocadas por la empresa para justificar la terminación del contrato de trabajo, señaló que las mismas están catalogadas en el RIT, en su artículo 78, numerales 1, 5, 17, 23 y 32, causales que según el párrafo de la norma están calificadas como faltas graves; la prohibición especial contemplada en el artículo 77 numeral 4; y las obligaciones especiales del trabajador señaladas en los artículos 74 numerales 1, 4 y 9, y 75 numerales 3, 4 y 16, esto en concordancia con los artículos 58 y 60 del CST. Frente a la primera conducta, vale decir, la relacionada con la publicación que realizó el trabajador en la red social Facebook, señaló que aunque el trabajador señaló que tales expresiones las hizo dentro del marco de su derecho fundamental a la libre expresión, también estaba en contienda los derechos de la empresa a la honra y al buen nombre, máxime cuando los derechos de todos los ciudadanos *"van hasta donde empiezan los derechos fundamentales de los demás"*, lo que tiene mayor trascendencia en este caso, pues el demandado *"que hace las manifestaciones ostenta también una posición, de pronto no privilegiada a nivel nacional, pero sí dentro de una compañía, ya que en el presente caso no nos encontramos frente a un trabajador cualquiera sino uno que hace parte de una organización sindical, y además no es un sindicato de empresa sino un sindicato de industria, es decir, que sus afirmaciones tienen repercusiones no solamente dentro de la empresa de la cual él hace parte, sino del grupo de empresas de las cuales hacen parte todos los trabajadores sindicalizados; no se necesita ser un youtuber, un periodista, un actor reconocido, a una persona públicamente reconocida, para que una afirmación o una expresión tenga incidencia dentro de un grupo y más en unas circunstancias particulares"*, y como en este caso quedó probado que el demandado realizó publicación, la cual es pública, ya que la hizo en una red social *"tuvo una serie de comentarios, están anexos, de varios trabajadores de la misma compañía y de otras personas que no hacen parte de esa compañía, es decir que hubo más interacciones y además, esa publicación fue compartida"*, y además, en esa publicación que hace una expresión injuriosa, *"que además constituye un acto de amenaza, "hay que prepararnos para un boicot a estos hijueputas"*, *perdóneme a ver, pero es la cita textual que se hace allí; claro que sí, Carlos Julio Crispín tiene el derecho a expresarse,*

claro que sí Carlos Julio Crispín tienen derecho a manifestar sus inconformidades, pero es que en esta publicación además que hace referencia directa a la empresa de la cual hace parte, que es Pepsico, cita unos hashtag que efectivamente van a conducir esas comunicaciones a papas Margarita, Doritos, Galletas Mamut, y hace referencia a una situación de la cual él manifiesta no estar de acuerdo, pero además, hace una expresión injuriosa, como es la palabra hijueputas, y la incitación para un boicot, o como se quiera llamar, no necesariamente debe acreditarse que se presentó el boicot o que hubo un daño, sino que definitivamente hay una publicación en ese sentido y que él acepta haber realizado; más adelante hay otra publicación en la que manifiesta que deja radicado el permiso en la petición exigiendo el permiso ante la multinacional, boicot y vuelve refiere “al fin al cabo gobierno de multinacionales son la misma mierda”, es decir vuelve y utiliza una expresión injuriosa en contra de la compañía a la cual él pertenece”; además agregó que en materia de manejo de redes sociales, la Corte Constitucional, en sentencia SU420 del año 2019, fijó el análisis que se debe hacer en tales casos para determinar si se vulneran los derechos a la honra y el buen nombre de la persona o personas a quien (s) se dirige la publicación, y para determinar la relevancia de la publicación, pues si bien “lo publicado en redes sociales está amparado por la libertad de expresión, también está sujeto a los límites por lo que algunas publicaciones no se encuentran bajo la protección señalada en el artículo 20 de la Carta, ni por los instrumentos internacionales que la consagran”, por lo que al hacer dicho análisis, se tiene que respecto de “quién comunica, en este caso pues se tiene claro que es un trabajador de la compañía y además ostenta un cargo dentro de la organización sindical, (...) adicionalmente, pues lo hace directamente refiriéndose a la empresa de la cual él hace parte, luego es una persona que es identificable y además ejerce un rol por lo menos en este grupo en el que se encuentra; respecto de quién se comunica, pues hace una comunicación abierta, abierta digamos a su grupo del número de seguidores y dentro de ellos no están solamente las personas que de manera desprevénida puedan estar involucradas o puedan recibir esa comunicación, sino también compañeros de trabajo y además todas las demás personas que de una u otra manera van a recibir esa comunicación a través del hecho de compartir esa comunicación, que como está visto, fue compartido en 43 oportunidades; cómo se comunica, a partir de la carga difamatoria de las expresiones donde se debe valorar, entonces el contenido del mensaje hace referencia a una inconformidad que él tiene frente a una convocatoria que hace la empresa de laborar un determinado número de horas, en donde considera que esto atenta con la norma laboral, sin embargo, al final hace incitación a un boicot refiriéndose a la empresa como “estos hijueputas”; el medio que lo hace, lo hace a través de la red de facebook, no se trata de una red privada, si bien es cierto hace referencia a una serie de personas que se vinculan como sus amigos, es un hecho que es una red pública, lo allí se dice es evidente que es de contenido público, y definitivamente no se va a borrar o a disuadir el contenido de esa comunicación, distinto es que hubiese hecho esa comunicación de manera particular en una comunicación privada a través de otro medio, sea por su correo electrónico particular o sea través de su teléfono con una persona en concreto, y no a un grupo de personas a la cual estaba dirigida y máxime la época en la que se hace la comunicación, el impacto respecto de ambas partes”; además, conforme a la política de redes sociales allegadas, “la empresa puede hacer seguimiento a todas aquellas

redes sociales en donde esté involucrado el nombre de Pepsico, y en esa comunicación en particular se cita nombre de Pepsico y además se cita unos hastahg que tienen que ver con marcas relacionadas con Pepsico, que son de público conocimiento como son papas Margarita, como son Doritos, o como son Galletas Mamut, es decir, que la empresa estaba encargada de hacer seguimiento como aquí quedó demostrado con la prueba testimonial, donde se ubica estas manifestaciones dentro de tales seguimientos que hacen como marketing, pero además, la empresa sí había comunicado que tenía la posibilidad de hacer esos seguimientos, es decir, que aquí no se invadió esa órbita o el derecho a la intimidad del trabajador, que definitivamente es una comunicación pública, que fue compartido con una serie de personas, que fue repicado, constituye en una afrenta a la empresa de la cual que hace parte, frente a ello y también es importante analizar que adicionalmente hoy cobra bastante relevancia el manejo de las nuevas tecnologías y las redes sociales máxime cuando a partir de la iniciación de esta pandemia, el mundo tuvo alcance a los medios digitales para poder continuar no solamente en el ámbito laboral sino incluso en los ámbitos personales y familiares, luego las redes sociales dejaron de ser como algo adicional a la vida de todos los ciudadanos y de todos los habitantes del planeta, para ser parte fundamental de la vida de todas las personas, y allí definitivamente lo que se le endilga a este trabajador, la entidad, es esa conducta, es realmente este acto de descalificación, ese acto de injuria que eleva en contra de quien es su empleador, utiliza una expresión bastante fuerte como lo es la palabra "hijueputas", de donde queda claro que se está refiriendo a la empresa, pero además, si se tiene en cuenta la aclaración que él mismo hace en la diligencia de descargos donde refiere que se refería a los directivos o a los administradores de la compañía, pues viene siendo en concreto, de que definitivamente la injuria o la ofensa, sí estaba encaminada a atacar ya fuera de la empresa que es el empleador, o a los directivos de la compañía"; aunado a que es obligación del trabajador "guardar el respeto no solamente dentro de su jornada laboral sino también en cualquier otro escenario de su vida personal, con relación a sus jefes, superiores o cualquier otro directivo a la misma compañía". En cuanto a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, 3482 del año 2021, referida por el demandado, señaló que "son situaciones disimiles a las que aquí se plantearon, por tanto, lo que expone la Corte en esa sentencia no resulta aplicable al presente caso", y en su lugar, conforme lo expuesto por la misma Corte en sentencia SL1214 de 2021, frente a una situación similar de maltrato por parte de un trabajador contra un funcionario de una compañía a través de la plataforma de WhatsApp, podía concluirse en el caso concreto que, "no resulta tan cierto que la afirmación o la expresión que lanzó el trabajador en esta red social fuera de menor entidad o menor gravedad, es entendible que pueda tener algún tipo de inconformidad frente a la decisión de la empresa de ponerlos a trabajar turnos de 12 horas, pero, lo que no es admisible es que se incite a prepararse para un boicot y referirse a la empresa de manera desobligante como lo refiere el señor al referirse a la empresa con una palabra entre comillas "hijueputas", es una ofensa, es una injuria, además, efectivamente por la revolución que puede tener esa comunicación lo que hace es que está dañando el nombre de la compañía a la cual él mismo pertenece, y como lo dice la Corte, todas las personas todos los ciudadanos debemos ser responsables de lo que comunicamos en nuestras redes sociales, existe el ejercicio del derecho a la libre expresión, nuestro derecho a la libre expresión va

hasta donde empiezan los derechos de las demás personas, y desde luego no escapa a las personas jurídicas, máxime cuando él refiere en la segunda expresión, que “gobierno y las multinacionales son la misma mierda”, refiriéndose a la misma multinacional Pepsico, o cuando él mismo aclara que esta afirmación estaba dirigida a los directivos de la compañía indistintamente, además miremos en el contexto en el cual se emite esta comunicación, en una situación que fue de público conocimiento, donde hubo una grave alteración del orden público, donde hubo bloqueos a nivel nacional, donde hubo situaciones desafortunadas de desórdenes, de desmanes, de todo tipo de situaciones que afectaron la seguridad en nuestro país en general, en este municipio y de los municipios circunvecinos, en donde se presentaron quemas, saqueos, una cantidad de situaciones que lo único que generaba este tipo de manifestaciones fue una incitación, una retaliación, no pasa de ser una simple expresión de esa situación que se venía presentando para esa época de los graves hechos de orden público del paro nacional que se venía señalando”, y en ese orden, “está probada la causal que se invoca respecto de este hecho y que constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo”. Respecto al incumplimiento de la jornada laboral, indicó que, “de las pruebas que fueron recaudadas dentro del curso de este proceso se pudo establecer que efectivamente hubo una convocatoria por parte de la empresa para realizar unos turnos de trabajo de 12 horas, pero esa convocatoria se hizo en el marco precisamente de la situación que se venía presentando durante esa fecha, con ocasión del paro nacional, y que la empresa toma la determinación acogiéndose a la disposición del Código Sustantivo del Trabajo que permite, que en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, se puedan incrementar o elevar las horas de trabajo para garantizar la prestación del servicio, y hace la cita del artículo 163 del CST, que para tales efectos dice que además, la empresa no tenía la necesidad de informar”, y aun así, quedó probado que la empresa informó a los trabajadores la modificación temporal del horario de trabajo, “esto con la finalidad de evitar que los trabajadores tuvieron que trasladarse en otros horarios, es decir, impedir que los trabajadores estuviesen circulando dentro de unos horarios para garantizar la seguridad de los mismos, y poder entonces así trasladarlos a través de sus vehículos de transporte que la misma compañía ofrecía, todos los trabajadores fueron comunicados, de hecho es una situación particular, que fue de un momento a otro, como lo refiere el testigo, que aunque trato de evadir la respuesta, sí acepta que se les informó que fue con ocasión del paro que se hace esa modificación, y el mismo trabajador en esta diligencia en el interrogatorio de parte confiesa que a él se le informó que debía presentarse a las 6 de la tarde, y que él de manera voluntaria fue tomó la decisión de no presentarse en esa hora, porque consideraba que no se estaba cumpliendo con la normativa que en esa materia permite elevar o laborar horas extras, definitivamente, con esta conducta el trabajador incurre en las conductas que están calificadas en el reglamento interno de trabajo”, por tanto, “lo importante es que hay una disposición, una medida que se adopta por parte del empleador en aras de garantizar en primer lugar, la continuidad de la labor, en segundo lugar la protección de atención a los trabajadores y garantizar que ellos pudieran asistir a sus jornadas de trabajo; además, la situación de orden público como quedó clarificado, impidió en algunas oportunidades, incluso que trabajadores que contaban con el servicio de la ruta pudiesen llegar a sus jornadas, por lo tanto, no puede el trabajador considerar a motu proprio calificar y decir que su presencia no era importante, cuando ya la empresa

previamente lo había citado”. Finalmente, frente a la ausencia a laborar el 10 de mayo de 2021, señala que aunque el trabajador indica que no se presentó por bloqueos en la vía, “él no informó a la empresa dicha situación”, a lo que se suma que residía en el mismo municipio de Funza, a diferencia de los testigos que declararon en juicio, quienes además, tenían turno diferente al demandado y que sí asistieron ese día a laborar, y aunque el trabajador dijo que tenía un vídeo con el que acreditaba la situación del bloqueo, no lo aportó, y “al margen de esa situación, el hecho sí constituye una falta también calificada como grave, el hecho de no presentarse a laborar en el turno correspondiente”, y aun admitiendo que ese día no pudo asistir a causa de los bloqueos, “realmente el trabajador incurrió en las demás causales que ya se describieron, que están probadas, que no fueron desvirtuadas”.

La apoderada del demandado cuestiona la valoración probatoria que hizo la juez a quo, y su omisión de atender los argumentos expuestos en la contestación de demanda; considera que no quedaron demostradas las conductas endilgadas al trabajador, ni que las mismas puedan ser catalogadas como faltas graves, y, por tanto, no podían considerarse como justas causas para dar por terminado su contrato de trabajo, pues de un lado, en el reglamento interno de trabajo de la empresa no se establecen cuáles son las faltas graves, y aunque así fuera, los testigos de la empresa, los que dicho sea de paso fueron tachados por sospecha sin que se resolviera dicha tacha, fueron claros en señalar que, previo a la diligencia de descargos, se debe realizar un trámite previo, como lo eran los llamados de atención y luego de ello, sí procedía la “sanción gravosa de terminación”; señala que la empresa no acreditó que con las ausencias del demandado se hubiesen causado perjuicios a la empresa o paradas de líneas de producción como lo adujo, pues no se allegó documento alguno que así lo demostrara; de otro lado, muestra inconformidad porque la entidad demandante no allegó autorización del Ministerio del Trabajo para extender el horario de trabajo en 4 horas, no se demostró el “tema de transporte”, ni el de la “operación de la compañía”, ni menos aún, el caso fortuito o fuerza mayor invocados por la empresa para modificar dicha jornada laboral; también muestra su desconcierto por la jurisprudencia invocada por la juez, al considerarla no aplicable al caso concreto, pues entiende que la aplicable es la sentencia SL3482 de 2021, y conforme a la argumentación allí esbozada, considera que la garantía foral del demandado le permite “hacer publicaciones, difusiones y expresiones de opiniones, en la medida de buscar una garantía y una libertad en de protección de los derechos fundamentales de la población trabajadora”, máxime cuando el demandado no es una persona reconocida, y la publicación “nunca estuvo dirigida a

la población trabajadora, se hizo con carácter general”, por lo que ningún agravio causó a la empresa; agrega que no podía inmiscuirse una empresa tercera en la relación obrero – patronal, como lo fue la compañía “MullenLowe Group SAS”, y por tanto, la demandante no tenía la facultad de “mandar a un tercero a verificar las redes sociales del trabajador; finalmente, considera que en este caso se vulneró el debido proceso del trabajador, el que debió observarse por cuanto la empresa invocó dentro de sus causales, la contenida en el numeral 3º del artículo 62 del CST; por tanto, el primer punto que se analizará es el relacionado con el debido proceso.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 115, señala que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de “ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca”, y que no producirá efecto alguno la que se imponga pretermitiendo ese trámite. Ahora, dicho artículo fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, aclarando que la interpretación acorde con los postulados constitucionales, “es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso”, y señaló que los Reglamentos Internos de Trabajo deben contener unos parámetros mínimos que garanticen los derechos al debido proceso y a la defensa de los trabajadores, permitiéndoles “conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad”; a su vez, dicha facultad sancionatoria del empleador “debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan”.

Ahora, frente al cumplimiento del proceso disciplinario, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020, indicó que el respeto al 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 9º al 15º 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°* -Resalta la Sala-. 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 y, 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”* -Resalta la Sala-.

Con base en los anteriores criterios, resulta evidente que el empleador está obligado a oír al trabajador y seguir un debido proceso disciplinario cuando pretenda imponerle una sanción la cual a su vez debe estar debidamente contemplada en el reglamento interno de trabajo; sin embargo, cuando el empleador requiera terminar un contrato de trabajo con base en una justa causa, al no corresponder a una decisión de carácter disciplinario, no está obligado a seguir un procedimiento de tal índole, salvo que así se haya estipulado en el reglamento interno de trabajo, a excepción de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, pues en este caso **deberá oírlo previamente para garantizarle su derecho a la defensa**, como bien lo dice la apoderada del demandado.

No obstante, la Alta Corporación, en la referida sentencia SL2351 de 2020, en la que reiteró lo dicho en sentencia SL15245 de 2014, señaló que lo anterior no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues de todas formas debe garantizar el derecho de defensa cuando se hace *“uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación”*, y resumió tales garantías como *“a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato (...), “b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos”, “c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo”, “d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso”, y “e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido”, y aclaró que “La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador”, pues esta garantía *“se cumple también cuando el trabajador, de**

*cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo...*” (Subraya la Sala).

Además, es pertinente tener en cuenta que la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-449 de octubre de 2020, 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.

Así las cosas, del material probatorio obrante en el expediente digital, fácil resulta concluir que la decisión de la empresa no desencadenó en la imposición de una sanción disciplinaria, sino en la terminación del contrato de trabajo con justa causa, con fundamento, entre otros, en las causales consagradas en los numerales 2º, 3º y 6º del literal A) del citado artículo 62 del CST; por tanto, a juicio de la Sala, el empleador no estaba obligado a seguir un proceso disciplinario para adoptar esa determinación, máxime cuando el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y el laudo arbitral, que fueron allegados al plenario, visibles en las páginas 43 a 46 y 51 a 117 del archivo PDF 02, no

consagran un procedimiento especial para terminar la relación laboral de un trabajador que incurra en una justa causa, pues como pudo advertirse, dicho trámite contemplado en el último instrumento mencionado, solo está concebido para la imposición de sanciones, decisión que no fue la adoptada por la empresa demandante.

Aunado a lo anterior, y conforme los presupuestos dados por la jurisprudencia en cita, encuentra la Sala que como la demandada también invocó dentro de las causales de terminación, la contemplada en el numeral 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, era su deber oír al trabajador antes de tomar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, y de esa forma garantizar su derecho a la defensa, frente a lo cual, la Sala observa, que la empresa sí garantizó dicho derecho al trabajador, pues de un lado, lo citó a diligencia de descargos el día 12 de mayo de 2021, y en esa citación, le indicó clara y expresamente los hechos y conductas endilgadas, así como también el fundamento jurídico de esa comunicación; le allegó las pruebas que la empresa tenía en su poder; le señaló que podía allegar las pruebas que pretendiera hacer valer; le informó que podía ir acompañado de dos representantes del sindicato; y, finalmente, insertó en esa citación el enlace de la reunión virtual, junto con la contraseña de ingreso para que sus representantes pudieran asistir mediante la plataforma Zoom "*considerando los protocolos de bioseguridad*" (pág. 122-127 PDF 02); la diligencia de descargos se realizó el 18 de mayo de 2021 y a la misma asistió de manera presencial un funcionario de la empresa, el trabajador demandado y un representante del sindicato; y virtualmente asistió la señora Laura Mateus en representación de la empresa demandante, pues según se dejó constancia, la otra representante del sindicato no hizo uso del link de la reunión virtual que la empresa compartió, tanto al trabajador en la citación a descargos, como al correo electrónico del sindicato, el cual estuvo dispuesto para su ingreso, y por tanto, no compareció (pág. 141-146 PDF 01). En ese orden, es evidente que la empresa no solo le dio la oportunidad al demandado de exponer la versión de sus hechos, sino que, además, le informó previamente las conductas que se le estaban endilgando, le corrió traslado de las pruebas recaudadas por la empresa y le dio la oportunidad para aportar pruebas en su defensa; posteriormente, mediante comunicación del 26 de mayo de 2021, le notificó la carta de terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa y le concedió un término para interponer recursos (pág. 147-153 PDF 02); decisión frente a la cual, el demandado interpuso el de reposición y en subsidio de apelación (pág. 154-162 PDF 02), y a su turno, la empresa mediante comunicación del 3 de junio

de 2021 confirmó su decisión (pág. 163-164 PDF 02); por lo que en ese sentido, no hay duda que la empresa dio la oportunidad al trabajador de oírlo antes de finalizarle el vínculo laboral, garantizándole su derecho a la defensa y al debido proceso, pues, se reitera, la empresa no solo lo citó a diligencia y recibió los descargos del trabajador, sino que también, le dio la oportunidad para presentar recurso de apelación contra la decisión adoptada, dando lugar a que analizara las nuevas explicaciones y emitiera su decisión final.

Y si bien la empresa demandante citó al trabajador a diligencia de descargos por los retardos en su hora de ingreso los días 4, 6 y 7 de mayo de 2021, y por la ausencia total al turno de trabajo del día 10 del mismo mes y año, sin adelantarle un trámite previo, como lo señala la apoderada recurrente, debe decirse que ello en modo alguno vulnera su derecho al debido proceso, máxime cuando, ni el reglamento interno de trabajo ni el laudo arbitral consagran obligación de la empresa de adelantar procedimientos previos a la diligencia de descargos, diferente a la citación escrita para esa diligencia, con las formalidades indicadas en el laudo arbitral (págs. 79-80 y 112 PDF 02); a lo que debe agregarse que, dichos descargos no tenían como finalidad imponer una *“sanción gravosa de terminación”*, sino oír al trabajador y recibir las pruebas que pretendía hacer valer, y de esa forma tomar la decisión correspondiente, que, en el caso, no fue una sanción disciplinaria como lo considera la apoderada, sino la terminación de su contrato de trabajo; y aunque así fuera, lo cierto es que el artículo 82 del RIT, señala que, *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente ...”*, lo que en efecto acató la empresa demandante en este asunto.

En consecuencia, no queda otro camino que confirmar la sentencia en este aspecto.

Resuelto lo anterior, pasa la Sala a resolver si se encuentran demostradas las justas causas invocadas por la empresa demandante para terminar el contrato de trabajo del trabajador demandado.

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”*.

La empresa apoya la solicitud de autorización para levantar el fuero del trabajador en lo preceptuado en los artículos 58 y 62 del CST, invocando las causales listadas en los numerales 2º, 3º y 6º del artículo 62 *ibídem*, en concordancia con los numerales 1º y 4ª del artículo 58 de la misma norma, que disponen, en su orden, que son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo *“Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”, “Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores”* y *“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 son obligaciones 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 la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”* y *“Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”*; de igual forma, la entidad considera que el trabajador vulneró lo establecido en los numerales 1, 2, 4, 5 y 7 del artículo 69; 1, 5 y 9 del artículo 74; 1, 4, 6 y 22 del artículo 75; 5, 17 y 48 del artículo 78; y 4 del artículo 81 del Reglamento Interno de Trabajo, conforme lo indica tanto en la carta de terminación del contrato como en la demanda.

Mediante carta de fecha 26 de mayo de 2022 (pág. 147-153 PDF 02), la empresa comunica al trabajador su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, por las siguientes razones:

- I. **Grave falta de respeto e indisciplina en publicaciones realizadas en redes sociales el pasado 3 y 4 de mayo de 2021.**
  1. La empresa pudo comprobar a través del informe presentado por la agencia de MullenLowe Group empresa contratada para los estudios de marketing, que usted de manera irrespetuosa e indisciplinada el pasado 3 de mayo publicó por redes sociales un anuncio donde comunica que *“La Administración de pepsico los productores de #PapasMargaritas #Doritos #Galletas Mamut, emitió un comunicado por Whatsapp a los trabajadores de empezar a trabajar a 12 horas. Hasta la fecha no han mostrado el permiso del Ministerio de Trabajo donde certifique que si esta autorizados teniendo en cuenta que la jornada maxima es de 8 horas diarias y con permiso del ministerio. Hay que prepararnos para un boicot a estos hijueputas”*. (negrita fuera de texto).
  2. De igual forma, el 4 de mayo de 2021 publicó un comentario utilizando palabras irrespetuosas en los siguientes términos: *“Las empresas también están tomando medidas para no dejar salir a los trabajadores a manifestar sus inconformidades. Al fin y al cabo gobierno y multinacionales son la misma mierda”*. (negrita fuera de texto).
  3. Sus publicaciones evidencian la forma tan irrespetuosa, irresponsable y arbitraria en la que usted decide actuar realizando manifestaciones que no corresponden a la realidad pues no se ajustan al contexto en el cual se dan las instrucciones en la empresa, utilizando insultos incurriendo de forma consciente en un acto de grave indisciplina en contra del empleador y la organización, así como en una prohibición del Reglamento Interno.
  4. Como si lo anterior no fuera suficientemente grave, esto tuvo diferentes reacciones negativas pues se presentaron 41 likes, 15 comentarios y 43 compartidos, donde diferentes personas internas y externas interactúan con usted a favor del Boicot, como se evidencia a continuación:

5. Con su comportamiento generó un sentimiento negativo ante los colaboradores, al tratarse de manifestaciones fuera de total contexto y justificación porque se aprovechan de la situación que actualmente está ocurriendo en el país para generar sentimientos en contra de la organización, sin que se cuenta con ningún soporte que sustente estas declaraciones.
6. Lo expuesto, fue evidenciado dentro del seguimiento que se realiza a las publicaciones que dentro de su contenido llevan el nombre de PEPSICO, y constituye una situación muy delicada para la empresa y para la organización porque puso en riesgo la imagen y reputación de Pepsico, como quiera que, en redes sociales somos una multinacional reconocida que ante su declaración vio manchada su reputación, al mostrárseles como una compañía explotadora, cuando esto no corresponde a la realidad y va en contravía de nuestros principios y garantías, las cuales prevalecen por ser cumplidores y protectores de los derechos de los trabajadores.
7. En la diligencia de descargos realizada el 12 de mayo de 2021, usted intenta justificar su actuar manifestando que se trató del ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, al manifestar:

*"Yo como tal, ejerzo mis derechos fundamentales amparados por la constitución como el artículo 20 que es el derecho fundamental a libre expresión"*

*"La verdad no tiene nada que ver, las redes sociales, son personales, públicas y cada quien tiene derecho a expresarse como le parezca, si alguien se siente agredido que tome las acciones pertinentes"*
8. Sin embargo, esto no resulta de recibo pues no se trató de un simple comentario, sino que convocó a otras personas a un boicot, situación que no está avalada por las autoridades y que al tratar de expresiones ofensivas, chocantes e impactantes están limitadas por la Corte Constitucional.
9. Así mismo, frente a la pregunta: *"La publicación es su frase final dice expresamente "Hay que prepararnos para un boicot a estos hijueputas". ¿A quién está dirigida entonces?"* Usted respondió: *"Como tal la publicación va dirigida a la administración no a la empresa"* (Negrita fuera de texto).
10. Es de aclarar que, la empresa reconoce que la libertad de expresión se encuentra consagrado en la Constitución Colombiana como un derecho fundamental, sin embargo, dentro del marco del contrato de trabajo se debe actuar con absoluta lealtad, buena fe, cortesía, fidelidad y ética siendo un deber de todo trabajador actuar con el máximo de respeto.
11. El manejo de las redes sociales y en especial la tecnología, exige una actitud cautelosa, de precaución y responsabilidad en su utilización, por lo que si bien, el uso de *Facebook* hace parte de la esfera privada, usted no puede escudarse en ello para irrespetar la empresa y a sus representantes.
12. Por lo anterior, las manifestaciones realizadas por usted en la diligencia de descargos, resultan desconcertantes e irrespetuosas, porque resulta claro para la empresa que el ejercicio de sus derechos fundamentales, no implica llamar a un "boicot", irrespetar a los representantes de la empresa y sabotear la operación en un momento tan crítico que requiere de la cooperación de todos y cada uno de los miembros de la organización.
13. Este tipo de manifestaciones no puede ser permitido por la empresa y agrede completamente, como quiera que, si bien se entiende que con el uso de las nuevas tecnologías, las redes pueden ser utilizadas por sus propietarios reconociendo sus comentarios como públicos, se debe tener la certeza que se debe hacer dentro de los márgenes del respeto porque no resulta procedente hacer uso de las mismas deshonrando, denigrando y difamando de una organización sin otorgar un contexto claro de lo que estaba sucediendo o las razones internas que llevan a las medidas de emergencia adoptadas.
- II. Incumplimiento reiterado a las directrices impartidas por la empresa.
14. Los días martes 04 de mayo, jueves 06 de mayo y viernes 07 de mayo de 2021, durante el paro nacional, en el marco de la situación de emergencia, su turno iniciaba a las 6:00p.m. por necesidades operativas y con el fin de salvaguardar la seguridad de los empleados, sin embargo, usted sólo se presentó a laborar hasta las 10 p.m. sin presentar excusa alguna.
15. En los descargos realizados el día 18 de mayo de 2021, usted argumentó que: *"Ahí no aclara que pueda ser 12 horas. El artículo del trabajo suplementario dice que sólo puede ser 2 horas extras. Ahora ahí dice que se amenace o se perturbe el tema de la producción cuando habían 2 turnos y estaba sobrando personal, entonces, yo tengo derecho a renunciar a esas horas extras si no es necesario. Habían 2 turnos en el turno de la noche, en la BKF somos 3 auxiliares, y habían prácticamente 5 o 6 de 12 horas, entonces en ningún momento se perturba la producción ni nada de eso"*.
16. Usted intenta justificar su omisión al manifestar que habían más trabajadores que pudieran desarrollar las actividades, hecho que no es aceptable, y decide tomar decisiones que no le corresponden pues no era su deber determinar si había mucho personal o no para el cumplimiento de la operación, extralimitándose en su actuar.

III. Inasistencia a trabajar el 10 de mayo de 2021 sin comunicar a la empresa.

17. Aunado a ello, la compañía evidenció que, usted incurrió en un incumplimiento a su jornada de trabajo porque sin ningún tipo de justificación no se presentó a laborar el día 10 de mayo de 2021, ni tampoco comunicó su inasistencia.
18. En la diligencia de descargos realizada usted argumenta que no pudo pasar debido a un bloqueo al afirmar: *"Igual yo tengo un video de ese día donde se ve que nadie pasa, solo se tenía un corredor humanitario que solo pasan trabajadores de salud y ambulancias"*, sin embargo, usted no envió el soporte mencionado.
19. Adicionalmente, frente a la pregunta: *"¿Usted le reportó a su jefe o alguien sobre esta situación?"*, usted respondió: *"No. No tenía en ese momento mi otro celular donde tengo los contactos de la empresa. Más sin embargo, la empresa estaba enterada que había bloqueo porque había más trabajadores que no podían pasar y ellos avisaron"*: (negrita fuera de texto), explicación que no le releva de su obligación individual de reportar.

IV. Ejercicio de Defensa – Proceso Disciplinario Adelantado

20. Es por estos hechos, que la compañía para garantizar su debido proceso, con la debida anticipación le notificó citación a diligencia descargos para el día 12 de mayo de 2021 en la cual se garantizó que usted pudiera acudir con dos miembros de la organización sindical a través del link de la plataforma zoom remitido, considerando que dadas las medidas de prevención, contención y mitigación del riesgo COVID – 19, no podíamos permitir que acudieran más personas del aforo permitido.
21. De sus descargos llama la atención la tendencia a evadir la respuesta frente a las preguntas formuladas, a pesar de la evidencia clara que corrobora la existencia de las situaciones de descalificación realizadas.
22. Resulta evidente para la compañía, su falta de responsabilidad y seriedad respecto a su deber de obrar con espíritu de leal colaboración con la compañía; al haber prescindido de su obligación principal de ceñir estrictamente su comportamiento a los lineamientos y directrices implementados por la empresa, máxime cuando se cuenta con una política de manejo de redes sociales donde se incluye el respeto por los demás: siempre incluyendo expresiones de respeto, positivas.
23. De lo anterior se puede evidenciar claramente que un comentario fuera de contexto y aprovechándose de la situación que vive el país por la declaratoria de paro nacional, genero todo un tipo de reacciones en contra y generando el sentimiento que la empresa no cumple con sus claras obligaciones a nivel legal y reglamentario.
24. Aunado a ello, es un agravante de su conducta, los sentimientos que usted puede generar en contra de la organización con los demás trabajadores, porque va en completa contravía a los deberes de respeto y lealtad pudiendo poner en grave riesgo también, a sus compañeros de trabajo.
25. Incluso posterior a la diligencia de descargos realizada, de forma irresponsable e irrespetuosa, sigue realizando publicaciones en contra de la imagen de la compañía y de sus representantes haciendo aseveraciones sin ningún tipo de justificación, como se muestra a continuación:

VI. *Justa causa.*

28. En conclusión, resulta evidente para la compañía, su gravísima indisciplina, su falta de responsabilidad, honestidad, respeto y seriedad frente a sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias y, en consecuencia, su comportamiento genera la pérdida de confianza que se le ha otorgado durante la vigencia de la relación laboral, y, demuestra un actitud irresponsable por su parte, comportamientos que se encuentran incluidos como una justa causa de terminación de contrato en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo en los siguientes términos:

Así las cosas, resulta evidente que las conductas que se le endilgan al trabajador son: 1) Las publicaciones, con contenido irrespetuoso e indisciplinado, que realizó el trabajador en la red social de Facebook, los días 3 y 4 de mayo de 2021, la primera de las cuales, además, incitó a sus seguidores a realizar un "boicot" contra la empresa; 2) Registrar 3 retardos en su hora de ingreso, los días 4, 6 y 7 de mayo de 2021, cada uno de 4 horas, sin causa justificada; y 3) La ausencia injustificada durante la jornada

completa del día 10 de mayo de 2021. Conductas que, según la empresa, están expresamente catalogadas como graves en el reglamento interno de trabajo.

Al respecto, debe precisarse que las partes no discuten que las anteriores fueron las conductas que generaron la decisión del despido, y la inconformidad radica en que para la empresa dichas circunstancias constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato, mientras que el trabajador insiste que no lo son, pues de un lado, el trabajador realizó las publicaciones en la red social de Facebook, amparado en su derecho a la libertad de expresión y con fundamento en la ilegalidad de las horas extras que la empresa impuso a sus trabajadores, lo cual para el trabajador, constituía un acto de su esfera personal, por lo que la empresa no tenía la facultad para inmiscuirse en ese ámbito; de otro lado, porque amparado en esa ilegalidad de la entidad, era su decisión si trabajaba o no las horas extras ordenadas por su empleador, y que al existir "sobrante" de personal, no era necesario que él cumpliera ese horario adicional, y finalmente, porque si bien no asistió a laborar el 10 de mayo de 2021, existió una causa justificada, la que era de conocimiento de la empresa, y por ende, no estaba obligado a informar a su empleador que no podría cumplir con su jornada laboral dicho día.

Así mismo, conviene agregar que en el punto objeto de debate, el trabajador demandado acepta haber hecho las publicaciones endilgadas por la empresa, en su red social de Facebook, los días 3 y 4 de mayo de 2021; igualmente, admite haber llegado a trabajar a las 10 de la noche los días 4, 6 y 7 de mayo de 2021, cuando su empleador lo había convocado previamente a laborar a las 6 p.m. y, además, acepta que no acudió a laborar el día 10 de mayo de 2021; por lo que en ese orden, la Sala no se pronunciará al respecto; máxime cuando las pruebas documentales allegadas al plenario para acreditar dichas situaciones, no fueron tachadas de falsas por la parte demandada, como tampoco se desvirtuó su contenido, a lo que se suma que el mismo trabajador demandado aceptó tales circunstancias fácticas en el interrogatorio de parte que rindió en este juicio.

En torno a resolver las inquietudes aquí planteadas, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental, toda contenida en el archivo PDF 02, entre las páginas 123 a 185:

Pantallazos de las publicaciones que realizó el trabajador los días 3 y 4 de mayo

de 2021, en la primera de las cuales indica: "la Administración de PepsiCo la productora de #PapasMargaritas #Doritos #GalletasMamut, emitió un comunicado por WhatsApp a los trabajadores de empezar a trabajar 12 horas". "Hasta la fecha no han mostrado el permiso del ministerio de trabajo donde certifique que si (sic) esta (sic) autorizada teniendo en cuenta que la jornada máxima es de 8 horas y máximo 2 horas extras diarias y con permiso del ministerio del trabajo". "Hay que preparamos para un boicot a estos hijueputas"; y en la segunda, manifiesta: "Hoy dejé radicado el derecho de petición exigiendo el permiso del ministerio del trabajo donde avala el trabajo suplementario a la empresa multinacional PepsiCo." "Las empresas también están tomando medidas para no dejar salir a los trabajadores a manifestar sus inconformidades. Al fin y al cabo, gobierno y multinacionales son la misma mierda". Además, se observa que la primera publicación recibió 41 likes y 15 comentarios, y fue compartida por otros usuarios, 43 veces; de igual forma, a esa publicación se adjuntó la imagen con parte del contenido del mensaje de WhatsApp mediante el cual la empresa comunicó a los trabajadores: "Equipo.. Desde mañana vamos hacer 12 horas toda la semana. T2 los vamos a repartir para t1 y t3. Ya les envío de como (sic) los vamos a repartir. Quedo atento a cualquier inquietud. Gracias"

Informe rendido por la empresa "MullenLowe Group", el 5 de mayo de 2021, es decir, a tan solo 1 y 2 días de las publicaciones del demandado, frente al impacto que generó, en el que se indica: "Hasta el momento se han presentado 41 likes, 15 comentarios y 43 compartidos. Donde las personas que interactúan están a favor del Boicot", "En general podemos afirmar que el sentimiento es negativo ante los colaboradores que interactúan con la publicación"; y en tales comentarios, se advierte que las personas hacen las siguientes manifestaciones al respecto: "Abusivos", "Que tal oigaan (sic) a mi tío re hampones", "Un motivo más para la lucha obrera y sindical ; Negreros hptas", "estas multinacionales también necesitan que las metan en sintura (sic)", "No podemos permitir más abusos de estas multinacionales nefastas", "A parar para avanzar, viva el paro nacional Denunciar a la empresa y solicitar la inspección laboral rigurosa", "Ellos abusan mucho de la gente...", "Empresa socialmente irresponsable", "Eso no es novedad Cris, y cuidado no vaya uno a las 12 horas, según ellos ¡obligatorias! Abusivos de Hj#S@", "Esto lo hacen para que los trabajadores no puedan asistir a movilizaciones y apoyar el #paronacional además con la excusa de los problemas de movilidad y el falso argumento de querer garantizarles la seguridad", "Mi ma trabaja en pepsico (...), la obligan a trabajar las 12 horas, son unos abusivos", "solo utilizan las personas a su conveniencia... con un paquete las compran", "Explotan a los empleados como se les da la gana, pero en esta compañía hay quien les de la pelea", "Lo hacen a su conveniencia abusivos pero por ahí vi la ruta tratando de llegar a la empresa ojalá ni los dejen llegar", "El código sustantivo del trabajo es muy claro son 8 horas con un máximo de 2 horas extras se pasan la ley por la faja", "Así es que toca duro con ellos para que no sigan vulnerando los derechos de los trabajadores", "haci (sic) son todas esas compañías solo quieren a los trabajadores para que les hagan plata"; para un total de 27 "participantes de queja

digital”; y se concluye por parte de la referida compañía que, *“la imagen de PepsiCo se vulnera de alguna manera y siendo tildada de explotación”*.

Acta de diligencia de descargos de fecha 18 de mayo de 2021, rendida por el trabajador demandado, en la que manifestó que conoce el reglamento interno de trabajo; que la publicación la realizó en ejercicio de su derecho a la libre expresión; niega haber incitado a los trabajadores para que desconocieran las órdenes de la empresa; cuando se le indagó sobre qué pretendía conseguir con la invitación al boicot, contestó *“sumerce puede buscar por internet, Google que (sic) es un boicot”*, además, mencionó que *“las redes sociales son personales y públicas y las puede ver cualquier persona, no sólo los trabajadores de Pepsico”*, cuando se le preguntó, a quién iba dirigida la frase final de la publicación, señaló *“Como tal la publicación va dirigida a la administración no a la empresa”*, y que no sabía que esas expresiones fueran un acto de irrespeto e indisciplina, y en todo caso *“habría que mirarlo en la competencia. Quien se sienta agredido tiene que buscar la competencia, pero realmente la empresa, los supervisores, no pueden estar por encima de la constitución política”*, insiste que en redes sociales *“cada quien tiene derecho a expresarse como le parezca, si alguien se siente agredido que tome las acciones pertinente (sic)”*. Frente a los retardos de los días 4, 6 y 7 de mayo de 2021, señaló que no incurrió en falta porque el artículo 32 del RIT, señala que solo pueden hacerse 2 horas extras y con permiso del Ministerio del Trabajo, y, además, *“estaba sobrando personal, entonces, yo tengo derecho a renunciar a esas horas extras si no es necesario”*, máxime cuando *“en ningún momento se perturba la producción ni nada de eso”*. Y respecto a la ausencia del 10 de mayo de 2021, indicó que se debió a los bloqueos generados por el paro nacional, ya que *“estaban haciendo bloqueo desde las 9 a.m. y manifestaron que se iban a quedar hasta la noche. Igual yo tengo un video de ese día donde se ve que nadie pasa...”*, el que enviaría mediante correo electrónico; que no utilizó la ruta de la empresa porque su *“transporte propio es la bicicleta o la motocicleta. De hecho hay que dejar la aclaración que la ruta tuvo que tomar una trayectoria totalmente diferente a la habitual que fue dirigirse de la punta a Siberia y de Siberia a la Planta porque el resto de vías estaban bloqueadas”*; de otro lado, aceptó que no informó a su jefe ni a nadie de la empresa porque *“No tenía en ese momento mi otro celular donde tengo los contactos de la empresa. Mas sin embargo, la empresa estaba enterada que había bloqueo porque había más trabajadores que no podían pasar y ellos avisaron”*.

Finalmente, obra Código de Conducta de la compañía, y Política Global de Redes Sociales de la empresa Pepsico, de julio de 2019, en el que se establece el uso de las herramientas de redes sociales por parte de los empleados que, *“(...) Usan sitios web, redes, (...) o cualquier otro medio de comunicación externo en el que debata, publique o*

*difunda cualquier información relacionada con PepsiCo (...) independientemente de si utiliza los equipos o infraestructura de PepsiCo”; y consagra que, en las redes sociales “Siempre trate a los demás (incluidos los clientes, las personas que no sean clientes, los accionistas, los compañeros de trabajo, los proveedores y la competencia) de manera respetuosa, positiva y considerada. No debe publicar contenido que sea difamatorio, discriminatorio, que implique acoso ni que sea contrario a las políticas de PepsiCo, como el Código de Conducta Global. No debe hacer comentarios despectivos sobre los productos o servicios de PepsiCo ni los productos o servicios de nuestros vendedores o la competencia. Como ejemplos de tal conducta cabe señalar las publicaciones ofensivas destinadas a dañar intencionalmente la reputación de una persona o una empresa y las publicaciones que podrían contribuir a un ambiente de trabajo hostil por motivos de edad, raza, religión, sexo, grupo étnico, nacionalidad e incapacidad u otro tipo de colectivo, condición o característica protegidos. Evite usar declaraciones (...) que pudieran considerarse de forma razonable como maliciosos, obscenos, amenazantes o intimidatorios, que sean despectivos hacia clientes, miembros de grupos de canales sociales ...”.*

También se recibieron los testimonios de los señores Jorge Enrique Rojas Mendoza, José Gabriel Rojas Murcia, Jhon Jairo Campos Niangua, Nubia Esperanza Rodríguez e Iván Darío Peña Garzón, así como también, los interrogatorios del demandado y de la representante legal de la empresa demandante, a los cuales se hará referencia en la medida de su necesidad en aras de resolver el problema jurídico planteado.

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto y de manera integral como lo señala el artículo 61 del CPTSS, debe decir la Sala que ningún reproche 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 trabajador Carlos Julio Crispín Garzón, como enseguida se explicará.

Respecto a la primera conducta, vale decir, la relacionada con las publicaciones hechas por el demandado los días 3 y 4 de mayo de 2021, debe decirse que en realidad, las declaraciones allí efectuadas contienen expresiones difamatorias e irrespetuosas contra la empresa demandante, e incluso contra sus directivos según lo aclara el demandado en la diligencia de descargos; las cuales tenían como objetivo dañar intencionalmente la reputación de la empresa, pues no otra cosa se desprende al leer cada uno de los comentarios de las personas que interactuaron frente a dichas publicaciones, personas que, según el trabajador demandado, no solo son trabajadores de la empresa PepsiCo; además, no puede pasarse por alto que la primera publicación, en la que el

trabajador invita a *“preparamos para un boicot a estos hijueputas”*, refiriéndose a *“la Administración de PepsiCo la productora de #PapásMargaritas #Doritos #GalletasMamut”*, fue compartida por 43 usuarios de dicha plataforma Facebook, por lo que es evidente que no solo fue conocida por las personas que hicieron sus comentarios, sino por lo menos, por otras 43, de lo que se infiere que sí tuvo cierta notoriedad y trascendencia lo allí expuesto.

Aunado a lo anterior, resulta relevante que en dicha declaración irrespetuosa que hizo el trabajador, convocó sin lugar a dudas, a un *“boicot”*, y aunque el trabajador evadió la respuesta cuando se le indagó cuál era su pretensión con esa insinuación, de todas formas, instó a la empresa a buscar su significado en internet, y al consultar su significado en la página de la Real Academia de la Lengua Española, se define un *“boicot”*, como: *“Acción que se dirige contra una persona o entidad para obstaculizar el desarrollo o funcionamiento de una determinada actividad social o comercial”*; por lo que fácil es concluir que la publicación del trabajador estaba destinada a causarle daños y perjuicios a la empresa demandante, e incluso, esa invitación al *“boicot”* que elevó el demandado fue acogida por algunos de los usuarios que interactuaron de la referida red social.

Y aunque la apoderada recurrente insiste que la publicación del trabajador está amparada en el derecho a su libre expresión; debe tenerse en cuenta que en este aspecto la Corte Constitucional en la sentencia SU420 de 2019 fue clara en indicar que si bien *“lo publicado en redes sociales está amparado por la libertad de expresión”*, *“también está sujeto a los límites por lo que algunas publicaciones no se encuentran bajo la protección señalada en el artículo 20 de la Carta, ni por los instrumentos internacionales que la consagran. Así, se activa un límite a la libertad de expresión cuando lo divulgado no se identifica con un fin constitucional legítimo, ni siquiera contribuye a un debate en específico, sino simplemente conlleva una intención dañina o insultante respecto del hecho que se quiere comunicar”*. Y en el caso concreto, como ya se indicó, el demandado con su publicación en la red social de Facebook expresó frases injuriosas y desproporcionadas, las que se materializaron en insultos hacia la compañía demandante y sus directivos, que evidencian una intención dañina y ofensiva, no con un fin constitucional legítimo, como lo entiende la recurrente, sino por el contrario difamatorio como ya se mencionó, por lo que dable es concluir que existió un abuso del derecho a la libertad de expresión.

Ahora, si el trabajador consideró que existía ilegalidad en la determinación de la empresa de trabajar turnos de 12 horas, ha debido acudir a las instancias

pertinentes a expresar su inconformidad, empezando por las directivas de la empresa, y no mediante publicaciones difamatorias, insultantes e injuriosas como lo hizo, máxime cuando la empresa, según el mensaje de WhatsApp enviado por su jefe, y que también fue publicado por el trabajador, en el que comunica el nuevo horario, fue claro en indicar que quedaba “*atento a cualquier inquietud*” de su equipo de trabajo.

No está de más señalar que la referida publicación resulta además desconsiderada, pues como bien lo dejaron claro todos los testigos que declararon en juicio, e incluso así lo acepta el mismo demandante, tanto en su interrogatorio de parte como en los descargos que presentó, para la época que se presentó la publicación, el país se encontraba inmerso en un paro nacional, por lo que empresa con dicha decisión de ajustar su jornada laboral a dos turnos de trabajo de 12 horas cada uno, tenía como única pretensión, implementar una medida temporal en aras de garantizar la seguridad de sus trabajadores y asegurar la operación de la empresa, como se verá más adelante, aclaraciones que no fueron puestas de presente por el trabajador al momento de hacer sus publicaciones difamatorias contra la empresa Pepsico; incluso, esa medida implementada por la empresa le acarreó gastos en la operación que no tenían presupuestados, como lo fueron, pago de horas extras y doble beneficio de alimentación, como bien lo expuso el testigo José Gabriel Rojas Murcia.

En este punto debe agregarse que si bien es cierto que la apoderada del trabajador demandado tachó por sospecha a los testigos Jorge Enrique Rojas Mendoza y José Gabriel Rojas Murcia, escuchadas sus versiones estas son espontáneas, indicaron la razón de sus dichos, no se denota en sus declaraciones ánimo de favorecer a la empresa demandante, supieron explicar las condiciones de tiempo, modo y lugar de lo que estaban informados, sus relatos coinciden con el contenido de otras pruebas del proceso; por lo tanto, esta Sala considera que no se le puede restar valor probatorio a sus relatos, y el hecho de que sean empleados de Pepsico no es razón para poner en duda lo narrado, máxime si se agrega la cercanía de los deponentes con los hechos de la demanda, por lo que resultan idóneos para explicar lo que realmente aconteció en el presente caso.

En cuanto al tema del informe presentado por la compañía “*MullenLowe Group SAS*”, debe decirse que, en efecto, conforme lo establecido en el Código de

Conducta de la empresa, Pepsico tiene la facultad de adelantar investigaciones por las *“Conductas Inapropiadas”*, con relación a los reportes de supuestas violaciones a dicho código, para lo cual *“asignará uno o más investigadores para que realicen todos los reportes de supuestas violaciones al Código”*; y en el punto concreto, conviene precisar que uno de los principios básicos de Pepsico contenidos en ese manual, es *“respetar a los demás y lograr el éxito juntos. Nuestro éxito solo se puede lograr cuando tratamos a todos, tanto dentro como fuera de nuestra compañía, con respeto”*, y como se ha reiterado en esta decisión, el trabajador incurrió en un acto irrespetuoso contra su empleador, por tanto, la empresa estaba facultada no solo para investigar lo sucedido, sino también a recibir los reportes relacionados con el tema objeto de investigación, como bien lo hizo; máxime cuando, según la política de redes sociales implementada por la compañía, dicho instrumento estaba dirigido también a los empleados de Pepsico que usan dichas redes *“o cualquier otro medio de comunicación externo en el que debata, publique o difunda cualquier información relacionada con PepsiCo (...) independientemente de si utiliza los equipos o infraestructura de PepsiCo”*, por lo que en ninguna vulneración al debido proceso incurrió la empresa demandante, más aún, cuando las publicaciones que realizan las personas en sus redes sociales, son públicas, y así lo ha entendido la jurisprudencia constitucional relativa al tema, *“dada su capacidad de transmitir el mensaje a una pluralidad indeterminada de receptores, potencian el riesgo de afectar derechos de otras personas. De igual manera, es preciso valorar también la potencialidad que tiene el medio para difundir el mensaje a una audiencia más amplia a la que inicialmente iba dirigido”* y aunque *“un mensaje difundido a través de las redes sociales como Facebook sólo puede ser visto, en principio, por los contactos que la persona tenga en su cuenta”*, *“dado que existe la posibilidad de que este pueda ser compartido por todos sus contactos en sus respectivas cuentas, su posibilidad de propagación es vasta, por lo que el mensaje tiene la potencialidad de llegar a una audiencia amplísima e indeterminada durante un término indefinido”* (sentencia T-155 de 2019).

Finalmente, y en lo referente a la jurisprudencia invocada por la recurrente, esto es, la sentencia SL3482 de 2021, basta con decir que, como bien lo dijo la juez de primera instancia, la misma no resulta aplicable al caso concreto, pues en ese caso, si bien el empleador en la carta de terminación del contrato del trabajador le reprochó haber participado activamente en una manifestación en las instalaciones de la empresa, las que estaban prohibidas por la entidad, y haber lanzado calumnias, improperios y acusaciones inapropiadas contra la gerente, solo acreditó que el trabajador asistió a esas manifestaciones, fuera de su horario laboral, pero, *“en ninguna de tales pruebas se individualiza al demandante*

como perpetrador de actos violentos o irregulares y mucho menos se le identifica como el autor de «escrache» contra la gerente...” “Por tanto, aunque la empresa recriminó su participación en la protesta, lo cierto es que no pudo demostrar que este se excediera en su desarrollo o ejecutara actos irregulares o constitutivos de justa causas de despido”, situación que resulta disímil al caso concreto, como ya se ha analizado.

Por el contrario, la sentencia invocada por la a quo, es decir la SL1114 de 2021, se ajusta a los hechos aquí discutidos, pues en la misma se hace un análisis general a las herramientas tecnológicas que hoy por hoy rigen nuestro diario vivir, y la responsabilidad de las personas en las publicaciones que allí se realicen. Al respecto concluyó dicha sentencia:

*“Ahora, si bien en el ámbito laboral la tecnología permite un mayor desarrollo y una comunicación más ágil, ello también exige más precaución, cautela y responsabilidad en su utilización o manejo, en la medida que cualquier mensaje de datos, chat o manifestación verbal o escrita que se transmita o envíe en contra de una persona, sin razones válidas, ya sea trabajador o empleador, puede afectar gravemente su buen nombre, dignidad, credibilidad, reputación, sus relaciones, tranquilidad e incluso su condición psicológica o de salud, toda vez que ante la capacidad de reproducción, divulgación y publicación de esos medios digitales, fácilmente se puede generar una situación adversa que difícilmente logre revertirse.*

*Es por esto que el envío y reproducción de un texto digital, incluso por redes, debe tener la certeza y finalidad de informar, comunicar, expresar, participar, anunciar, notificar, advertir, construir e incluso elogiar o promocionar, con respeto, pero no es dable hacer uso del mismo para deshonrar, ultrajar, denigrar, ofender, difamar, agraviar, insultar, maltratar, injuriar, desearle lo malo o agredir a los trabajadores o empleadores ni a sus respectivas familias, con manifestaciones inapropiadas contenidas en un mensaje, chat, archivo digital o impreso, así como en una captura de pantalla de un celular o computador o equipo electrónico, que aludan a un texto; conducta última que en estas circunstancias resulta realmente reprochable y grave, máxime que la masificación de esos mensajes trasciende en la mayoría de los casos la esfera laboral y atenta contra la dignidad de la persona al igual transgrede la lealtad, buena fe, cortesía y fidelidad con que se deben ejecutar los contratos de trabajo (artículos 55 y 56 del CST).”*

Así las cosas, no queda duda que la empresa demostró la ocurrencia de las conductas que le endilga al trabajador en su carta de despido, relacionadas con la publicación irrespetuosa y difamatoria que realizó el trabajador contra la empresa y sus directivos, en la red social Facebook y la incitación que efectuó en esa declaración para que, no solo los trabajadores de la empresa sino las demás personas que leyeran su publicación, se preparan para un “boicot” en contra de aquella, momento para el cual, la demandada y en general el país atravesaba una calamidad social, por lo que el trabajador debió actuar con espíritu de lealtad, honestidad y colaboración, y no actuar en contravía de los postulados de la buena fe que deben regir en las relaciones laborales.

Ahora, en cuanto a la otra conducta endilgada al trabajador, esto es, los retardos presentados los días 4, 6 y 7 de mayo de 2021, en 4 horas cada día, lo que, dicho sea de paso, es aceptado por el demandado, e incluso, no se discute que la empresa le comunicó previamente al trabajador que su jornada laboral por esos días iniciaría a las 6 de la tarde, y aun así dicho demandado decidió a *motu proprio* presentarse a laborar a las 10 de la noche, considera la Sala que ese actuar del trabajador sí constituye un acto de grave indisciplina como se adujo en la carta de despido, pues el trabajador desacató una directriz de su empleador, sin causa justificada, ya que para ello solo medió su libre voluntad, lo cual es reprochable en los contratos de trabajo

Es cierto que el trabajador justifica su actuar porque la nueva jornada laboral impuesta por el empleador incluía el trabajo de 4 horas extras diarias, las que consideró ilegales por estar fuera de los parámetros normativos; sin embargo, en este punto conviene precisar que esa modificación no era permanente sino temporal, al parecer por una semana, pues así se desprende del contenido del mensaje de WhatsApp enviado por el jefe del trabajador, al que antes se hizo alusión; además, como lo relataron los testigos Jorge Enrique Rojas Mendoza y José Gabriel Rojas Murcia, dicha medida la tomó la empresa de manera excepcional, con ocasión del paro nacional que se vivía por esa época, en atención a los bloqueos y manifestaciones que se presentaban, esto con la finalidad de proteger a los trabajadores y garantizar la operación de la empresa, lo cual resulta acorde con lo contemplado en el artículo 163 del CST, máxime cuando dicha medida fue temporal, como ya se dijo, incluso, en este aspecto, el mismo demandado en su declaración de parte señaló que para el 10 de mayo de 2021, tenía un turno de trabajo de 2 a 6 de la parte, por lo que es dable colegir que dicha medida, que inició el 4 de ese mes y año, no estaba vigente para el 10 siguiente.

Al respecto, el testigo Jorge Enrique Rojas Mendoza señaló que esa medida se implementó *"en pro de no recargar actividades a otros compañeros otros auxiliares, y en pro de tener unos horarios ideales para la salida y entrada a nuestros compañeros, ya que estamos viendo que en los horarios normales que trabajamos no eran los ideales, estamos viendo que era donde más se presentaban los bloqueos, entonces entre todos los líderes de la planta tomamos las decisiones obviamente en conjunto también, con el pacto colectivo y con los demás compañeros de la planta"*; por su parte, el señor José Gabriel Rojas Murcia, señaló que esa decisión se tomó en conjunto *"con el equipo de seguridad de Pepsico quien estaba en conexión con Policía Nacional"*, ya que *"muchos de los bloqueos o situaciones que se*

presentaban eran intempestivas pasaban de un momento a otro y tenían un nivel de riesgo de violencia más menos elevado, según lo comentado a la policía, y las sugerencias que nos hacían era reducir las frecuencias de desplazamientos por lo cual reduciría el nivel de exposición al riesgo de las personas, derivado de esto lo que hicimos fue crear dos turnos de trabajo, pasar de tres turnos a dos turnos de trabajo, lo que me permitía tener menos momentos de control o de verificación de las rutas, menos riesgos de exposición, teníamos una ruta que iniciaba su recorrido 4:30 de la mañana, luego hacíamos recorrido hacia las 5:30 de la tarde, y nuevamente al siguiente día, esto nos facilitaba poder tener un mayor control, tener más recursos disponibles para el seguimiento de las rutas, de las vías alternas que debíamos tomar, y también reducir el riesgo para las personas que salían a las 10 de la noche de trabajar, entonces, derivado de esto fue que tomamos la decisión de organizar los turnos, comunicarle a la gente el por qué, para qué lo estábamos haciendo, buscando reducir los niveles de exposición a riesgo, manteniendo un control dado que era más fácil mantener una jornada un poco más temprano que no a las 10 o 11 de la noche y buena parte de la gente no todas estuvo de acuerdo con lo que estábamos haciendo y esto nos permitió trabajar y operar durante esos días, entendiendo que era una medida temporal y una medida digámoslo así, que lo que buscaba era salvaguardar el tránsito de las personas", y que si bien no quedó documentada tal situación, "eran medidas tomadas en el día a día en el minuto a minuto, dado lo cambiante de la situación y lo intempestivo de los bloqueos que se pudiesen presentar".

Las anteriores declaraciones fueron ratificadas por los testigos Jhon Jairo Campos Nianguma e Iván Darío Peña Garzón, el primero de los cuales, manifestó que la empresa informó que el cambio de la jornada laboral, de turnos de 12 horas, tuvo como origen un caso fortuito o fuerza mayor, como lo fue la falta de transporte y el peligro para la integridad de las personas "debido al paro y a las manifestaciones y todo, pues toma la decisión de tomar turno de 12 horas para garantizar la producción de la planta", y el segundo testigo, mencionó que dicha decisión la tomó la empresa "de un momento a otro, eso fue digamos de hoy para mañana", para lo cual, el líder les indicó que ese cambio de jornada era "por tema de personas y por bloqueos".

En este orden de ideas, también quedó acreditada la ocurrencia de las conductas que la empresa le endilga al trabajador, relacionadas con la falta de justificación del trabajador a cumplir su jornada laboral en la hora dispuesta por el empleador, los días 4, 6 y 7 de mayo de 2021, y aunque el trabajador también justifica sus retardos en la hora de ingreso por el "sobrante" de personal que había para esas fechas, lo que dicho sea de paso no se demostró, de todas formas, es su deber cumplir con las instrucciones que de manera particular le imparta su empleador, lo que aquí se echa de menos, a lo que se suma que, según lo

mencionado por la testigo Nubia Esperanza Rodríguez, tales ausencias generaron paradas en las líneas de producción, y por esa razón los trabajadores que cubrían otras líneas, tuvieron que suspender sus labores, para apoyar las líneas que estaban paradas.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la inasistencia del demandado a trabajar en su turno completo el día 10 de mayo de 2021, conducta que se reitera fue aceptada por el demandado, debe indicarse que si bien la empresa acepta que por esas fechas hubo faltante de personal debido al paro nacional, en atención a las manifestaciones y bloqueos que se presentaron, lo que reprocha en este punto al trabajador, fue no haber justificado esa ausencia dicho día, lo que pudo hacer tan solo informando a la empresa la situación acaecida ese día.

El trabajador por su parte, señala que no era su obligación informar ya que la situación presentada por esos días era de conocimiento de la empresa, e incluso, otros trabajadores informaron que no podían asistir por los bloqueos, por lo que la empresa era conocedora de esa situación; sin embargo, ninguna de las pruebas dan cuenta de la situación advertida por el trabajador, específicamente para el 10 de mayo de 2021, cuando se dio su inasistencia; incluso, el testigo Jorge Enrique Rojas Mendoza señaló que ese día, aunque tardíamente, todas las rutas dispuestas por el empleador llegaron a la planta, y aunque se probó que el demandado se trasladaba en bicicleta, de todas formas, en la declaración de parte este acepta lo dicho por el testigo, y refirió que para que ello se diera, tales rutas debieron tomar vías adicionales, sin embargo, no explica la razón por la cual él no tomó una de esas vías adicionales con el propósito de cumplir con su jornada laboral. Además, tal testigo indicó que los trabajadores que presentaron retardos ese día lo comunicaron a sus facilitadores o jefes inmediatos, lo que no hizo el demandado más aun cuando él no asistió en la jornada completa.

De otro lado, los testigos Jhon Jairo Campos Nianguma y Nubia Esperanza Rodríguez, aunque dicen que también incurrieron en algunas inasistencias para esa época, se advierte que ellos residían en municipios distintos a la sede de la planta de la empresa demandante, debiéndose recalcar que el aquí demandado residía en ese momento, en el mismo municipio de Funza donde se ubica la planta de la entidad; además, según lo narrado por estos testigos, no tenían el mismo turno de trabajo del demandado y tampoco laboraban en la misma área; aunado que los días que no asistieron los testigos no coinciden con el día 10 de mayo de 2021, que fue el día en el que el trabajador demandado no asistió; por

lo que no puede tenerse por justificado su actuar ni entender que por las razones particulares de los testigos que aquí declararon, la empresa pudiese inferir los motivos por los cuales el demandado no asistió; máxime cuando dichos testigos, a diferencia del demandado, utilizaban la ruta otorgada por el empleador.

Además, el testigo Iván Darío Peña Garzón, quien también residía en Funza, Cundinamarca y se transportaba en su motocicleta, señaló que si bien no pudo asistir uno o dos días a laborar debido a los bloqueos, sin recordar qué días no asistió, lo que, dicho sea de paso, resulta extraño pues sí recordó de manera clara que el demandado no asistió el día 10 de mayo de 2021 a pesar de que no compartían área de trabajo, de todas formas refirió que los días que no pudo asistir debido a los bloqueos, sí informó a la empresa, específicamente, al líder de almacén, para lo cual, le envió un *"mensaje por WhatsApp y una imagen"*, lo que hizo *"como antecitos o como sobre las 6, yo le envié el pantallazo y la imagen donde estaba yo en ese momento"*, pues *"estaba en turno de 6 a 2"*, situación con la que desvirtúa el dicho del demandado, frente a que no tenía la obligación de informar a la empresa la inasistencia de ese día.

Aunado a lo anterior, contrario a lo expuesto por la apoderada recurrente, sí se demostró en este proceso que las ausencias del demandado causaron perjuicios a la empresa, pues como bien lo narraron los testigos Nubia Esperanza Rodríguez y Jorge Enrique Rojas Mendoza, en atención a las ausencias de los trabajadores se prestaron paradas de líneas de producción, y por esa razón *"las personas de las otras líneas que iban"*, debían *"apoyar a las líneas donde se requerían"* (Nubia Esperanza Rodríguez), por lo que se *"recargo el trabajo adicional a otras personas y obviamente tuvimos que parar algunas líneas para poder asegurar el trabajo de esas líneas también"*, y debido a esas paradas *"no se cumplieron los programas establecidos los cuales se montan esos programas de acuerdo a las necesidades que se tienen las diferentes sucursales del país o necesidades de venta"* (Jorge Enrique Rojas Mendoza).

En consecuencia, también se acreditó la inasistencia injustificada del trabajador demandado, el día 10 de mayo de 2021, como lo adujo la empresa demandante en su carta de despido.

Ahora, en aras de establecer si tales conductas constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del aquí demandado, el artículo 81 del Reglamento Interno de Trabajo indica que son faltas graves, *"4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias"*, y *"5. El incumplimiento por*

parte del trabajador de las políticas, manuales, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador". Igualmente, en el párrafo del artículo 78 se indica que la violación de cualquiera de las prohibiciones allí contempladas "se califica falta grave", dentro de las cuales se resaltan las siguientes "1. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del turno, sin justa causa justificada", "5. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Empresa", "17. Incitar al personal de trabajadores para que desconozca las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos", "23. No dar aviso oportuno a la Empresa en casos de faltas al trabajo, por cualquier causa", y "48. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de la Empresa...". Y dentro de las obligaciones del trabajador, según los artículos 74 y 75 ibídem, resultan relevantes las siguientes: "1. realizar personalmente la labor de los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido", "4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros" y "9. Cumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador" (artículo 74 RIT); "2. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su atención, capacidad normal de trabajo", "3. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo a los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones" y "4. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda a fin de lograr la calidad y eficiencia" (artículo 75 RIT).

De manera que, resulta palmario que los hechos atribuidos al trabajador son constitutivos de justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, pues tales conductas están debidamente tipificadas en el Reglamento Interno de Trabajo como faltas graves; y en este aspecto el trabajador en su contrato de trabajo se obligó a cumplir, no solo las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales, sino también el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa. Por lo que no queda duda que las conductas del trabajador, invocadas como motivos para el despido, y que fueron aquí analizadas, constituyen faltas graves y dan lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, pues es palmario que el trabajador tenía la obligación de: acatar lo dispuesto en el reglamento (artículo 74, numeral 9), cumplir la política de redes sociales implementada por la empresa (artículo 81, numeral 5), cumplir estrictamente la jornada laboral, según los horarios asignados (artículo 75, numeral 3), llegar a su puesto de trabajo a la hora de inicio de turno (artículo 78, numeral 1º), avisar oportunamente las ausencias al trabajo

(artículo 78, numeral 23º), no desacreditar ni difamar el nombre de la empresa, en cualquier forma y por cualquier medio (artículo 78, numeral 48), y no incitar a los trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por la empresa (artículo 78, numeral 17); situaciones que constituyen faltas graves, al tenor de lo dispuesto en el numeral 5º del artículo 81 del RIT, en concordancia con lo establecido en el numeral 7º del artículo 50 *ibídem*.

Por tanto, al estar debidamente configuradas las faltas graves contenidas en los numerales 4º y 5º del artículo 81 del RIT, y que fueron invocadas por la empresa demandante, resultan ser razones suficientes para justificar la decisión del despido, máxime cuando las partes, en el contrato de trabajo suscrito el 4 de noviembre de 2009, establecieron como falta grave, cualquier violación a las obligaciones contractuales allí relacionadas, dentro de ellas, “1. Observar rigurosamente las normas que le fije LA EMPRESA, para la realización de la labor”, “6. Respetar y someterse al Reglamento Interno de la Empresa en todas sus partes...”, “7. Mantener buenas relaciones y tratar de la mejor manera y con esmerada atención a las personas de la EMPRESA, y fuera de ella...” y “10. Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con LA EMPRESA”; con lo que se ratifica que las conductas desplegadas por el demandado están consagradas como faltas graves.

Y si bien la apoderada recurrente menciona que los retardos en los que incurrió el trabajador los días 4, 6 y 7 de mayo de 2021, no tienen la entidad suficiente para configurarse una justa causa de despido, sino a lo sumo una sanción disciplinaria, debe decirse que, como antes se dejó expuesto, el parágrafo del artículo 78 del RIT establece precisamente como falta grave, entre otras, la consagrada en el numeral 1º, relativa a: “Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del turno, sin justa causa justificada”, conducta en la que incurrió el trabajador demandado en 3 oportunidades, por lo que en ese orden, se configura una de las justas causas para dar por terminado su contrato de trabajo como ya se explicó.

En ese sentido, se dan los presupuestos del numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, 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);

Por lo dicho, fácil resulta concluir que el trabajador demandado faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en el numeral 1º del artículo 58 del CST que lo obligaba a realizar su labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de su empleador; en tanto sus conductas constituyen faltas calificadas como graves en el reglamento de trabajo y en su contrato de trabajo, y también están contempladas en la ley, configurándose así la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa como lo autoriza el artículo 62 del CST en su literal a) numeral 6º.

Finalmente, conviene precisar que el incumplimiento grave que configura la justa causa de despido contenida en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del CST, está sustentada en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador, por tal razón, las obligaciones a que hace referencia dicha norma guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 *ibídem*, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo (CSJ SL2351-2020, radicación 53676).

En consecuencia, al demostrarse la justa causa invocada por la demandante para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, las anteriores resultan ser razones suficientes para confirmar la sentencia recurrida, aunque por las razones aquí expuestas.

Así quedan resueltos los reparos expuestos por la trabajadora demandada en su recurso de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la demandada por perder el recurso, como agencias en derecho se fija el equivalente a un (1) SMLMV.

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, por las razones aquí expuestas,** la sentencia de fecha 7 de junio de 2022, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, dentro del proceso ordinario laboral de PEPSICO ALIMENTOS ZF LTDA contra CARLOS JULIO CRISPÍN GARZÓN, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo del demandado por perder el recurso, como agencias en derecho se fija el equivalente a un (1) SMLMV.

**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

**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**  
Secretaria