

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 AVE COLOMBIANA S.A.S. contra CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ.
Radicación No. 25899-31-05-001-**2023-00379**-01.

Bogotá D. C. once (11) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en armonía con lo dispuesto en el artículo 117 del CPTSS. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante contra el fallo de fecha 22 de marzo de 2024 proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá – 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 César Augusto Suárez 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 Sintraave; c) que el trabajador cuenta con fuero sindical por ser miembro de la junta directiva de ese sindicato, en su condición de presidente; d) que el cargo desempeñado por el trabajador en la empresa demandante es el de operario de aseguramiento de calidad; e) que existe una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, al incumplir sus obligaciones laborales; y f) que la justa causa está fundada en los artículos 58 y 62 del CST, y artículos 96 (numeral 5), 97 (numerales 22 y 26) y 100 (numerales 15, 23, 22 y 25) del Reglamento Interno de Trabajo, y cláusula 6ª del contrato de trabajo; y como consecuencia, solicita la empresa se autorice a dar por terminado el contrato de trabajo del demandado con base en una justa causa (pág. 1-19 PDF 01).

2. Como fundamento de sus pretensiones, narra la empresa que el trabajador suscribió un contrato de trabajo con Ave Colombiana S.A.S. a término indefinido, el 2 de enero de 2006, para desempeñar el cargo operario de aseguramiento de calidad; refiere que el 25 de octubre de 2023, el demandado incurrió en una grave falta de respeto hacia su compañera de trabajo Yeimmy Cifuentes, Coordinadora de Producción, al gritarla y tratarla con groserías con frases como: *“Mande a arreglar esos remachadores”, “vieja hijueputa le quedó grande ser jefe”, “Como no fue su madre la que se accidente no le importe (sic)”, “Negligente hijueputa”*; que tal suceso se hizo en presencia de los trabajadores Miguel García Casallas, Henry de Jesús Quintero, Henry Rodríguez y Aníbal Rivero, quienes procedieron a informar lo acaecido en la oficina de recursos humanos, que el demandado le manifestó a la compañera agredida que *“No tenga miedo que no la voy a matar ni le voy a pegar”*, y luego se ausentó de esa oficina *“de manera completamente aireada y grosera”*; agrega que el demandado ese día también le faltó el respeto el señor Cesar Rivera, jefe de recursos humanos, al decirle: *“Si, yo le dije vieja hijueputa y haga lo que tenga que hacer”*; señala la empresa que el 26 de octubre de 2023, la señora Yeimmy Cifuentes presentó queja por violencia psicológica ante la oficina de recursos humanos y por acoso laboral ante el comité de convivencia laboral; que el demandado *“omitió los procedimientos para comunicar a la empresa cualquier situación que pudiera afectar su buen funcionamiento, no mantuvo una buena conducta ni procuró por la buena armonía en su lugar de trabajo”*; menciona que esa falta de *“respeto, prudencia, cuidado y honorabilidad, es una falta grave”*, como quiera que *“afecta de manera grave a la empresa en su ambiente laboral y además a los trabajadores afectados por esta situación”*; que en atención a lo anterior citó a descargos al trabajador el 30 de octubre de 2023, para recibirlos el 2 de noviembre de 2023, en compañía de 2 afiliados a la organización sindical de la cual hace parte, fecha en la que se llevó a cabo y en la misma aceptó que dentro de sus obligaciones se encuentra la de tener en todo momento un trato respetuoso en sus relaciones personales y laborales, que conoce los procedimientos y canales establecidos por la empresa para poner de presente las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios, y aun así, *“Hizo las observaciones a la señora Jeimmy acerca de revisar unos remachadores de manera aireada, sarcástica e irrespetuosa”*, e igualmente aceptó el trato soez e irrespetuoso que le brindó a dicha trabajadora, y aunque justificó que así la trató porque se *“encontraba angustiado por el supuesto mal funcionamiento de unas máquinas remachadoras”*, lo que no es de recibo para la empresa, pues actuó alejado a los procedimientos dispuestos por la empresa, faltando *“gravemente al respeto a una compañera de trabajo y quien jerárquicamente ostentaba una posición superior a él”*; agrega

que la empresa dio estricto cumplimiento al procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, lo citó a descargos, lo escuchó, le puso a disposición las pruebas que tenía, le dio la oportunidad de asistir en compañía de 2 representantes de la organización sindical, estos son, Juan Andrés Angulo Moya y Jairo Umbarila. De otro lado, señala que el actor se encuentra afiliado a la organización sindical SINTRA VE, siendo el presidente de la junta directiva, por lo que no existe duda que goza de fuero sindical.

3. La demanda se presentó el 1º de diciembre de 2023, siendo inadmitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, y luego de ser subsanada, con auto del 18 de enero de 2024, la admitió, ordenándose la notificación del demandado y del sindicato Sintraave (PDF 09).
4. Las diligencias de notificación se surtieron tanto al trabajador demandado como a la organización sindical, mediante correo electrónico, el 25 de enero de 2024 (PDF 10), y con auto del 1º de febrero de 2024, la juez de conocimiento señaló el 22 de marzo siguiente año para audiencia especial de que trata el artículo 114 del CPTSS (PDF 12), fecha en la que se realizó.
5. En la referida audiencia, el apoderado del demandado y del sindicato dio contestación a la demanda, con oposición a las pretensiones; frente a los hechos, aceptó los relacionados con la relación laboral, su vigencia, la fecha de ingreso, el cargo desempeñado, la afiliación al sindicato, el cargo directivo ejercido y el fuero sindical del que goza; respecto a los demás, manifestó que la empresa el 8 de noviembre de 2023 le notificó la terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa; explica que el 1 de septiembre del año 2023 el señor Juan Andrés Angulo, operario de producción, sufrió un accidente laboral al maniobrar la máquina remachadora No 2 de la sección de metálicos, lo que sucedió *"al recoger la pieza "puente a tierra", bajó el remachador a destiempo, lesionándole su mano derecha exactamente en el dedo pulgar causando una herida profunda"*, y que este *"hecho permitió evidenciar que esta máquina venía (sic) presentando fallas técnicas, por lo que varios trabajadores habían advertido sobre la necesidad de realizarle un mantenimiento correctivo y/o reparación de las fallas"*, y que posteriormente la empresa realizó una capacitación *"referente a los cuidados que se deben tener al operar esas máquinas remachadoras"*, sin embargo ese día la compañera permanente del demandado, señora Sandra Marcela Ospina Largo, quien trabaja en la empresa desde el año 2013, se encontraba en otra sección y por eso no

recibió dicha capacitación, por lo que *"no fue advertida del peligro de maniobrar la remachadora No. 2"*, como tampoco se lo advirtió la jefe inmediata Yeimmy Cifuentes, coordinadora de producción, y por esa razón, el 25 de octubre de 2023, 9:20 de la mañana, su compañera permanente sufrió un accidente de trabajo cuando operaba la remachadora No 2 de la sección de metálicos, y al ver su *"mano herida"* se levantó de la silla y puso en conocimiento al encargado del área, señor Fredy Díaz, y se dirigió a la enfermería, y allí se acercaron la ingeniera Yeimmy Cifuentes, la practicante de enfermería del SENA, y el coordinador de bienestar Saúl Guevara, este último realizó el informe del accidente mientras la practicante del SENA cubría la herida, y luego su compañera permanente Sandra Marcela Ospina se dirigió a la oficina de metálicos para diligenciar el permiso de salida de la planta, y así asistir al hospital, y mientras ello ocurría, la ingeniera Yeimmy Cifuentes ordenaba a la operaria Lorena Suárez operar precisamente la remachadora No. 2, frente a lo cual dicha operaria se negó a utilizar esa máquina, lo que ocasionó que la ingeniera cambiara su actitud y le ordenó reemplazar al operario Elías Aceros, quien según le informó su compañera permanente era la persona designada por la empresa para acompañarla al centro médico *"por ser brigadista y contar con vehículo en ese momento"*, mientras el coordinador de bienestar y SST se comunicaba con la ARL SURA para determinar el lugar de atención, sin embargo, fue atendida en el Hospital Universitario de la Samaritana de Zipaquirá, lugar donde la dejó el señor Elías Aceros, pues por instrucción de la ingeniera Yeimmy Cifuentes debía regresarse a la empresa; aclara que el accidente de trabajo se produjo por *"fallas mecánicas de la máquina denominadas "salida de tiempo de sensores"*"; que cuando el accidente ocurrió se encontraba en el área de despachos en labores de revisión de tableros de circuitos, sin que fuera informado del incidente, solo hasta que su compañera lo llamó para comentarle, *"situación que causó un profundo desespero y angustia"*, *"sumado a una molestia generalizada, ya que las fallas en la "Remachadora 2" advertían un inminente accidente laboral, que finalmente sucedió y terminó afectando su círculo familiar más cercano"*; por tanto, cuando se encontró con la señora Yeimmy Cifuentes le manifestó *"eso no mande arreglar los remachadores y que la gente se siga accidentando"*, a lo que ella guardó silencio con *"actitud displicente y sin darle la importancia al accidente de trabajo ocurrido"*, menciona que su compañera permanente le informó que fue remitida a la EPS y no a la ARL, lo que *"demostraba pésima gestión administrativa por parte de la empresa"*, y le *"suscitó una fuerte discusión"* con la ingeniera Yeimmy Cifuentes *"a tal punto que se generó un fuerte cruce de palabras"*; de otro lado, menciona que su compañera fue incapacitada

9 días; y a pesar de lo ocurrido, señala que la empresa el 30 de octubre de 2023 le abrió un proceso disciplinario sin fundamento alguno y de manera desproporcionada para despedirlo, desacreditándolo en su condición de presidente de la junta directiva del sindicato Sintrave; agrega que aunque es cierto que el 25 de octubre de 2023 surgieron *"expresiones desobligantes"* de su parte *"ello obedeció al estado de ira, impotencia e intenso dolor, que le generó la situación"*; y que posteriormente la empresa lo relevó de sus funciones de inspección, aislándolo y discriminándolo, lo que puso de presente mediante queja por acoso laboral, el día 18 de marzo de 2024; de otra parte, menciona que si bien expresó en la diligencia de descargos lo que se narra en la demanda, ello *"se dio con ocasión de la petición de acompañamiento solicitado por parte de la señora YEIMMY CIFUENTES al señor ANIBAL, como si ella tuviera que ser protegida de un supuesto agresor, maltratador o acosador"*, resalta que no le faltó el respeto al jefe de recursos humanos. Propuso en su defensa las excepciones de mérito denominadas inexistencia de motivo justo como requisito de fondo para despedir al trabajador, despido abusivo del empleador, inexistencia de una justa causa para despedir por mediar una situación de ira e intenso dolor por parte del demandado e inepta demanda por falta de requisitos formales. Dentro de las pruebas solicitó exhibición de los *"correos electrónicos, comunicaciones y actas cruzados de los funcionarios a nivel administrativo y directivo que tuvieron que ver con la decisión de la apertura del procedimiento disciplinario desde el día 25 de octubre de 2023, hasta la fecha de contestación de la presente demanda. En especial los de las siguientes personas y funcionarios de AVE COLOMBIANA:"* *"YEIMMY CIFUENTES ALCANTAR – Coordinadora de Producción"*, *"CESAR AUGUSTO RIVERA DOMINGUEZ – jefe de Recursos Humanos"*, y *"ALEXANDRA PARRA – directora Administrativa"* (PDF 16).

- 6.** A su turno, la juez a quo tuvo por contestada la demanda; resolvió como previa la excepción de inepta demanda; y procedió a decretar las pruebas del proceso, no obstante, negó la exhibición de documentos por considerar que *"se trata de personas que son totalmente ajenas al proceso; no está refiriendo ni requiriendo ningún tipo de documento de manera particular, no nos está diciendo a qué correos de manera puntual pretenden que sean exhibidos, claro es que entre los empleados se puede dar diferente tipo de comunicaciones, no es precisa la prueba como la está solicitando en relación a qué documentos de manera puntual es lo que refieren pues las comunicaciones que pueden haber entre el año 2023 hasta la fecha de la contestación de la demanda pueden ser múltiples, sobre asuntos de trabajo, sobre diferentes circunstancias, pues que no son del resorte de este proceso"* (PDF 29).

- 7.** Contra la anterior decisión el apoderado del demandado interpuso recurso de apelación, para lo cual precisó que los documentos solicitados tienen *“que ver con la decisión de la apertura del procedimiento disciplinario del día 25 de octubre del 2023 hasta la fecha de contestación de la presente demanda, y específicamente, estoy hablando del procedimiento de disciplinario y de lo que se desencadenó entre las comunicaciones cruzadas del personal, pero además de ello también por qué lo sustento, porque el demandado aquí también funge como presidente del sindicato, entonces pues me permito pues demostrar mi total desacuerdo con esa negación de pruebas y por tanto considero que debe acceder la parte demandada a estas comunicaciones respecto del procedimiento disciplinario y lo que ha desencadenado ese procedimiento disciplinario a la fecha.”*
- 8.** La juez negó el recurso de reposición y reiteró lo expuesto en su anterior proveído, por cuanto los documentos que se piden corresponden a personas que no fungen como partes en el proceso; y por no poderse determinar a qué documentos se refiere el demandado dada su imprecisión, como tampoco se entendía para qué o con qué finalidad se pide ese tipo de comunicaciones, máxime cuando el proceso disciplinario obra dentro del expediente, y no se ha predicado que entre los señores Yeimmy Cifuentes, César Augusto Rivera Domínguez y Alexandra Parra hubiesen *“circulado alguna información en correos electrónicos tendiente a la apertura del mencionado proceso disciplinario; y adicionalmente a ello, es claro que estas personas también han sido citadas acá para declarar dentro de este proceso”*; finalmente, la juez concedió el recurso de apelación.
- 9.** Seguidamente, la juez de conocimiento practicó las pruebas decretadas, dentro de ellas los interrogatorios de ambas partes y los testimonios de los señores Jeimmy Cifuentes Alcantar, César Augusto Rivera Domínguez y Aníbal Rafael Rivero Meléndez; cerró el debate probatorio y concedió la palabra a los abogados para que rindieran los alegatos de conclusión.
- 10.** La Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca en sentencia proferida el 22 de marzo de 2024 absolvió al demandado de todas las súplicas de la demanda y condenó en costas a la empresa demandante, tasándose las agencias en derecho en un SMLMV (PDF 29).
- 11.** Inconforme el apoderado de la empresa demandante interpuso recurso de apelación, en el que manifestó *“la juez claramente halla demostrada una falta grave, una falta, lo dice en toda su extensión de la sentencia e indica que claramente el señor cometió una falta, pero termina concluyendo que no daba para una terminación con justa causa,*

sino que tal vez otra medida con una sanción disciplinaria, dado que, según lo concluye, no se tuvieron en cuenta los argumentos dados por el demandado frente a lo que vivió por la reacción que tuvo frente al conocimiento de un accidente de trabajo que sufrió su compañera permanente, y también fundamenta esa decisión argumentando que no se demostró que fue durante más de 3 horas la agresión que vivió Yeimmy por parte del señor, y quiero irme para empezar a fundamentar mi recurso a lo que es ira e intenso dolor; la ira e intenso dolor es una conducta reactiva frente al conocimiento sorpresivo de una situación, pero la ira e intenso dolor también se calma, o sea, hay una primera reacción, y tal vez por eso a las 10:00 de la mañana, cuando se tomó y aportó el primer vídeo que se ve el día 25 de marzo (sic), que está aportado incluso por la propia parte demandante, el 25 de octubre de 2023, se ve que este vídeo es captado a las 10:04 de la mañana; vamos a ver, el accidente ocurrió a las 9:30 de la mañana, o sea en ese momento ya había transcurrido media hora, se encuentra allí ingresando y aparece el primer vídeo y encontramos un segundo vídeo, o sea, ya había pasado hora y media desde que él había conocido del accidente de su esposa, ya había hecho una (sic) primera (sic) reclamo a Yeimmy, diciéndole las primeras palabras, mande arreglar la remachadora que impida otro accidente, pero no obstante eso, a las 11:02 con 40 segundos, el segundo vídeo, estando en un cuarto que la señora juez de hecho puso de presente este vídeo tanto para el demandado como para la testigo Yeimmy, ya ha pasado 1 hora desde el segundo vídeo, o sea, ya va hora y media de duración de la agresión, por decirlo así, donde vuelve e incurre en comentarios en reacciones, ahí es cuando pasa con las palabras de “hijueputa”, etcétera, etcétera, es una segunda hora y luego se dirige durante el rato a ese escenario de recursos humanos, que César Rivera claramente comentó como testigo, donde aparece; entonces, sí hubo un intercambio, un lapso de tiempo suficiente donde el señor Rivera, esa ira e intenso dolor, es más, para ese momento de, si yo conozco que mi esposa sale para el hospital, pues lo que hago es dirigirme al hospital, no quedarme discutiendo, y eso fue lo que él hizo, quedó discutiendo, generando el altercado, siendo agresivo con una persona que ni siquiera como usted mismo lo dijo señora juez, era la persona indicada para haber corregido el supuesto daño de la máquina que es lo reglado, cuando también quedó demostrado que no fue un supuesto daño de máquinas, sino que fue una mala manipulación de la máquina por parte de la propia compañera permanente del aquí demandado, y del antecedente que se tuvo también quedó demostrado del informe del accidente que se allegó; pero eso no lo tiene en cuenta la juez para demostrar la ira, sino que simplemente dice, no se tuvo en cuenta la ira e intenso dolor, acá hubo un lapso de tiempo considerable, la carta claramente dice 3 horas, pues aquí se las estoy demostrando y está claramente demostrado que sí duró durante un tiempo; entiendo que yo soy reactivo a algo que me acabo de enterar y reacciono con ira e intenso dolor en ese momento, pero no puedo permanecer durante 1 hora, 10 de la mañana, primera agresión, 11 de la mañana, segunda agresión, después en recursos humanos, completando 3 horas, como se indicó en la carta, de agresiones hacia Yeimmy, lo que le generó a ella la reacción que hoy vino a decir que sentía miedo, y no es que sienta rabia porque según usted, usted mismo le preguntó a la señora Yeimmy si sentía rabia, ella dijo no siento rabia, pero me sentí con miedo en ese momento, el

señor Aníbal claramente señaló que las agresiones eran de tal envergadura que parecía que era una agresión no frente a una mujer, sino frente a otro hombre, pero eso no lo consideró la señora juez para dar por demostrada la falta que encontró que sí se probó y por esa razón niega el permiso para despedir al señor, acá no era absolver sino negar el permiso, empezando por eso porque este es el proceso de negar o autorizar el permiso, pero declara una solución para mi equivocada señora juez, y por eso pido que el honorable Tribunal revise esta sentencia a manera detallada revise todo el material probatorio que se llevó, donde claramente sí se tuvo en cuenta primero, las condiciones, en la misma carta se dice, la empresa no encuentra justificación en sus explicaciones, teniendo en cuenta que usted señaló en la diligencia de descargos haber gritado, maltratado verbalmente y dirigirse a la coordinadora con actitud alterada, hecho que no debería ocurrir, pues como usted lo indicó lleva 19 años dentro de la empresa y esta situación es anormal entre las relaciones de los trabajadores, usted reconoce la existencia de procedimientos y formatos para comunicar a la empresa cualquier situación que pueda generar inconvenientes en la operación, los cuales omitió y suscitó un hecho de grave indisciplina y ataque a una coordinadora donde le agredió sin respetar la relación vertical que existía entre ustedes (sic), a lo que usted intentó justificar diciendo que se encontraba con emociones de dolor, angustia e ira por el accidente que había tenido su esposa; este argumento carece de solidez, pues usted mantuvo sus acciones agresivas de respeto e intimidación hacia la señora Cifuentes de manera repetitiva y permanentes, por más de 3 horas, pues no le bastó gritarle en la entrada del almacén ni intimidarla en el área de tableros, sino que siguió con sus agresiones cuando se dirigían al área de Recursos Humanos, situación que provocó que la colaboradora tuviera que acudir al médico para calmar el malestar que le generó el sentirse humillada, ultrajada, vulnerable e indefensa por usted”; si se tuvieron en cuenta esas razones, lo que no encuentra la juez y que no vio la señora juez es que esas acciones sí fueron acciones repetitivas durante un lapso de tiempo de 3 horas o lo que haya sido, pero es que yo le entiendo, cualquier persona es normal que si usted me agrede, o tengo algo que me afecta, yo agredo en ese momento y calmo mi ira, pero no la pudo calmar por más de 2 horas, por más de 3 horas como quedó demostrado, acá la calmó o no la calmó, o lo que hizo simplemente por ser el presidente de una organización sindical, aprovechar esa condición para generar una alteración de las actividades de la empresa, no, eso no lo vio la juez y nos dice ahora es que hemos debido tomar otra decisión, una sanción disciplinaria, no; acá hay una falta grave que usted claramente encontró demostrada y hay una falta que está probada con todo el material probatorio que se allegó, y la ira e intenso dolor que ellos señalan no se puede demostrar porque si fuera una reacción, como lo digo, de un momento, tal vez, pero esto se mantuvo durante un lapso de tiempo considerable y como se demuestra con este recurso y con el material probatorio que se allegó, por eso se pide al honorable Tribunal Superior de Cundinamarca que revoque esta sentencia, y en su lugar, otorgue permiso a mi representada para despedir al aquí demandado”.

12. El expediente se envió a esta Corporación, siendo asignado al suscrito mediante acta del 2 de abril de 2024, ingresando al despacho al día siguiente.

CONSIDERACIONES

En los términos del artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la tarea de revisión de esta Sala se circunscribirá al análisis de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en la presentación y sustentación de sus recursos.

De manera inicial, se resolverá lo atinente al recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandado contra el auto que negó la prueba de exhibición de documentos, conforme al artículo 65 del CPTSS; seguidamente, se resolverá el recurso de apelación presentado por el apoderado de la demandante contra el fallo proferido en primera instancia.

En primer lugar, se tiene que el problema jurídico que debe resolverse es analizar si le asiste razón al apoderado del demandado, en tanto entiende que la exhibición de documentos solicitada es concreta por pedirse con respecto "*a la decisión de la apertura del procedimiento disciplinario*" efectuado al demandante, referente a los "*correos, comunicaciones y actas cruzados de los funcionarios a nivel administrativo y directivo*" entre el 25 de octubre del 2023 y la contestación de la demanda (22 de marzo de 2024) y porque el demandado es presidente de la organización sindical. Aspecto frente al cual la juez de primera instancia señaló que no había lugar a decretar la prueba de un lado, porque la petición de la prueba es impresa, corresponden a documentos de personas que no hacen parte del proceso y no está limitada a un asunto concreto.

Al respecto, el artículo 51 del CPTSS señala que son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, y las mismas podrán ser rechazadas cuando sean inconducentes o superfluas en relación con el objeto del pleito (artículo 53 CPTSS). Y frente a las oportunidades probatorias, el artículo 173 del CGP, dispone que el juez apreciará las pruebas que se soliciten, practiquen e incorporen dentro de la debida oportunidad, y se **abstendrá** de ordenar la práctica de pruebas que la parte hubiera podido conseguir, o directamente, o mediante derecho de petición, salvo que esta petición no hubiese sido atendida por su destinatario, **lo que deberá ser acreditado dentro del expediente.**

Así las cosas, conforme las normas citadas y lo expuesto en los antecedentes de esta providencia, no queda duda que el demandado con su solicitud lo que pretende obtener, básicamente, son pruebas documentales, como lo son copias de correos, comunicaciones y actas que se intercambiaron entre los señores Jeimy Cifuentes, César Augusto Rivera Domínguez y Alexandra Parra; por tanto, para proceder a su decreto era necesario que el demandado acreditara que intentó conseguir tales documentos mediante derecho de petición dirigido a la demandada o a los citados señores, como lo establece el mencionado artículo 173 del CGP, sin que así lo hubiese demostrado dentro del expediente; por tanto, resulta improcedente su solicitud, pues en este aspecto, la norma es clara e inequívoca en mencionar que el juez debe **abstenerse** de decretar las pruebas que la misma parte hubiese podido conseguir, directa o indirectamente, pero en todo caso, con el deber de acreditar en el proceso que realizó esa diligencia, lo que aquí se echa de menos. Aunado a lo anterior, la referida prueba tampoco resulta conducente para determinar si existe o no una justa causa para despedir al trabajador demandado, que es el objeto de este juicio, pues como bien lo señaló la juez, las citadas personas no hacen parte del proceso y tampoco se controvierte el procedimiento disciplinario adelantado por la demandante contra el trabajador. Por consiguiente, no queda camino diferente que confirmar la decisión de la juez de primera instancia, y, en consecuencia, condenar en costas al demandado por perder el recurso; como agencias en derecho se fija la suma equivalente a \$650.000. **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Superado lo anterior, pasa ahora a resolverse el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la empresa demandante contra el fallo proferido en este proceso.

En este punto, el principal 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 señala la empresa demandante, o si la falta cometida por el trabajador no es suficiente para configurar dicha justa causa como lo consideró la juez de primera instancia.

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 2 de enero de 2006; el cargo desempeñado de operario de aseguramiento de calidad; 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 8 de noviembre de 2023 (pág. 127-130 PDF 01); de otro lado, las partes no discuten que la empresa adelantó un proceso disciplinario al trabajador, el que se cumplió conforme lo señalado en el reglamento interno de trabajo; pues dichas circunstancias no fueron objeto de controversia durante la primera instancia, incluso así lo aceptaron tanto en la demanda como en su contestación y además, se encuentran acreditadas documentalmente.

La juez al emitir su decisión consideró que en este proceso quedó demostrado el altercado que se generó entre el demandado y la señora Yeimmy Cifuentes, como lo manifiestan los testigos que declararon en juicio, así como las palabras soeces, altaneras y subidas de tono por parte del demandado hacia la ingeniera Yeimmy; sin embargo, señaló que al tratarse de un trabajador que lleva más de 19 años en la compañía y que la conducta realizada no ha sido reiterativa, a lo que se suma que la señora Yeimmy, quien es jefe de su compañera permanente, y quien tenía la obligación de informarle a su pareja del daño de la máquina remachadora No. 2, no lo hizo, y ese hecho generó que su pareja se accidentara, pasando por alto que en el mes anterior ya se había accidentado otra persona, circunstancia que debió tener en cuenta el empleador para tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo del actor, pues en realidad existía una situación que lo exoneraba de su responsabilidad frente a esos hechos, dada la angustia, ira e intenso dolor que le causó que su pareja se accidentara por la falta de negligencia y omisión de la ingeniera en mandar a arreglar esa máquina con anterioridad; además, señaló que tales agresiones verbales duraron tan solo unos minutos y no 3 horas como se dice en la carta de renuncia, por tanto, la determinación de la empresa resultaba desproporcionada, pues debió graduarse la conducta de cara a los hechos ocurridos en todo su contexto.

El apoderado de la empresa demandante cuestiona la valoración probatoria que hizo la juez a quo, y su omisión de atender los argumentos expuestos en el curso del proceso; considera que quedaron demostradas las conductas endilgadas al trabajador, y que las mismas constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo del demandado con base en una justa causa.

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 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”, 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 5 del artículo 96, 22 y 26 artículo 97, 15, 22, 23 y 25 de artículo 100 del Reglamento Interno de Trabajo, y la cláusula 6ª del contrato de trabajo, conforme lo indica tanto en la carta de terminación del contrato como en la demanda.*

Mediante carta de fecha 8 de noviembre de 2023 (pág. 127-130 PDF 01), la empresa comunica al trabajador su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, por las siguientes razones:

La empresa tuvo conocimiento por medio de queja presentada por la señora Jeimmy Cifuentes y testimonios de los señores Miguel García, Henry Quintero, Henry Rodríguez y Aníbal Rivero, que el día 25 de octubre del 2023 usted le gritó a la señora Cifuentes frente a la puerta de ingreso al Almacén a la trabajadora Jeimmy Cifuentes Coordinadora de producción *“mande arreglar esos remachadores”*, más tarde ella se acerca al área de tableros en donde usted se encontraba, y de nuevo usted se dirigió hacia ella de manera alterada, gritándola y agrediéndola verbalmente, utilizando palabras denigrantes como: **“Vieja Hijueputa”, “le quedó grande ser jefe”, “negligente”** y acercándose a ella físicamente y realizando actos de intimidación como: alzando los brazos de manera fuerte y agresiva, manoteándola, acercándose de manera brusca en repetidas ocasiones, cuestionando su cargo y sus capacidades para desarrollar las tareas que le fueron encomendadas como coordinadora de producción. Ante esta situación, le fue solicitado presentarse a la oficina de Recursos Humanos, traslado en el cual, usted y la señora Cifuentes fueron acompañados por el señor Aníbal Rivero a petición de la misma, a lo que usted le dice a la coordinadora: **“no tenga miedo que no la voy a matar ni le voy a pegar”**. Al llegar a la oficina de Recursos Humanos, el señor Cesar Rivera jefe de Recursos Humanos le pregunta sobre lo sucedido y usted responde de manera agresiva diciendo: **“sí, yo le dije vieja hijueputa y haga lo que tenga que hacer”** retirándose de la oficina sin permitir un espacio de diálogo frente a lo sucedido.

Además, explicó la empresa que tales expresiones y trato irrespetuoso fue aceptado por el demandado en la diligencia de descargos, e incluso agregó que no le dijo negligente sino "*Negligente hijueputa*"; señala la empresa que no encontró justificación alguna para que el trabajador hubiese brindado ese trato a su compañera y superior jerárquica, máxime cuando acepta conocer "*los procedimientos y formatos para comunicar de la empresa cualquier situación que pueda generar inconvenientes en la operación*", de los que omitió hacer uso, y "*suscitó un hecho de grave indisciplina y ataque a una coordinadora, donde la agredió sin respetar la relación vertical que existía entre ustedes, a lo que usted se intentó justificar diciendo que se encontraba con emociones de dolor, angustia e ira, por el accidente que había tenido su esposa, este argumento carece de solidez, pues, usted mantuvo sus acciones agresivas, de irrespeto e intimidación hacia la señora Cifuentes de manera repetitiva y permanente por más de tres horas, pues no le bastó gritarle en la entrada del almacén ni intimidarla en el área de tableros, sino que siguió con sus agresiones cuando se dirigían al área de recursos humanos, situación que provocó que las colaboradoras tuviera que acudir al médico para calmar el malestar que le generó al sentirse humillada, ultrajada, vulnerable e indefensa por usted*". Hechos con los que la empresa concluye que no es posible continuar la relación laboral del demandado "*pues con dichas faltas (...) ha (sic) generado incumplimiento a sus obligaciones y/o prohibiciones contractuales hechos que resultan reprochables y que no obedecen al sentido de pertenencia y buenas relaciones infundido a los colaboradores*", comportamiento con el que además, "*genera pérdida de confianza que se le ha otorgado durante la vigencia de la relación laboral, y, demuestra una actitud irrespetuosa por usted*".

Así las cosas, resulta evidente que las conductas que se le endilgan al trabajador son: 1) haberle faltado el respeto a la coordinadora de producción, quien ostenta un cargo superior al demandante, con palabras soeces, subidas de tono, amenazantes, sarcásticas y desafiantes; 2) haber reiterado ese comportamiento irrespetuoso hacia la coordinadora durante 3 horas; y 3) no haber utilizado los procedimientos dispuestos por la empresa para poner en conocimiento las situaciones que puedan generarle inconvenientes.

Al respecto, debe precisarse que las partes no discuten que las anteriores fueron las conductas que generaron la decisión del despido, ni que las mismas ocurrieron el 25 de octubre de 2023, 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 su actuar estuvo justificado en atención al estado de angustia, ira e intenso dolor que sentía en el momento en atención al accidente laboral que

había sufrido su esposa es día, siendo esta última la tesis que acogió la juez de primera instancia.

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto y de manera integral como lo señala el artículo 61 del CPTSS, debe decir la Sala que 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 César Augusto Suárez, como enseguida se explicará.

De manera inicial, debe indicarse que el trabajador demandado acepta haberle faltado el respeto a la coordinadora de producción Yeimmy Cifuentes, con palabras soeces, subidas de tono y sarcásticas pues así lo acepta tanto en su interrogatorio de parte como en la diligencia de descargos que rindió ante la empresa el 8 de noviembre de 2023. Para tal efecto, el trabajador en la diligencia de descargos acepta que una de sus obligaciones es mantener un trato respetuoso en sus relaciones personales y laborales en la ejecución de sus funciones; igualmente dice conocer el procedimiento que debe seguirse para informar a la empresa de cualquier novedad con el fin de evitarle daños y perjuicios, para lo cual aclara que dentro de los canales está hablar con el jefe inmediato *"y si son asuntos relacionados con maquinaria y equipo acciones inseguras, accidente o incidentes hay un formato para reportarlo en auto reporte de condiciones"*, agrega que Yeimmy debe estar al tanto pues es uno de los canales de la empresa; de otro lado, aceptó que dicho día, 25 de octubre de 2023, le dijo a Yeimmy *"eso NO mande a arreglar esos remachadores y deje que la gente se siga accidentando, eso obviamente se lo dije con marcado tono de sarcasmo y se lo dije solo una vez en frente del almacén"*, incluso acepta que se lo dijo en *"voz alzada"*; además, admite que en el área de tableros le dijo a Yeimmy que *"era una negligente hijueputa"*, y explica que se lo dijo porque tenía mucho dolor, angustia, ira y frustración por el accidente que había sufrido su esposa; que igualmente, le ofendió cuando Yeimmy le solicitó a Aníbal que la acompañara a la oficina de recursos humanos como si fuera a agredirla físicamente, y que por eso le dijo *"tranquila que no la voy a matar, ni le voy a pegar"*; agrega que después de ese suceso se dirigieron a la oficina de recursos humanos, lugar en el que le dijo al jefe de esa área que le había dicho a Yeimmy *"negligente hijueputa y en seguida dije si quieren inicien el proceso disciplinario"*; de otro lado, indica que si bien le habló en voz alta a la coordinadora era porque estaba dolido, angustiado y molesto por el accidente de su esposa *"teniendo en cuenta que esa remachadora había presentado una falla recientemente y resultado (sic) agraviado el Sr Juan Andrés Angulo, lo que me hizo pensar, que después del accidente de Juan Andrés, no se*

tomaron las medidas necesarias para evitar más accidentes"; y más adelante acepta que también le dijo a la citada coordinadora "le quedó grande el cargo" (pág. 88-102 PDF 01).

A su vez, en el interrogatorio de parte que rindió en este proceso, el actor hace referencia al accidente que sufrió su pareja sentimental el 25 de octubre de 2023, lo que generó que tratara irrespetuosamente a Yeimmy Cifuentes, según justifica, porque la máquina en la que se accidentó es la misma en la que en el mes anterior se había lesionado otro compañero de trabajo, por lo que entendió que si bien se hizo la reparación de la máquina, la misma no fue la adecuada; admite que una vez se enteró del accidente, antes de las 10 am, por comunicación telefónica de su esposa, se alteró bastante, pues consideró que ese incidente se pudo evitar haciendo los correctivos necesarios cuando ocurrió el accidente del anterior compañero, y para él la responsable directa era la coordinadora de producción Yeimmy Cifuentes, y que por esa razón le gritó *"eso no arregle esos remachadores y deje que la gente se siga accidentando"*, que fue a la entrada del almacén, y como no recibió respuesta de ella él *"continuó en su actividad"*; también acepta que entre 11:20 y 11:30 de la mañana de ese día le dijo a la señora Yeimmy *"vieja hijueputa le quedó grande ser jefe"*, pues fue su reacción apenas se enteró del accidente ya que se *"llenó de angustia, de ira, me dolió ese accidente"*; y, aunque señala que ese día no tenía presente cuál era el procedimiento que debía seguirse para el arreglo o mantenimiento de esa maquinaria, más adelante confiesa que sí conocía ese tipo de cosas, y que para eso hay unos formatos, autoreportes, y es ahí donde se notifican las fallas de las máquinas, y agrega que también se puede hacer verbalmente a los encargados de área, a los jefes o al jefe de mantenimiento, y como la señora Yeimmy es *"prácticamente la directa responsable de las áreas que tiene a su cargo"* y dentro de sus competencias está la de mandar a arreglar esos remachadores, le hizo las manifestaciones que se mencionan en la demanda, pues estaba molesto, máxime cuando la empresa no le avisó del accidente de su esposa y se demoró la atención médica porque no la *"enviaron a urgencias"*; además, señala que ese día también le expuso el caso a la señora Alexandra Parra, administrativa de la empresa, porque no era el primer caso de accidente en esa máquina, y ella se comprometió en hacer el estudio, y luego él regresó a su lugar de trabajo; que posteriormente tuvo el alegato con Yeimmy Cifuentes y después se dirigieron a la oficina de recursos humanos; momento en el cual le ofendió que ella solicitara a Aníbal que la acompañara como si él la fuera a agredir; admite que le manoteó a Yeimmy al tiempo que la gritaba, porque él estaba airado. De

otro lado, admite que el director técnico de mantenimiento es a quien se le reportan los daños de las máquinas, pero que él en ese momento descargó su ira en la señora Yeimmy por ser la directa responsable del área.

El comportamiento grosero y fuerte del actor hacia la señora Yeimmy también quedó acreditado con las quejas presentadas por los señores Miguel García Casallas, Henry Jesús Quintero Pulido, Henry Rodríguez y Aníbal Rivero ante la empresa el 25 de octubre de 2023, pues allí manifiestan que el demandado trató a la ingeniera Yeimmy con palabras fuertes y groseras como "EL CARGO LE QUEDO GRANDE" "VIEJA HP", gritándola y tratándola "muy mal, de forma grosera y altanera a tal punto de encararla", y que la ingeniera solo le pedía que no la fuera a tocar y que merecía respeto; que la gritaba y manoteaba diciéndole "Vieja hijueputa, negligente, mala jefe" (pág. 84-87 PDF 01).

Así mismo, los testigos **César Augusto Rivera Domínguez y Aníbal Rafael Rivero Meléndez**, quienes declararon en juicio, dieron cuenta del trato irrespetuoso del demandado hacia la ingeniera Yeimmy Cifuentes Alcantar. Al respecto, el primero manifiesta ser el jefe de recursos humanos y que cuando el demandado y la ingeniera llegaron a su oficina, acompañados por el señor Aníbal, sobre las 11:30 de la mañana del 25 de octubre de 2023, ella llega llorando, y el demandado le informó "yo le dije vieja hijueputa", y seguidamente le dijo "haga lo que tenga que hacer", y después de ese suceso el demandado se retiró y no espero para hablar o arreglar, que tampoco lo dejó hablar (al jefe de recursos humanos), y ante esa actitud del trabajador, no tuvo más camino que abrirle el proceso disciplinario; agrega que él fue la persona que le recibió los descargos al trabajador y allí aceptó haber tratado a la coordinadora de una manera irrespetuosa y con gritos, y aunque manifestó que brindaría excusas, ese día el demandado no se disculpó con la ingeniera Yeimmy. El segundo testigo manifiesta que ese día estaba en el área de tableros, donde el demandado se encontraba haciendo su labor de revisión de procesos, que llegó la ingeniera Yeimmy a preguntar cómo iban y qué necesitaban, luego ella se giró y caminó hacia la puerta y el demandado le gritó "sí, necesitamos que arreglen esas máquinas que no sirven, le quedó grande el puesto vieja hijueputa", y la ingeniera le pidió que la respetara y él le dijo "qué respeto vieja hijueputa, eso es culpa suya lo que sucedió", y ella pidió nuevamente respeto y le dijo que fueran a recursos humanos, y él la retó a que fueran, y ella le pidió (al testigo) que la acompañara, pero en el camino el demandado continuó diciéndole cosas, "que le quedó grande el puesto", "que no servía como jefa" y se alteró mucho, por lo que él (el

testigo) le pidió que se calmara, pero no le prestó atención y siguió en la misma tónica, y después en recursos humanos se volvió a alterar y ahí fue cuando el jefe de recursos humanos le pidió que se calmara porque eso podría generarle un problema disciplinario y el demandado le dijo *“hagan lo que quieran”* y se retiró, que *“fue muy grosero”*; incluso refirió que el demandado gritaba a la ingeniera como si estuviera peleando con un hombre.

Por su parte, la testigo **Yeimmy Cifuentes Alcantar** reiteró lo dicho por los demás testigos, y narró que el 25 de octubre de 2023, después de que el demandado se enteró del accidente de su esposa, como a las 9:50, en la parte de la portería, la gritó, y que ella no le dijo nada para que él se tranquilizara, sin embargo, después en el área de tableros, como a las 11:10, le preguntó a los trabajadores si necesitaba algo más, y el demandado le dijo que sí que mandara a arreglar eso remachadores, pero se lo dijo gritando, por lo que ella le pidió que se calmara y no la gritara y ahí es cuando él le dice *“vieja hijueputa, negligente”*, a lo que ella le dijo que la respetara, que no le dijera groserías y que tenía testigos del trato que estaba recibiendo, pero que él le dijo que no le importaba, por lo que ella le dijo a Aníbal que la acompañara a recursos humanos con el demandado, pues hay un tramo largo para caminar, y tenía mucho miedo por lo que pudiera pasarle en su integridad; agrega que el demandado en el camino le siguió insultándola diciéndole *“vieja hijueputa, como no fue su madre la que se machucó a usted no le importa”*, que Aníbal le solicitó que se calmara, que ya no más, pero el demandado le dijo a ella *“tranquila que yo no la voy a matar ni tampoco le voy a pegar”*, y cuando llegaron a recursos humanos ella trató de explicar al jefe de esa área lo sucedido pero se puso a llorar y el demandado le dijo *“sí, yo le dije vieja hijueputa, haga lo que tenga que hacer”*, y se salió de la oficina, y después de eso no tuvieron más contacto.

En este orden, con las anteriores pruebas queda ratificado que el demandado le faltó el respeto a la coordinadora de producción Yeimmy Cifuentes, con palabras soeces, sarcásticas y desafiantes, las cuales pronunció en un tono fuerte y alterado; y que esa actitud la asumió el trabajador en 3 oportunidades en diferentes horas del día 25 de octubre de 2023, pues en un primer momento, como a las 9:50 am, frente al almacén, cuando se enteró del accidente de su esposa, procedió a gritar a la ingeniera de manera sarcástica, como él lo acepta, diciéndole *“eso NO mande a arreglar esos remachadores y deje que la gente se siga accidentando”*; posteriormente, entre 11:20 y 11:30 de la mañana, en el área de tableros, cuando el demandado se encontraba realizando sus

labores y la ingeniera Yeimmy le preguntaba a él y a los demás trabajadores si algo más necesitaban, el demandado la gritó diciéndole *"sí, necesitamos que arreglen esas máquinas que no sirven, le quedó grande el puesto vieja hijueputa"*, que *"era una negligente hijueputa"*, razón por la cual la ingeniera además de pedirle respeto le solicitó que fueran a la oficina de recursos humanos, y como se sintió muy afectada por el suceso y el demandado le producía miedo dada la reacción tan agresiva que tuvo en su contra, le solicitó al señor Aníbal que la acompañara, pues dicha oficina estaba retirada, lo que ofendió más al demandado quien le gritó *"tranquila que no la voy a matar, ni le voy a pegar"*, y, más adelante, pasadas las 11:30 am, en la oficina de recursos humanos, el demandado le dice al jefe de recursos humanos que le había dicho a Yeimmy *"negligente hijueputa"*, y con voz fuerte y alterada le gritó al *"si quieren inicien el proceso disciplinario"*, *"haga lo que tenga que hacer"*; por lo que es evidente que el trato irrespetuoso no se materializó únicamente tan pronto el demandado se enteró del accidente de su esposa sino que el mismo lo prolongó a lo largo de la mañana y hasta casi el mediodía del 25 de octubre de 2023, vale decir, desde las 9:50 am hasta pasadas las 11:30 am, esto es, durante 2 horas aproximadamente; igualmente, quedó demostrado que el trabajador demandado no utilizó los procedimientos dispuestos por la empresa para poner en conocimiento el presunto daño de la máquina remachadora en la que se accidentó su esposa, pues el mismo demandado en la diligencia de descargos señala los *"asuntos relacionados con maquinaria y equipo acciones inseguras, accidente o incidentes hay un formato para reportarlo en auto reporte de condiciones"*, por tanto, en este preciso evento debió proceder a reportar ese daño de maquinaria y accidente laboral mediante dicho formato sin que así lo hubiese hecho; y, en gracia de discusión, si bien en el interrogatorio de parte agrega que tales situaciones también se pueden reportar verbalmente a los encargados de área, al jefe de área o al jefe de mantenimiento, lo cierto es que no advierte la Sala que tal circunstancia la haya reportado al director técnico, ni al jefe de mantenimiento y tampoco a la jefe de su esposa, pues contrario a ello lo que hizo fue gritar e insultar a esta última por lo acaecido ese día, al punto de enfrentarla como si estuviera peleando contra otro hombre, como bien lo señaló el testigo Aníbal Rivero.

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 el trato irrespetuoso y subido de tono que tuvo con la coordinadora de producción Yeimmy Cifuentes, que dicho comportamiento si bien no se extendió durante 3 horas, sí se prolongó en un plazo considerable, desde las

9:50 hasta pasadas las 11:30 am del 25 de octubre de 2023, y que tal trabajador no utilizó los mecanismos dispuestos por la empresa para poner en conocimiento el daño de la maquina remachadora con la que se había accidentado su esposa.

En este orden de ideas, acreditada la ocurrencia de las conductas que la empresa le endilga al trabajador, debe establecerse si tales conductas constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del aquí demandado.

Al respecto, el artículo 103 del Reglamento Interno de Trabajo indica que es falta grave la *“Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”*. Igualmente, en los párrafos de los artículos 96 y 97 se indica que la violación de cualquiera de las obligaciones allí contempladas *“se califica como falta grave”*, dentro de las cuales se resaltan las siguientes *“Realizar personalmente la labor en 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”, “Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros o personas relacionadas con el ejercicio de su labor tales como líderes, asesoras, contratistas, proveedores”* (numerales 2 y 5 art. 96) y *“Ser prudente en el lenguaje y en la manera de comportarse durante el ejercicio de las funciones o actividades laborales ...”*. (numeral 26 art. 97). Y dentro de las prohibiciones del trabajador, según el artículo 100 *ibídem*, resultan relevantes las siguientes: *“Incumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador”, “Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma”* y *“Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho”* (numerales 15, 22 y 23).

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. Considera la Sala que la calificación como graves de esas faltas, no es desproporcionada ni exagerada, pues en realidad se trata de comportamientos reprochables en tanto tienen un fuerte impacto en la convivencia y la disciplina laboral. 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: guardar **rigurosamente** la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo o personas relacionadas con el ejercicio de su labor y ser **prudente en el lenguaje y en la manera de comportarse** durante el ejercicio de las funciones o actividades laborales y le estaba prohibido originar riñas, **discordias o discusiones** con otros trabajadores y aprovecharse de cualquier circunstancia para amenazar o **agredir en cualquier forma** a sus superiores o compañeros de trabajo; situaciones que constituyen faltas graves, al tenor de lo dispuesto en los parágrafos de los artículos 96 y 97 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con lo establecido en el artículo 103 *ibídem*.

Por tanto, al estar debidamente configuradas las faltas graves contenidas en los numerales 5º del artículo 96 y 26 del artículo 97 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 2 de enero de 2006, establecieron como falta grave, cualquier violación a las obligaciones contractuales, y que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo.

Ahora bien, la Sala considera que, contrario a lo señalado por la juez de primera instancia, en este caso no puede tenerse el actuar del trabajador como eximente de responsabilidad, de un lado, porque si bien el demandado explica su actuar en atención al estado de angustia, ira e intenso dolor que sintió una vez se enteró del accidente de su esposa, ese estado únicamente podría justificar al trabajador cuando gritó a la coordinadora Yeimmy Cifuentes, con gritos y "con marcado tono de sarcasmo", "eso NO mande a arreglar esos remachadores y deje que la gente se siga accidentando", pues como él mismo lo acepta, así reaccionó tan pronto se enteró del insuceso, lo que ocurrió a las 9:50 am a la entrada del almacén, circunstancia que también se corrobora con el vídeo aportado al proceso (archivo 002), pues aunque no tiene audio, allí se observa cuando el demandado grita algo a la señora Yeimmy y le manotea y después ingresa al almacén, según refiere en el interrogatorio de parte, donde se dirigió a su sitio de labor y "continuó en su actividad", con lo que se desprende que es justo en ese momento en el que descarga su ira por lo sucedido, lo que hizo contra la señora Yeimmy Cifuentes, según explica en su declaración, por ser la directa

responsable del área; sin embargo, no ocurre lo mismo con el comportamiento irrespetuoso y pasado de palabras soeces, que tuvo con dicha coordinadora, mediante gritos, después de las 11 de la mañana, pues para ese momento ya había transcurrido aproximadamente una hora y media desde que se enteró del accidente, e, incluso, se encontraba realizando sus labores de inspección de manera normal, como bien lo señaló en su interrogatorio y lo ratificó el testigo Aníbal Rivero, y así también se observa en el vídeo aportado por las partes (archivo 003); es más, en ese vídeo se evidencia que el demandado realiza sus labores de manera tranquila, mientras la señora Yeimmy ingresa y da algunas instrucciones, y si bien no tiene audio, el testigo Aníbal Rivero refiere que dicha coordinadora antes de retirarse del salón pregunta a los trabajadores que allí se encontraban si algo más necesitan, y es en ese momento cuando el demandado la grita y le dice *"sí, necesitamos que arreglen esas máquinas que no sirven, le quedó grande el puesto vieja hijueputa"*, que *"era una negligente hijueputa"*, por lo que todos quedaron consternados con el trato irrespetuoso que el demandado le daba a la coordinadora, y que ella únicamente se limitó a pedirle respeto, pero que dicho comportamiento irrespetuoso continuó, incluso de camino a la oficina de recursos humanos y también cuando estaban en dicho lugar, ya que en ese escenario el demandado le dice al jefe de recursos humanos, y tono fuerte, le dije *"negligente hijueputa"*, y seguidamente gritó *"si quieren inicien el proceso disciplinario"*, *"haga lo que tenga que hacer"*, y se retiró de ese lugar, con lo que demuestra que el demandado no guardó respeto ni siquiera con su superior, jefe de recursos humanos, y le dio a entender que no le importaba el procedimiento que siguiera la empresa para dar solución al conflicto que se había generado con su comportamiento.

Dice también el demandado que esa reacción altanera e irrespetuosa también se generó porque su esposa se accidentó el 25 de octubre de 2023, justamente en la misma máquina remachadora con la que se había lesionado otro compañero el 1 de septiembre del año 2023, hecho con el que pudo advertir *"que esta máquina venía (sic) presentando fallas técnicas, por lo que varios trabajadores habían advertido sobre la necesidad de realizarle un mantenimiento correctivo y/o reparación de las fallas"*, y que lo *"hizo pensar, que después del accidente de Juan Andrés, no se tomaron las medidas necesarias para evitar más accidentes"*, no obstante, esa circunstancia no quedó demostrada en el proceso y por el contrario, de un lado, la señora Yeimmy Cifuentes Alcantar en su testimonio manifestó que el accidente que sufrió el señor Juan Angulo no se generó por una falla en el remachador sino por un error humano, hecho que se ratifica en la investigación que se realizó

del accidente, de fecha 19 de septiembre de 2023, pues allí se concluye que las causas inmediatas del accidente fueron *"Uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo"* y *"Operar o trabajar a velocidad insegura"* (PDF 19). Igualmente, señala la testigo Yeimmy que tal máquina antes del accidente que sufrió la esposa del demandado había tenido un mantenimiento preventivo, lo que es aceptado implícitamente por el demandado en su interrogatorio de parte, pues allí manifiesta que a esa máquina se le hizo una *"reparación"*, aunque agregó que con el nuevo incidente podía colegirse que esa reparación no fue la adecuada y que el accidente pudo evitarse haciendo los correctivos necesarios cuando ocurrió el incidente del anterior compañero; sin embargo, en la investigación del accidente en el que resultó lesionado su esposa, de fecha 7 de noviembre de 2023, se concluyeron como factores inmediatos del insuceso *"No asegurar o advertir"* y *"Operar o trabajar a velocidad insegura"*, y como factores básicos *"rutina, monotonía (...) desgano, exceso de confianza"*, además, en las observaciones de ese documento se menciona que no habían reportes que evidenciaran que la máquina hubiese presentado un daño, y, por el contrario, en la investigación se puso a operar y la máquina no presentó *"ninguna novedad operativa"*, por lo que en ese orden, el accidente que sufrió la esposa del demandado no se generó porque la máquina remachadora estuviera defectuosa o careciera de mantenimiento; en ese sentido, tampoco encuentra justificado el actuar del demandado, es más, este en su interrogatorio de parte manifiesta que aunque él presencié el accidente del señor Juan Andrés Angulo, el 1 de septiembre de 2023, no presentó ningún reporte por algún daño de la máquina remachadora, lo que pudo haber hecho dada su calidad de presidente del sindicato, con lo que permite evidenciar que admite implícitamente que la máquina no tenía ninguna avería, lo que se insiste, también se concluyó en la investigación que al respecto se realizó, y, en ese sentido, no puede eximirse al demandado de su responsabilidad de moderar su comportamiento irrespetuoso contra una superior jerárquica, y menos sin tener prueba alguna de que ella había causado directa o indirectamente el accidente de su esposa.

Es cierto que la señora Yeimmy Cifuentes Alcantar en su testimonio acepta que en atención a su función de jefe de área tenía la responsabilidad de velar por el estado de las máquinas, y así lo es *"cuando se notifica algún daño"*, por lo que *"realiza los procesos necesarios con creación de órdenes e informa al área de mantenimiento para que sean revisadas"*; circunstancia que es ratificada por el testigo Aníbal Rafael Rivero Meléndez, ya que menciona que ella pasa el reporte a mantenimiento para arreglar las máquinas y estos a su vez son los encargados de tener las

máquinas al día, y aclara que la señora Yeimmy reporta los daños de las máquinas a mantenimiento cuando los operarios se lo informan; sin embargo, no se acreditó que los trabajadores le hubiesen reportado a ella algún daño de la máquina remachadora No. 2, lo que también se desprende de las investigaciones de los accidentes que se adelantaron en su momento, por tanto, al no evidenciarse que tal coordinadora faltó a su deber de reportar un eventual daño de la citada máquina al área de mantenimiento, y por ende, no le era posible advertir a la operaria de un eventual peligro, pues no lo conocía ni existía, la Sala no encuentra justificación para que el demandado hubiese culpado a la señora Yeimmy como directa responsable del accidente ocurrido a su esposa, y por esa vía no puede justificarse el trato irrespetuoso y pasado de tono que le brindó, máxime cuando aquella ostentaba un cargo de superior jerarquía al trabajador demandado; a lo que se suma que ese día, previo a insultar a dicha coordinadora, el demandante ya había expuesto el caso a la señora Alexandra Parra, administrativa de la empresa, quien se comprometió en hacer el estudio pertinente de cara a los accidentes ocurridos en esa máquina, por lo que si ya había dejado un precedente para que se investigara lo sucedido, no entiende la Sala por qué minutos después exige de una manera desobligante y altanera al ingeniera Yeimmy Cifuentes para que mandara a arreglar la máquina remachadora en mención.

Otra razón que el demandado da para justificar su actuar, es que la empresa no le avisó inmediatamente que su esposa había sufrido un accidente, frente a lo cual, el representante legal de la demandada manifestó que no se le informó en su momento porque así lo había solicitado la misma trabajadora accidentada, hecho que se corrobora con los descargos que rindió el propio demandado, pues allí textualmente manifiesta *"Parte del tratamiento del accidente que le ocurrió a ella, no fue el adecuado, porque deberían haber seguido el procedimiento, yo sé que ella insistió en que no me informaran sobre eso, pero independientemente de la opinión de Sandra deberían haberme informado cumpliendo así con el procedimiento..."*; en ese orden, si el demandado supo que fue su misma pareja quien **insistió** para que no le avisaran a él lo del accidente ocurrido, no comprende la Sala por qué descargó su ira contra la ingeniera Yeimmy Cifuentes por esa razón.

Y es que el demandado era consciente de que cometió *"una gran equivocación"* y que *"no era la manera de decir las cosas"*, y así lo expresó en los descargos que rindió, e incluso menciona que se comprometía *"a seguir los protocolos que tienen implementados la empresa para el manejo de todo tipo de situaciones; a su debido tiempo y bajo*

circunstancias más favorables, ella recibirá de mi parte una sincera disculpa, hago hincapié es un compromiso en que puede estar tranquila", con lo que además acepta que debió seguir unos protocolos en el evento acaecido y que debió actuar con mejor actitud, lo que a la postre no hizo, y lo que sí es cierto, es que ese actuar del trabajador generó en la señora Yeimmy Cifuentes sentimientos de miedo frente a su integridad, se sintió maltratada, humillada y vulnerada como mujer, como lo pone de presente no solamente en la queja que presentó ante el comité de convivencia sino también en la declaración que rindió en este juicio, sentimientos que a la fecha le impiden perdonar al trabajador demandado porque aún, después de 5 meses, le tiene miedo, pues nunca antes había sido maltratada de esa manera, refiere que el demandado la "pordebajó" delante de sus compañeros, con gritos y palabras que no le habían dicho antes.

Es que la gravedad de la conducta del trabajador demandado no puede disculparse con las situaciones puestas de presente por la juez, ya que en ningún caso puede ser de recibo ese tipo de expresiones ofensivas, denigrantes y persistentes, y en este caso la antigüedad del trabajador antes que ser motivo de exculpación es más bien factor de agravación, aparte de que no es posible dejar pasar este tipo de comportamientos por ser primerizos, amén de que la norma no exige que haya reincidencia o que se trate de conductas reiteradas sino que simplemente consagra cualquier agresión o malos tratos.

En ese sentido, se dan los presupuestos del numeral 6° del literal a) del artículo 7° 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 "*Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros*" y "*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* (numerales 1° y 4° del artículo 58 del CST);

Por lo dicho, fácil resulta concluir que el trabajador demandado faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en los numerales 1° y 4° del artículo 58

del CST que lo obligaba a guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y a observar los preceptos del reglamento, 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 recalcar 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 revocar la sentencia recurrida, y, en su lugar se concederá el levantamiento del fuero sindical que goza el demandado, y como consecuencia se otorgará a la sociedad demandante el permiso para despedirlo.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Costas de ambas instancias a cargo del trabajador demandado como lo dispone el numeral 4º del artículo 365 del CGP; como agencias en derecho se fija el equivalente a \$1.300.000.

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: REVOCAR la sentencia de fecha 22 de marzo de 2024 proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca,

dentro del proceso ordinario laboral de AVE COLOMBIANA S.A.S. contra CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ, en su lugar, se ordena el levantamiento del fuero sindical que goza el trabajador demandado, y se otorga a la sociedad demandante el permiso para despedirlo, conforme lo expuesto en la parte motiva.

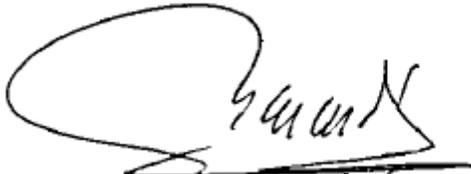
SEGUNDO: Costas de ambas instancias a cargo del trabajador demandado como lo dispone el numeral 4º del artículo 365 del CGP; como agencias en derecho se fija el equivalente a \$1.300.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



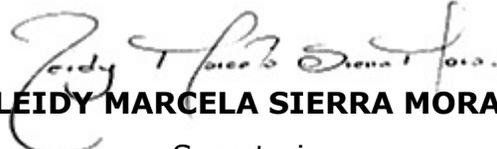
EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria