TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25286 31 05 001 2023 00352 01

Tecnologías Ambientales de Colombia S.A. vs. Juan Gabriel Ramírez Bejarano

Bogotá D. C., diecinueve (19) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con lo previsto en el artículo 117 del CPT y de la SS, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001 resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el demandado contra la sentencia proferida el 27 de febrero de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical de la referencia.

En este estado de la diligencia, el Magistrado Javier Antonio Fernández Sierra presenta impedimento para conocer de este asunto, señalando que con el apoderado de la parte demandante, el abogado Jorge Eliecer Manrique Villanueva, tiene un lazo de amistad cercano desde hace varios años, que podría poner en duda la imparcialidad de la majestad de la justicia, por lo que considera que se presenta la causal 9 del artículo 141 del CGP. El impedimento presentado es aceptado por los demás magistrados que conforman la Sala de decisión, por lo que se autoriza que se aparte del conocimiento de este asunto.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Tecnologías Ambientales de Colombia S.A. presentó demanda especial de levantamiento de fuero sindical contra **Juan Gabriel Ramírez Bejarano**, con el fin de que se declare la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo imputable al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y en el art. 62 del CST; como consecuencia de ello, solicita que se conceda permiso para terminar el contrato de trabajo del demandado, y se condene a este último a las costas del proceso.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, la entidad demandante manifestó, en síntesis, que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de junio de 2020, que el demandado fue vinculado para desempeñar el cargo de operario integral de incineración; quien funge como miembro de la comisión estatutaria de reclamos existente en la empresa y elegida por el sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio del Aseo Sintraserviaseo. Refiere que se configuraron unas justas causas para la terminación de la relación laboral, y el 11 de agosto de 2023 le culminaron el contrato, circunstancia por la que se pide al juez del trabajo que autorice el levantamiento del fuero sindical.

2. La demanda fue admitida el 15 de diciembre de 2023; se vinculó al Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Aseo – Sintraserviaseo.

3. Contestación de la demanda. En un solo escrito tanto el demandado como la organización sindical Sintraserviaseo contestaron la demanda con oposición a las pretensiones, bajo el argumento que el accionado subió a la estacada del camión, por orden directa del coordinador y jefe inmediato señor Nelson Torres; que es cierto que se presentó el conato y el demandado decidió utilizar una manguera con aire comprimido para realizar sus “planteos” sobre las cenizas encendidas; que es cierto que los trabajadores Elvis Reales, Giovanny Terranova, Jorge Vásquez y otros presentaron queja en contra del convocado; señalan que respecto de estas dos últimas conductas no fue llamado el trabajador a descargos; que no se encuentra demostrada la justa casa que permita autorizar el despido del trabajador; que se le vulneró el debido proceso (convención colectiva, Constitución Política, CST, jurisprudencia).

4. Reforma de la demanda. La entidad demandante reformó el libelo para incluir nuevos hechos y pruebas relacionados con una queja impetrada por el demandado ante la Caja de Compensación Familiar – Compensar, en la que el accionado le endilga a la empresa haber disminuido la cantidad de productos incluidos en el mercado entregado por Compensar (16 de noviembre de 2023); que por ese hecho fue citado a diligencia de descargos.

5. Contestación de la reforma de la demanda. El sindicato y el demandado aducen que no le constan los hechos incluidos en la reforma, que en todo caso el demandado no ha presentado ninguna queja contra la empresa, lo que hizo fue una consulta y en el trámite de la diligencia de descargos manifestó su derecho de

guardar silencio, en cuanto a las pruebas se acogen al valor probatorio que otorgue el despacho.

6. Cuestion prelimimar: Se precisa que en la etapa de decreto de pruebas la jueza del conocimiento negó la inspección judicial y las de oficio peticionaas, dicha decisión se notificó en estrados y el apoderado judicial del demandado no interpuso recurso alguno, de lo que se colige su aceptación con lo resuelto por la juzgadora de instancia.

7. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Funza, mediante sentencia proferida el 27 de febrero de 2024, resolvió conceder el permiso solicitado para levantar el fuero sindical del demandado para que la empresa proceda a despedirlo; y condenó en costas al accionado.

8. Recurso de apelación parte demandada.

Inconforme con la decisión el demandado presentó recurso de apelación, en los siguientes términos:

(...) Presento recurso de apelación contra la sentencia que se acaba de expedir por parte del despacho. Sintetizando los fundamentos del recurso, me permito plantear lo siguiente: los hechos que se plantean por parte de la empresa como justas causas para que se autorice la terminación del contrato de trabajo como trabajador aforado que son, primero el descargar un camión sin tomar las medidas preventivas; segundo, que es una presunta acusación que hizo el trabajador Juan Gabriel a la empresa Tecniamsa, esto pues ya como lo planteó en la sentencia la señora juez, no se consideró; el tercero es que el trabajador decidió utilizar una manguera con agua para apagar una cenizas encendidas; y cuarto las desavenencias con los compañeros de trabajo. Lo primero que plantearíamos, señora juez, es anotar es que consideramos que ninguno de estos cargos, revisten y si bien han existido algunos de ellos, que revistan una tal gravedad que amerite la declaración, declarar el levantamiento de fuero sindical la autorización para despedir como se hace en la sentencia.

Como lo dijimos, la contestación de la demanda y en el alegato de conclusión, ahora queremos recordar nuevamente que el fuero sindical es una garantía constitucional para ejercer derechos fundamentales, como son el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva, en fin, para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y sus familias, no solamente como bien lo decía el despacho para proteger el derecho al trabajo del trabajador aforado, sino que eso hace parte de un derecho o una garantía de toda la organización sindical, es decir, y en defensa de todos los trabajadores afiliados a la organización, por eso no se puede dar tratamiento a las justas causas cuando se van a estudiar como si se tratara de un trabajador común y corriente, cuando hablo del trabajador común y corriente, es decir que un trabajador que no goce de la garantía de

fuero sindical y con todo respeto, pues nos parece que en la sentencia, pues se da el mismo tratamiento a los hechos como si se tratara de un trabajador que no tiene fuero sindical, como bien lo decía, repito, la importancia del fuero sindical es garantizar el derecho a la asociación fundamentalmente y repito que es un derecho constitucional y un derecho que está consagrado en los convenios de la OIT. Entonces sobre el hecho relativo rápidamente, señora juez, a que decidió subir por las escaleras del camión para levantar la carpa, eso en el alegato de conclusión lo habíamos dicho, que realmente no se cometió ninguna incorrección por parte del trabajador porque al momento que sucedieron esos hechos no existían esas tales reglamentaciones que se están planteando, era común en la empresa que el trabajador, los trabajadores subieran por las partes del camión para descarpar el trabajador, es decir que nunca ha habido ahí un accidente de trabajo sobre eso porque es normal en esa forma es como se hacen los descarpes de los vehículos, es decir que al no haberse ocasionado nunca un accidente, pues no había el peligro de que el accidente ocurriera y que fuera en perjuicio del trabajador en este caso. Y el segundo caso, que es importante anotar allí, señora juez, rápidamente de que, por ese hecho, el trabajador en ningún momento fue sancionado, y si la empresa creía que ese era un hecho grave, ha debido de sancionarlo, recordemos que, de acuerdo al código sustantivo del trabajo, la empresa no necesita la autorización del juez para efecto de sancionar a un trabajador, entonces ella lo ha podido sancionar, pero no lo hizo. Igualmente, también se está claro y demostrado que el jefe inmediato de él, creo que señor Nelson Torres, no presentó en ningún momento la queja contra el trabajador, precisamente porque no había una causa grave para para ello, eso es importante tenerlo en cuenta.

El otro caso son las desavenencias con los compañeros, ya también habíamos dicho de que ahí hubo una grave falla de los comités de convivencia y por parte de la empresa y que eso tampoco está totalmente demostrado porque como dijimos en el alegato de conclusión, cuando solicitamos la inspección judicial e inspector y los testimonios de los otros compañeros era porque precisamente habían sido parcializados los trabajadores que rindieron ayer el testimonio lo otro es que sí, tampoco, con todo respeto, no compartimos el criterio del despacho en el sentido de que no tenía las facultades de oficio para decretar esas pruebas de oficio testimoniales, yo pienso, pensamos que sí, porque precisamente unos hechos que había que ser demostrado que no estaban claros y las facultades de oficio si existían, y como se anotó cuando se pidieron el código general del proceso, es claro que en el alegato de conclusión se pueden solicitar pruebas y como también de oficio consideramos que el despacho ha debido de hacer esas solicitudes, e igualmente cuando se pidió la inspección judicial, era con la finalidad de determinar cómo eran las condiciones de descargue antes de que existiera el hecho que se dio, tenemos que era condiciones totalmente diferente, entonces eso era muy importante.

Lo otro que también consideramos y no compartimos es que la comisión del trabajador en los descargos es que sí consideramos que sí, sí hubo violación del procedimiento convencional, de las normas establecidas en el artículo 17 de la convención colectiva de trabajo y por eso la actitud que toma el trabajador de no entrar a discutir allí, sino que él considera de que, al quebrársele el procedimiento, como bien lo ha dicho la corte, las sanciones que se le imponen no tendría ninguna validez. Lo otro que tampoco no compartimos, señora juez, es el dicho de que cuando se trate de sanciones, no hay necesidad del procedimiento convencional, perdón, cuando se trata de despido, no hay necesidad de procedimiento convencional, sino cuando se trata de la sanción, con todo respeto, sí es cierto que solo ha dicho la Corte Suprema de Justicia, pero totalmente equivocado, con todo el respeto para la Honorable Corte, desafortunadamente, señora juez, estos procesos de

fuero sindical no van a la tercera instancia de la corte para que estudiara claramente ese ese punto, porque consideramos que es totalmente violatorio del principio de igualdad, que cuando un trabajador se le vaya a sancionar, tenga mayores garantías que un trabajador que va a ser despedido, eso es absolutamente inconstitucional, pues veremos más adelante si lo rebatimos, depende de lo que diga el Honorable Tribunal por medio de tutelas, en fin, para que las altas cortes conozcan ese ese tema porque, repito, es totalmente inconstitucional y se viola el principio de igualdad. En todo caso en estas pruebas con todo respeto, vamos a insistir en la en la segunda instancia, a solicitarle al honorable tribunal que acceda a los testimonios que hemos pedido, si es posible a la inspección judicial para aclarar esto, porque como se ve en la sentencia, el mayor fundamento está en los testimonios, y como lo hemos dicho, son testimonios totalmente equivocados y totalmente parcializados; entonces, hay una necesidad de contrarrestar ese tipo de testimonios, por eso con todo respeto, vamos a insistir ante el Honorable Tribunal sobre ellos y desde ya los estamos en este alegato, en esta recurso de apelación estamos haciéndole la observación o la petición al Honorable Tribunal...”

9. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Según el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el problema jurídico que abordará la Sala se concreta a establecer: ¿Desacertó la jueza al conceder el permiso solicitado para levantar el fuero sindical del demandado para que proceda a la terminación del contrato de trabajo por justa causa?

10. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la Sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

11. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudenciales:

Código Sustantivo de Trabajo arts. 405 a 410; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61, Código General del Proceso arts. 164, 167, 191.

12. Cuestión preliminar.

En este proceso no se discute la existencia de la relación laboral entre las partes, el cargo desempeñado por el demandado y sus extremos temporales, ya que, aunque la juzgadora de instancia no declaró tales hechos, las partes no los debatieron.

Y como el demandado goza de fuero sindical, aspecto que tampoco se controvierte, resta por verificar si hay lugar o no a levantar el fuero sindical

peticionado por la empresa demandante, lo que dependerá de verificar si se encuentra demostrada o no la justa causa para el despido del trabajador.

Inicialmente la Sala se pronuncia respecto al decreto de pruebas peticionado por el demandado en el recurso de apelación, relacionado con la inspección judicial y la testimonial, sobre el particular debe decirse que en la etapa de pruebas la jueza de instancia negó el decreto de la inspección judicial, aceptando el demandado tal decisión, dado que no hizo uso de los medios de impugnación a su alcance.

Y en cuanto a la prueba testimonial peticionada, tal pedimento lo hizo fue al presentar los alegatos de conclusión en primera instancia, debiendo recordar que las pruebas que se pretendan hacer valer por parte del demandado debieron solicitarse en la contestación de la demanda, conforme lo indica el núm. 5o. Del artículo 31 del CPT y de la SS., por ende, no hay lugar a su decreto, dada su extemporaneidad.

En consecuencia, como no se presentan los presupuestos consagrados en el artículo 83 ib., para que este Tribunal decrete en segunda instancia las pruebas solicitadas por el demandado, se niega su pedimento.

Dilucidado lo anterior, esta Sala entra a darle solución al problema jurídico planteado, así:

Consideraciones

La jueza de instancia autorizó el levantamiento del fuero peticionado por la entidad demandante, bajo el argumento que: *"(...) de acuerdo con lo expuesto precedentemente, encuentra el despacho que efectivamente está acreditada, que el trabajador ha incurrido en unas justas causas para dar por finalizada la relación laboral, ha incurrido en el incumplimiento ... de sus obligaciones; y es grave, porque aquí así se pretenda dar una connotación diferente, pero el hecho de que el trabajador hubiese ejecutado un acto inseguro, como fue el subirse a una altura sin las medidas necesarias, sin acatar las instrucciones que la empresa le ha dado sobre ello y el haber ejecutado el acto inseguro de intentar apagar un conato de incendio con el soplete, como se ha utilizado durante todo el proceso, está manifestación, lo cierto es que son dos conductas, ponen en riesgo no solamente en la vida del trabajador, sino también la de los compañeros de trabajo... Adicionalmente a esto, como ya quedó también esclarecido el trabajador ...ha incurrido en actos de desavenencias con sus compañeros y es una conducta persistente del trabajador en generar conflictos con sus compañeros, los malos tratos e incluso una conducta hacia uno de sus compañeros, en específico el señor Elkin, quien refiere haber sido prácticamente víctima no solamente de maltrato verbal, sino de una conducta de discriminación por su color de piel, esas*

conductas, entonces para este despacho, son suficientes, son constitutivas de justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo... En esa medida, la parte demandante cumplió con la carga de probar las conductas en que incurrió el trabajador y así igualmente que las mismas constituyen justas causas para la terminación del contrato de trabajo. Todas las conductas, además, se presentaron en un plazo razonable, se han presentado en el mes de julio y el mes de agosto del año 2023. Es importante tener en cuenta acá que igual al interior del proceso, al interior de la compañía se adelantaron los procedimientos disciplinarios correspondientes, el trámite de la dirigencia descargos, hubo también un procedimiento de comité de convivencia que hizo que estas conductas ya fueran de pleno conocimiento del empleador como tal hasta el mes de septiembre del año 2023, en cuanto a lo que tiene que ver con las quejas de los trabajadores y es cuando el comité de convivencia pone en conocimiento de la oficina de gestión humana para que se inicie el procedimiento respectivo, luego no puede aquí señalarse que no hay inmediatez entre la ocurrencia de la conducta y la decisión de la empresa de adelantar el correspondiente trámite para obtener el levantamiento del fuero sindical..."

Por su parte el demandado se opone a lo considerado por la jueza de instancia, insistiendo en que no se configuró la justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

Conforme al artículo 405 del Estatuto Sustantivo Laboral, reformado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, es de la esencia del fuero sindical que ningún trabajador amparado por esta garantía sea despedido, o desmejorado en sus condiciones laborales, ni sea trasladado sin la previa autorización que otorgue un juez laboral dentro de un proceso especial, en los términos de los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como garantía del ejercicio del derecho de asociación sindical que, como se sabe, busca que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer su función para la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados, y de los trabajadores de una empresa, sector, gremio, o rama de actividad económica.

En este punto, debe tenerse en cuenta que el literal b) del art. 410 del CST, consagra como justas causas para autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero, las causales enumeradas en los arts. 62 y 63 del CST.

A su vez, tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, que en tratándose del finiquito de una relación laboral con "justa causa," le corresponde al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; sin que sea suficiente la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que se acredite que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le endilgan; y es que no puede

perderse de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).

De otra parte, nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene un carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: "*i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...*" (SL496-2021 Rad. 76197).

En cuanto a la gravedad de las faltas cometidas por los trabajadores, nuestra corporación de cierre ha indicado lo siguiente: *"Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso..."* (SL2857-2023 Rad. 94307)

Delanteramente se precisa que, ni en el contrato de trabajo, ni en el reglamento interno de trabajo, ni mucho menos en la convención colectiva se estableció que la terminación de la relación laboral se constituye como una sanción (PDF 02), de manera que a la demandante le bastaba con acreditar los requisitos generales para la terminación del contrato de trabajo, los que dicho sea de paso se encuentran cumplidos, tal como pasa a verse.

El 28 de julio de 2023 el demandando rindió descargos en relación con la conducta de treparse por la carrocería de estacas de un camión para llegar a la

parte superior y ubicarse en la carpa del mismo, y eso ocurrió el 7 del mismo mes y año. (PDF 02)

Posteriormente, el 8 de agosto de 2023 se le pidió al accionado que rindiera un relato libre respecto de lo ocurrido el 3 del mismo mes y año, relacionado con un conato en el ciclón del dry en el horno 1. (PDF 02)

El 2 de octubre de 2023 al demandado se le escuchó en descargos por las quejas de acoso laboral en su contra.

Como se observa, en tres oportunidades se le dio la oportunidad de ser escuchado o se tuvo en cuenta su versión de los hechos, de cara a las conductas que le endilgó la empresa, previo a la terminación del contrato; además existió inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y la determinación de culminar el contrato de trabajo, sin que se observe en el plenario que al demandado se le vulneraron los requisitos mínimos previos al despido en los términos señalados por la jurisprudencia laboral.

No sobra recordar que en estos asuntos no necesariamente debe existir el comunicado del finiquito del contrato, porque es justamente la decisión que se adoptara en el proceso especial, y si bien por una parte obra la misiva de culminación que cobija dos de las conductas antes señaladas, y la última ocurre con posterioridad a la decisión del 11 de agosto de 2023 (terminación del contrato), en octubre siguiente; esto no es óbice para que se puedan analizar los 3 hechos, dado que los mismos se suscitaron antes de que se presentara la demanda de levantamiento de fuero sindical, que lo fue el 9 de octubre de 2023, y el contrato de trabajo del accionado se encontraba vigente y por lo tanto era sujeto de obligaciones y de derechos laborales.

Elucidado lo anterior, para resolver el problema jurídico planteado, se encuentra demostrado que el demandado si se trepó en el camión para hacer el “descarpe” sin utilizar los medios de seguridad para hacerlo; también es una realidad lo ocurrido con el conato de incendio en el que el accionado utilizó un soplete para apagar cenizas que aún se encontraban encendidas; y por último varios de los trabajadores de la empresa demandante interpusieron queja en contra del accionado por su comportamiento frente a ellos.

En aras de esclarecer lo sucedido, se cuenta con el siguiente material probatorio en lo que resulta relevante.

Obra a fl. 49 del PDF 02 el reporte de irregularidades en donde se menciona que el señor Juan Ramírez se subió a la carrocería de estacas del camión hasta llegar a la parte superior del vehículo ubicándose sobre la carpa del mismo, sin ningún tipo de protección contra caídas.

Obra a fl. 64 ib. la versión libre de Carlos Julio Linares de fecha 8 de agosto de 2023, quien manifestó que el 3 de agosto de 2023 se presentó un conato de incendio, y que la reacción del señor Ramírez al ver la caída de ceniza encendida fue tomar una manguera con aire comprimido y empezar a sopletear, que el señor José Castiblanco le dice al compañero Ramírez que no haga eso y le suspende el aire, pero el señor Ramírez molesto hace caso omiso y vuelva a activar el aire y expresa: "*para lo que me importa, por mí que se queme eso...*"

Obra a fls. 67 a 70 ib. queja presentada por 20 trabajadores en donde se denuncian actos de vigilancia constante, maltrato verbal y desafiante y actitud negativa por parte del demandado hacía ellos.

Obra a fls. 71 a 98 ib. acta de reunión del comité de convivencia, así como el informe final en el que se señala que ninguno de los quejosos tuvo interés en conciliar, por lo que el tema tenía que escalarse a recursos humanos.

es escuchó en interrogatorio de parte al accionado, quien manifestó que trabaja para la empresa demandante desde el 3 de junio de 2021, que entre sus funciones se encontraba "descarpar" los vehículos; que es cierto que soplaba unas cenizas que se encontraban encendidas, y que uno de sus compañeros le cerró el ducto donde salía el aire; que tuvo conocimiento de una serie de quejas presentadas por los compañeros en su contra en las cuales se aduce que él es un grosero y patán, él dice que no se dirige a sus compañeros.

El testigo Santiago Andrés Jaimes Valencia, quien trabaja para la demandante y es el presidente del comité de convivencia, informó: *"recibí el conocimiento de que existía una queja presentada, alrededor del mes de abril, finales del mes de abril por varios trabajadores, entre ellos los señores Elvis Reales, Wilson Epiaju, Jeison Rodríguez, son como 7 trabajadores en contra del señor Juan Gabriel Ramírez, una queja que se hizo por mala actitud, por actitud de forma grosera y por tratar de forma grosera a los compañeros, según los compañeros.*

Entiendo que cuando yo llegué al comité no se habían realizado los testimonios, y entre el mes de julio, finalizando el mes de julio e inicios del mes de agosto, más o menos el 3 de agosto, realizamos las pruebas testimoniales a algunos de los compañeros, incluyendo el señor Juan Gabriel Ramírez, en donde todos decían que lo que se buscaba era mejorar la relación, porque el señor Juan Gabriel tenía una mala relación con algunos de sus compañeros, especialmente quienes presentaron la queja... el 15 de agosto, exactamente se presentó una segunda queja en donde firmaron, entre otros compañeros, algunos que ya estaban como Wilson Epiaju y otros nuevos como Nelson Bonilla, Leandro Castro, Carlos Linares, son más o menos 20 compañeros que presentaron una nueva queja conjunta en contra del señor Juan Gabriel Ramírez; esta queja de agosto de 2023 tenía como 3 hechos: Uno que el señor hacía vigilancia constante frente a las actividades de los demás compañeros, que los grababa, que los monitoreaba sin ser el jefe, otro que había maltrato verbal y desafiante, que habían actitudes desafiantes hacia los demás compañeros, y un tercero en general frente a una actitud negativa que el señor presentaba con los demás compañeros... los trabajadores dijeron que no querían conciliar porque las actitudes del señor Juan Gabriel eran repetitivas y no estaban dispuestos a conciliar; entonces, en mi calidad de presidente del comité de convivencia, solicité la intervención de Recursos Humanos, se hizo un informe completo a Recursos Humanos con todas las situaciones y este informe le solicitaba el acompañamiento a Recursos Humanos para que estas situaciones de convivencia se solucionaran. Entonces básicamente esa fue mi actuación en el marco de la situación... y era que el señor Juan Gabriel, en una oportunidad tuvo una discusión verbal muy fuerte con 1 de sus compañeros en donde todo el Mundo lo vio y básicamente hubo palabras groseras que se emplearon por parte del señor Juan Gabriel Ramírez, no recuerdo exactamente la fecha. Hubo otra situación en donde los compañeros estaban en una mesa tomando café, y el señor Juan Gabriel se retiró los EPP, obviamente esto lo sé por los testimonios, repito, donde estaban tomando café y el señor se retiró los elementos de protección personal que estaban sucios de la operación y lo puso encima de la mesa de donde estaban todos tomando café y eso molestó a las compañeras porque estaban tomando una larga alimentación y él estaba contaminando el sitio en donde ellos estaban departiendo y tomando café, lo que generó malestar en varios de sus compañeros..."

El declarante Elkin José Pedroza Aguilar, quien trabaja como operador de horno de la demandante, señaló: *"Gabriel en su postura de sindicalista ha llevado a que la mayoría del operario de horno que esté en planta le tengan miedo, su actitud y su forma de tratar a la gente, no es la adecuada, el hecho de que no sea sindicalista o te pertenezco o tengo una idea política distinta a los demás, no quiere decir que el resto soy enemigo de él... El señor siempre que me veía haciendo una cosa diferente a la mía, les decía a los compañeros o me decía, a mí mismo, "venga deje de ser tan lambón que nadie lo está mandando, que eso no se lo están mandando, lo que hace es que nos adjudiquen más trabajo nosotros" ... Eso fue lo peor que yo pude hacer, desde ahí empezó un acoso laboral por el señor, donde "ya ve, un negro HP lambón hijo de puta lambón, eso es un lambón donde vaya, no hay que trabajar porque no hay que hacer, negro lambón" y le voy a decir una cosa, yo no sé si en Colombia, está bien, yo soy negro, yo acepto que usted me diga "negro venga, hagamos esto", pero hay diferentes maneras de decirme, usted me dice a mi "negro HP", ya eso para mí es racismo y no solamente él, hay otro compañero de él que su forma para dirigirse a mí ya es con palabra racista. El hecho que yo sea negro no me hace distinto a él que es blanco, el hecho que yo trabajé diferente a él, no me hace distinto al pensar de él, el hecho de que yo no haya reaccionado como él quiso no más, no es que le tenga miedo como*

él ha cogido varios compañeros... Fecha exacta, no o sea no, no, no la tengo. Eso fue más o menos para mayo si no me equivoco para a mediados o finales de mayo, ya habían pasado para la empresa... Todavía persiste porque, o sea de mayo desde año pasado hasta enero de este año, a él lo cambiaron de turno, porque la verdad es que a él lo bajaron de operario y lo tienen haciendo otras cosas, porque es que ya los compañeros tenían miedo de tratar con él, ya uno no podía ni tomar un tinto, ni siquiera uno podía ni siquiera hablar porque el hombre le fastidiaba, por eso es que él ya no está haciendo operación de horno, porque ya había muchos problemas con los operario, porque si los operarios no hacían lo que él decía, lo empujaba, lo pateaba, empujones por aquí, grosería por allá... Tengo dos hechos puntuales, una discusión con Carlos Linares, empujó a Carlos Linares porque él, es más, y lo retó a que pelearan. Lo que pasa es que uno, la empresa tiene una unas normas que si usted pelea en la empresa lo echan, y él cree que uno le tiene miedo a él porque no ha reaccionado como él quiere que uno reaccioné. Él empujó a Linares, le respondió y piensa que Linares le tuvo miedo y no tuvo miedo, fue que Linares quiso guardar su trabajo. Otra conducta que tuvo él, cuando estaba entregando Anthony Arrieta, yo estaba en soda, ese día recuerdo que cogió como que el --- estaba lleno y partió el --- "esa mierda siempre la dejan llena, porque eso que por qué lo otro" hombre, si no le gustó que el --- lleno, vaya y allá hay una coordinadora. Hay un monto, porque yo estaba en turno con él por 4 o 5 meses, a raíz de su acoso laboral y su racismo me tocó pasarme de grupo, yo estuve a punto de renunciar por su acoso laboral y forma de tratarme... Sí, hasta el año pasado se estaba haciendo que me estaba metiendo, creo que no estaban metiendo mucha altura ni nada para eso. Vuelvo y le digo allá bien, hay una escalera tipo avión, como las que se utilizan para subir a aviones, que ayudan para quitar la carpa de la puerta. Eso es más que todo en el carro industrial, eso no es en los carros de patología y hospitalarios vine con eso, esos son carros refrigerados no necesitan sacar. En el industrial si, el industrial se trae en algunos casos trae carpa, pero en algunos casos siempre ya viene descarpado porque en celda la mayoría de esas entra en el vehículo. Primero entra a veces a celda y después entran, pero si, ellos entran con la carpa de la entrada puesta a veces... Pues nosotros, hay unos aparatos, unos extintores, con los que uno, el horno por lo general es candela, maneja unas temperaturas, tiene una boca para que entre el material por donde va a incinerar, eso por ahí irriga candela o sube la temperatura, como hay veces que se prende, pero por lo general hay extintores. Desde que yo entré, tengo 11 meses en la empresa, siempre se han manejado extintores, pero cuando no se encuentran a la mano, uno le echa agua porque eso tiene una manguera de la parte de arriba y a veces se apaga con agua, pero a veces la candela es tan fuerte que toca con extintor... No, en el año que yo tengo, no he visto ningún operario apagando un incendio. Por contrario, no sé, en caso mío, algún operario de pronto por desespero por no encontrar agua haya cogido la manguera, porque el aire hace es esparcir más el fuego"

El deponente Nelson Rodríguez Torres trabajador de la demandante, adujo: *"Pues es digamos que, quitar la carpa de los vehículos es parte de la actividad que debemos realizar para… algunos vehículos vienen carpados y para poderlos descargar, pues debemos quitar la carpa... Actualmente utilizamos una escalera que se llama de tipo avión. Que es en la que uno se puede escribir para digamos que para subirse una forma segura y antes de usar esa escalera, lo que hacíamos era trasladar los vehículos hasta otra zona que estaba habilitada precisamente para eso... El área está ahí, las plataformas son unas plataformas fijas donde el vehículo ingresa y queda, digamos que rodeado por las plataformas, y desde ahí se accede para levantar la carpa, están diseñadas para eso... él estaba sopleteando, había unas cenizas prendidas y que él seguía*

sopleteando y cuando los compañeros le dijeron que no más, pues le desconectaron el aire y él volvió y lo conectó para seguir sopleteando... no era prudente que hiciera ese sopleteo, que eso lo supo porque se lo informaron los compañeros...”

El testigo Carlos Julio Linares Mora, trabajador de la sociedad demandante expuso: *“Ese día estamos en dicha labor, hay veces que en el filtro de mallas o en el drive se prende la ceniza, pues por algún procedimiento mal hecho, o se te demora uno en hacer la descarga, pues las cenizas de altura y se prende. Justamente ese día. Íbamos a hacer mantenimiento y pasó ese tema, se prendió la ceniza. Cuando eso pasa, buscamos la forma de echarle agua por la parte de encima para que la ceniza caiga apagada, abrimos el ducto por la parte de abajo y empezó a caer la ceniza prendida y la reacción de este señor fue conectar una manguera a una toma de aire comprimido y empezar a sopletear. Habíamos varias personas ahí, entre ellas el compañero que ya no hace parte del grupo de laboral en este momento, el compañero Kevin Martínez, quien le dijo verbalmente al señor Gabriel que no hiciera eso porque era peligroso y fue y le suspendió el aire, este señor de mala manera y de mal de mal hablar le dijo que no fuera entrometido en lo que estaba haciendo y fue activó nuevamente el aire y siguió haciendo dicha maniobra, generando bastante malestar y bastante desconfianza entre los compañeros... las palabras del señor fue que no fuera sapo, que dejaran de dejaran de ser tan lambones, que él hacía lo que le daba la gana y que a ver quién iba a decir que no... Cuando eso no sucede, pues hay una escalera que tiene llanticas y eso que es muy segura que se utiliza para levantar la carpa, nosotros prácticamente se la alcanzamos al conductor para que la función porque son, para mí, pues a nosotros nos tienen prácticamente prohibido este tipo de cosas de levantar carpas...”*

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que la juzgadora de instancia no se equivocó al autorizar el levantamiento del fuero sindical y su consecuencial despido, tal como pasa a verse.

En efecto, se evidencia que el mismo demandado en su contestación e interrogatorio aceptó que incurrió en las conductas endilgadas, de treparse para descarpar un camión sin ningún tipo de protección contra caídas, que intentó apagar un conato de incendió con un soplete de aire; y que sus compañeros de trabajo presentaron una queja de acoso en su contra.

Y pese a que el demandado pretende justificar su actuar indebido, al señalar que era habitual o normal que los operarios treparan al camión para quitar las carpas, los testigos Carlos Linares, Nelson Torres y Elkin Pedroza informan algo distinto, manifestando que esa labor de “descarpar” se hacía a través de unas escaleras

tipo avión o en superficies habilitadas para la misma, lo que el actor omitió cumplir con alguna de esas posibilidades, y contrario sensu resolvió de manera irresponsable treparse al camión para quitar la carpa, colocando en riesgo su vida y pudiendo ocasionar un accidente, y esto es lo que no puede consentir la demandante, dado que en su condición de empleadora fija unos protocolos de seguridad que deben ser acatados por sus trabajadores, de ahí que tenga razón en endilgar esa mala práctica al demandado, máxime que se trata de una persona que cuenta con suficiente tiempo de experiencia en la sociedad demandante para saber cómo se deben realizar en debida forma sus funciones; además según lo relataron los testigos si existía un proceso seguro para realizar dicha tarea; luego al no cumplirse con lo acordado por la demandante esto se puede considerar como un incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador contempladas en los numerales 1º y 7º del artículo 58 del CST, concernientes a *"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 *"Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales."*

En cuanto a la conducta relacionada con el conato de incendio, el testigo presencial de los hechos Carlos Linares, manifestó que ese día se prendió la ceniza, que cuando ello ocurre lo que se hace es echarle agua, mientras que el demandado lo que hizo fue conectar la manguera a una toma de aire comprimido y empezó a sopletear, que un compañero -Kevin Martínez- le dijo que no lo hiciera porque era peligroso y le suspendió el aire, pero el demandado de mala manera le dijo que no fuera entrometido y volvió a activar el aire. Por su parte el testigo Elkin Pedroza también relató que en esos casos se utilizaba un extintor o agua, porque el aire puede esparcir más el fuego; mientras que el deponente Nelson Torres manifestó que no era prudente que el demandado hiciera ese sopleteo.

De lo informado por los testigos, quienes son trabajadores de la empresa, e incluso algunos de ellos presenciales de lo sucedido, se establece que el accionado no utilizó agua ni un extintor para contrarrestar el conato de incendio, poniendo nuevamente con su actuar en peligro su vida y la de sus compañeros al no seguir las instrucciones dadas para ese tipo de eventos; lo que sin duda alguna va en contra de las obligaciones consagradas en los numerales 1º y 7º del artículo 58 del CST, además de lo establecido en el numeral 6º *"Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento."*

Por último, pero no menos importante, es el hecho de la existencia de una queja por acoso laboral presentada por 20 trabajadores, quienes dicho sea de paso no quisieron conciliar y por eso el paso a seguir era escalar la situación a recursos humanos, vale la pena mencionar que, en la queja interpuesta por dichos empleados, se hace mención de lo siguiente: *"1. Vigilancia Constante: Los empleados hemos notado que somos objeto de vigilancia continua por parte del señor en mención con el fin de entorpecer nuestra labor y buscar cualquier error humano en la operación para reportarnos con los jefes, hasta el punto de tomarnos fotos ejerciendo nuestras actividades. Esta vigilancia no solo nos hace sentir incómodos en nuestro lugar de trabajo, sino que también afecta negativamente nuestro rendimiento y bienestar emocional. 2. Maltrato verbal y desafiante: Constantemente el trabajador se refiere hacia nosotros con malas palabras y actitud altanera cuando las cosas no son a su parecer, o cuando no se está de acuerdo con lo que él dice, dejando de hacer en muchas ocasiones las tareas propias de nuestra labor. 3. Actitud negativa: Siempre llega al turno de trabajo haciendo mala cara, indisponiendo al grupo, poniendo excusas y problema a todo, desarrollando sus actividades con desagrado, haciendo que el trabajar con él se haga más pesado y frustrante..."*

En este punto sería insólito pensar que 20 trabajadores se pusieran de acuerdo para interponer la queja en contra del demandado en donde se evidencian malos tratos hacía ellos, menos si se tiene en cuenta la declaración de Elkin Pedroza, quien a pesar de que no fue una de las personas que interpuso la queja, por lo menos lo relatado permite apreciar los mentados malos tratos irrogados por el demandado a sus compañeros; el señor Pedroza manifestó que el demandado le decía lambón, lo acosaba laboralmente y le decía "negro hp" que el sintió que fue de manera despectiva, incluso racista, al punto que se tuvo que cambiar de turno para evitar cualquier confrontación con el accionado; lo que sin duda alguna permite concluir que el demandado también incurrió en la conducta establecida en el numeral 2º del literal a del art. 62 del CST, *"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****."* (Negrillas propias del tribunal).

A modo de conclusión, los comportamientos del señor Juan Ramírez en el marco de su relación laboral, consistentes en poner en peligro su vida al no usar algún tipo de protección contra caídas, tratar de apagar un conato de incendio con aire, arriesgando no solo su vida sino la de sus compañeros, y los malos tratos a los que somete a sus compañeros de trabajo, configuran justas causas para terminar el contrato de trabajo, con fundamento en el numeral 6 del literal A del artículo 62 del CST, numerales 1º, 6º y 7º del artículo 58 ib; y el numeral 2º del literal A del art. 62. Ib.

La Sala considera que se trata de una violación grave a las obligaciones que tiene como trabajador, porque actúa de manera rebelde, se insiste poniendo en peligro su vida y la de sus compañeros; esta colegiatura tampoco puede consentir esos malos tratos del demandado hacia sus compañeros de trabajo, entre ellos, llamar negro hp a uno de sus compañeros, esos comportamientos indebidos, deben tener una consecuencia ejemplar y además pedagógica, como lo es la terminación del contrato por justa causa, porque infortunadamente muchos de los directivos sindicalistas de manera equivocada se consideran inmunes, pero cuando ocurren este tipo de acciones de ninguna manera se puede interponer o escudar unos malos actuares en el amparo del derecho de asociación ante el principio de la norma laboral relacionada con la ejecución de buena fe de los contratos (art. 55 ib.).

Colofón de lo dicho, no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada.

Así queda estudiado el recurso de apelación del demandado.

Costas a cargo del demandado, en su liquidación inclúyanse como agencias en derecho la suma de $1.300.000.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral** del **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca,** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: **Confirmar** la sentencia apelada, conforme a lo motivado**.**

Segundo: Costas a cargo del demandado, en su liquidación inclúyanse como agencias en derecho la suma de $1.300.000.

Tercero: En firme esta providencia y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

(con impedimento aceptado)

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado