

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

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

PROCESO DE FUERO SINDICAL-PERMISO PARA DESPEDIR- PROMOVIDO POR PRODUCTOS ALIMENTICIOS DORIA S.A. CONTRA JAVIER ENRIQUE DUARTE SÁENZ. Radicación No. 25286-31-03-001-**2019-00219**-01.

Bogotá D.C., veintiocho (28) de abril de dos mil veintiuno (2021).

Conforme lo previsto en el artículo 117 del CPTSS, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, procede la Sala a pronunciarse sobre el recurso de apelación interpuesto por la empresa demandante contra la sentencia proferida el 1º de febrero de 2021 por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca, mediante la cual absolvió al trabajador demandado de las súplicas de la demanda.

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

**SENTENCIA**

- 1.** La sociedad demandante a través de su apoderado judicial promueve el presente proceso especial con el fin de que se declare la existencia de un contrato con el trabajador Javier Enrique Duarte, que dicho trabajador goza de fuero sindical, y que existen justas causas para dar por terminado su contrato de trabajo; en consecuencia, solicita se ordene el levantamiento del fuero sindical y se autorice su despido. La demanda fue radicada el 4 de marzo de 2019 (pág. 175-192).
- 2.** Como fundamento de sus pretensiones manifiesta que el 27 de junio de 2006 suscribió con el demandado un contrato a término indefinido para que se desempeñara como "*Mecánico Empaque II*", en sus instalaciones ubicadas en el municipio de Mosquera; desde el 5 de enero de 2017 se encuentra con reasignación de funciones en atención a las restricciones médicas que le fueron prescritas; que en la empresa existe una organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios – Sintraimagra, la que a su vez constituyó una Subdirectiva en el municipio de Mosquera, a la cual está afiliado el trabajador

demandado, siendo elegido como miembro de la Junta Directiva el 18 de noviembre del 2017 en el cargo de fiscal. Narra que todos los trabajadores de la empresa están obligados a comunicar por escrito *"los cambios que se produzcan en su estado civil, el nacimiento o fallecimiento de hijos, del cónyuge o compañero permanente, de los padres, cambio de domicilio, dirección y teléfono"* para tener actualizada la base de datos de cada uno y de esta manera garantizar el cumplimiento de las obligaciones como empleador, de manera especial la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, como lo establece el numeral 19 del artículo 70 del Reglamento Interno de Trabajo. Informa que la compañía a finales de 2018 recibió varias quejas de los trabajadores por conductas cometidas por el demandado, entre ellas, la presentada el 30 de octubre de 2018 por la trabajadora Elizabeth Camacho, que por escrito expresó que el demandado le *"envió mensajes a través de la aplicación WhatsApp a varios trabajadores de la empresa, entre ellos a ella, incitándolos a NO actualizar los datos que reposan en la base de datos"*, lo que fue aceptado por aquél en la diligencia de descargos que se le practicó, por tanto, entiende que con esa actitud el trabajador *"atentó contra las obligaciones esenciales del contrato de trabajo, como lo son la obediencia, la fidelidad, la lealtad para con el empleador y con su obligación de ejecutar su contrato de trabajo de buena fe"*, y además, incitó a otros empleados para que no cumplieran con sus obligaciones laborales; igualmente, ese mismo día la señora Marina Riaño, compañera del demandado, dio a conocer a la empresa que *"mientras se encontraba en el casino haciendo fila para su desayuno, advirtió que el trabajador Héctor Julio Álvarez se había ausentado hace más de 20 minutos y al preguntar por su inasistencia, el demandado en tono desafiante le contestó a su compañera que él lo había enviado a la enfermería para que lo atendieran"*, por lo que incurrió en *"malos tratos verbales en contra de la señora Marina Riaño, al responderle frente a los demás empleados de la compañía, que le parecía el colmo que a su compañera le importaran más las maquinas que la salud de los trabajadores"*, y con ello *"alteró el normal funcionamiento y disciplina del lugar de trabajo, así como también el ambiente laboral"*; luego, por declaración de la señora Luz Elena Peña Barbosa la compañía se enteró que el 29 de octubre de 2018, antes de iniciar la reunión de Grupo Primario, el trabajador demandado *"frente a varios compañeros de trabajo"*, *"emitió varias expresiones de forma agresiva, irrespetuosas y groseras al auditorio, hasta tal punto que perjudicó el giro ordinario de la reunión y se debió interrumpir la misma"*; a lo que se suma que el 26 de ese mes y año, el área de Gestión Humana recibió una carta del señor Nelson Guzmán quien es el Jefe Mecánico de Empaque, mediante la cual expresó *"su inconformidad e intranquilidad en su convivencia laboral con el señor Javier Duarte, por diferentes eventos que ocurrieron al interior de la compañía"*, pues el día 8 de septiembre del 2018 *"en una diligencia de aclaración de hechos de un trabajador, el señor Javier Duarte asistiendo como miembro del sindicato Sintraimagra, se dirigió a él con comentarios sarcásticos, ofensivos y mal intencionados, queriendo afectar su buen nombre y estabilidad emocional"*, informó que el demandado *"lanzo (sic) frases injuriosas alejadas de la realidad en su contra, tales como "usted me ayudó a crear el sindicato"*, *"usted*

sabía que yo estaba creando el sindicato”, “usted cuando fue mecánico de empaque, era el que más se quejaba por operar dos máquinas”, “¿y por qué están tan pálidos?”, “¿usted me está amenazando?”, “venga es que ustedes también son empleados y en cualquier momento los echa la empresa”, y que dicho trabajador “lo estaba presionando para que se afiliara a la organización sindical”, actuaciones estas con las que el demandado incurrió en malos tratamientos en contra de su superior jerárquico, y buscaba desafiarlo e incitarlo a un altercado, lo que pudo afectar el buen clima laboral de que goza la compañía; así mismo, incumplió de forma grave y reiterada sus obligaciones de “respeto a sus jefes, compañeros de trabajo y de mantener buenas relaciones con los mismos”, “de guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de mi mandante”, “de procurar completa armonía en las relaciones personales con sus jefes y compañeros de trabajo y en la ejecución de las labores”, “de ejecutar el contrato de trabajo de buena fe”, guardar “rigurosamente la moral y buenas costumbres en las relaciones con sus jefes, superiores, compañeros de trabajo, que corresponden al conjunto de valores y principios organizacionales adoptados por mi mandante, dentro de los que se destacan el respeto, como también el cumplimiento de los códigos, procedimientos y políticas de mi mandante”, “de lealtad y fidelidad para con su empleador”, y “de abstenerse de realizar conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror o angustia a sus compañeros de trabajo y superiores”. Reitera que son varias las quejas que ha recibido por el comportamiento “agresivo, altivo y descortés del señor Javier Duarte”, al punto de que los trabajadores prefieren evitar trato con él, a lo que se suma que este “incurrió de forma grave en la prohibición consistente en amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo, injuriosos, calumniarlos o difamarlos”, ya que su conducta agresiva, irrespetuosa y desafiante ha sido reiterativa no sólo para con sus superiores sino también para con sus compañeros de trabajo. Informa que una vez tuvo conocimiento de los hechos antes mencionados, procedió a adelantar el respectivo procedimiento disciplinario como lo dispone el artículo 87 del RIT, citando al trabajador a diligencia de descargos el 6 noviembre de 2017 (sic); sin embargo, el día anterior el demandado solicitó el aplazamiento de la diligencia por cuanto para esa fecha tenía programada una valoración médica, y además, solicitó se le entregaran “Copia de los audios y videos de las cámaras ubicadas en el área de empaque, pasillo de vestier, esclusa de entrada al área de empaque, de los auditorios y recepción”, “Copia de los cuadros de turno semanal desde el 9 de julio hasta la fecha actual”, “Copia del Reglamento Interno de Trabajo”, y “Queja por acoso laboral del 10 de julio presentada ante el Comité de Convivencia Laboral”, razón por la cual, la entidad mediante comunicación del 22 de noviembre de 2018, le informó “que debido al tamaño de los videos que requirió, era necesario que allegara medio magnético con capacidad de almacenamiento de mínimo 128 GB, para entregarle copia de los mismos”, y que en aras de garantizarle el debido proceso, el derecho de defensa y de contradicción, la empresa “gestionó las pruebas solicitadas”, por lo que tan pronto las recopiló, se las entregó, y le concedió dos días para su estudio; indica que la diligencia de descargos se

llevó a cabo el 7 de diciembre de 2018, en la que el demandado se limitó a evadir las preguntas, sin dar justificación de sus graves incumplimientos, razón por la cual, el 27 de diciembre de 2018, la empresa le entregó "*carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa comprobada, en suspenso (...) informándole al trabajador los graves incumplimientos de sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias, los cuales justifican la terminación de la relación laboral y que en consecuencia, se iniciará el proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir), quedando supeditado el despido a la respectiva decisión judicial*"; al día siguiente, el trabajador presentó recurso de apelación contra esa decisión, pero como no expuso argumentos o justificaciones razonables nuevas, la compañía no la revocó, por lo que agotó el proceso disciplinario con la resolución del recurso de apelación entregada al trabajador el día 4 de enero de 2019.

3. El Juzgado Civil del Circuito de Funza mediante auto de fecha 10 de mayo de 2019 admitió la demanda y ordenó notificar al trabajador demandado, al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios - SINTRAIMAGRA, y a la Subdirectiva Mosquera de la organización sindical SINTRAIMAGRA (fl. 195-196), diligencias que se surtieron mediante curadora *Ad Litem*, el 13 de julio de 2020 (fl. 297). La constancia de publicación del edicto emplazatorio obra en la página 285 del archivo PDF 01.
4. Mediante auto del 24 de noviembre de 2020 el juzgado de conocimiento señaló como fecha para la audiencia especial de que trata el artículo 114 del CPTS, el 30 de ese mes y año (pág. 300), la que empezó este día y en la que tanto el demandado como la organización sindical comparecieron mediante apoderado judicial, se les reconoció personería para actuar y se suspendió dicha diligencia para continuarla el 10 de diciembre de 2020, para que la parte demandada pudiera tener acceso al expediente.
5. En la audiencia del 10 de diciembre de 2020 el demandado y la organización sindical dieron contestación a la demanda, así:

**El demandado**, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con la relación laboral, los extremos temporales, el cargo desempeñado, sus restricciones médicas, aunque indica que la empresa no las ha cumplido, igualmente admitió la existencia de la organización sindical, su afiliación a la misma, el fuero sindical que ostenta, la realización del proceso disciplinario, la carta de despido, el recurso de apelación que presentó contra esa decisión, y la fecha en que le fue resuelto, frente a los demás, manifestó que el reglamento interno de trabajo vigente al 3 de noviembre de 2016, en su artículo 64 no establece como obligaciones especiales de los trabajadores, que deban informar a la empresa los cambios,

y si bien en su numeral 8° dice que se deben reportar a la empresa los cambios de *"su estado civil, nombre del cónyuge o compañera permanente, hijos, domicilio, dirección y teléfono y toda información que la empresa requiera y mantenerla actualizada cada vez que ocurra algún cargo (sic)"*, lo cierto es que siempre ha cumplido con esa obligación a través del portal Doria net; agrega que el reglamento de trabajo que aduce la empresa no se encuentra vigente porque el mismo fue objetado por el sindicato Sintraimagra, como establece la Ley 1429, y como no ha sido ajustado por la empresa, se presentó una querrela ante el Ministerio del Trabajo, que se encuentra pendiente de fallo. Indicó que no es cierto que la empresa haya recibido cartas de trabajadores en su contra sino lo que ocurre es que la empresa ha utilizado varios trabajadores con el fin de justificar su despido, incluso el 10 de julio del año 2018 el presidente de la compañía convocó a una reunión a la cual asistió después de una hora de su inicio, momento en el cual la jefe de administración de personal, Leticia Echeverry, estaba entregando un documento denominado conflicto de intereses para que fuera firmado por los trabajadores sin que todos los conocieran, razón por la que tomó la palabra y preguntó el sustento normativo de ese documento, pero le indicaron que él no podía opinar porque había llegado tarde, frente a lo cual contestó que *"el código de buen gobierno tenía varios puntos que no cumplían con la ley"*, pues ya lo había leído; sin embargo, la gerente de gestión humana le respondió que *"eso estaba en el reglamento interno de trabajo, diciéndole que era un deshonesto, que todos debían firmar el documento porque si no lo firmaban era justa causa de despido, lo miró y le dijo que si no lo firmaba que lo iba a despedir"*, razón por la cual, el día 12 de julio de 2018 presentó ante el comité de convivencia de la empresa una queja por acoso laboral ante las amenazas de despido que había recibido públicamente por dicha gerente, pero tal comité concluyó que no había conducta de acoso laboral, pues *"ella era la jefe de todos los miembros del comité de convivencia"*; no obstante, fue llamado a diligencia de descargos *"porque supuestamente le había faltado el respeto a la señora, siendo sancionado con suspensión del contrato de trabajo de 8 días, todo contrariando el derecho de expresión que debe tener cualquier trabajador"*; manifestó además, que el sindicato Sintraimagra hizo público a través de un documento *"la directriz de que sus afiliados no firmaron el documento que contenía el llamado buen gobierno, siendo una directriz sindical, los directivos sindicales eran los llamados precisamente a exteriorizar ante la empresa la inconformidad con un documento que iría a ser parte del contrato de trabajo de todos aquellos trabajadores que lo firmaron con los efectos jurídicos que eso conlleva"*. De otro lado, manifestó que *"el mensaje que fuera enviado en manera alguna mi poderdante incitaba a nadie a no cumplir con sus obligaciones laborales, el mensaje de WhatsApp que la empresa invoca ha sido modificado sin decir nada en específico y sin que la empresa presente un análisis de laboratorio como lo tendría que hacer, firmado por un profesional que certifique la autenticidad en todo el texto, ni siquiera tiene una fecha específica, hay que resaltar que las pruebas de chat para que tengan validez deben ser presentadas a la autoridad en un estado original sin editar, sin modificar, sin mutilar, sin*

*manipular, debiendo estar estas pruebas certificadas, habiendo sido analizadas por laboratorio especializado, ya que de no haber sido así, cualquier mensaje sin ninguna técnica puede ser considerado como prueba, sin verificar su fuente y además siendo mutilado cortado y en esa medida presentado como una prueba", reiteró que no ha invitado a la señora Elizabeth Camacho a desacatar sus obligaciones laborales, como tampoco ha tenido con dicha señora alguna controversia. Manifestó que siempre ha cumplido sus obligaciones laborales, y que en ningún momento fue irrespetuoso con la señora Marina Riaño, pues siempre ha respetado tanto a sus superiores como a sus compañeros de trabajo; en cuanto a lo relacionado con su jefe inmediato, mencionó que dichos hechos fueron "llevados al comité de convivencia por parte de mí poderdante el 10 de septiembre del año 2018, diligencia donde el señor Nelson Guzmán no expresó su intranquilidad y vino a decirlo un mes y 18 días después de los hechos que narran". De otro lado, indica que no podría dañar el ambiente laboral de la empresa, "por haber hecho un par de preguntas en dos reuniones de la empresa, ¿eso daña el ambiente laboral en una multinacional de ese tamaño?, en una empresa como Doria"; agrega que no ha incumplido "ni grave ni de ninguna forma sus obligaciones y mucho menos ha infundido miedo". En cuanto al proceso disciplinario, dijo que no le dieron garantías, "empezando porque el reglamento interno de trabajo que le aplican es uno que la organización sindical objetó y que la autoridad correspondiente el Ministerio del Trabajo no ha resuelto quién tiene la razón, si la empresa o el sindicato, y a pesar de eso la empresa lo aplica, violentando el debido proceso, violentando el principio de legalidad que debe estar signado la conducta de una empresa como está de tanto reconocimiento nacional", y porque no le entregaron todas las pruebas que solicitó para hacer valer sus derechos a la defensa y debido proceso, siendo una obligación de la empresa entregarle las pruebas, las que debió tener "para iniciar el proceso disciplinario y entregarlas al momento de citarlo a descargos, le entregaron un video en un disco duro que él tuvo que llevar pero no le hicieron entrega de todos los vídeos que pidió, precisamente aquellos que eran de importancia para su defensa, y que demostraban que mi poderdante en ninguna conducta reprochable había incurrido". Finalmente, propuso como excepción de mérito la de inexistencia de justa causa para otorgar el permiso para despedir, proceso disciplinario violatorio de los derechos fundamentales al debido proceso y al derecho a la defensa, y prescripción de la acción.*

**La organización sindical**, por su parte, coadyuvó la contestación de la demanda del trabajador demandado, y agregó que la empresa solo ha cumplido 20 de las 34 recomendaciones médicas que ha expedido la EPS Famisanar; que ha notificado por el portal de Doria net todos los cambios requeridos por la empresa, pero desconoce el manejo que la empresa da a esa información que registran los trabajadores; que el demandado lleva 14 años y 5 meses en la compañía, y como directivo sindical lleva 4 años, por lo que la empresa ha podido despedirlo por esos hechos antes de ser directivo sindical; que el inconveniente generado con el señor Nelson Guzmán "fue un

*hecho que fue llevado al comité de convivencia, el señor Nelson Guzmán en ese comité no expresó su inconformidad y en el acta tanto de esa diligencia, el caso fue cerrado, entonces trajeron a colación a la demanda un hecho que ya había sido cerrado"; que en la actualidad, debido a sus recomendaciones laborales solo cumple un turno de trabajo de 6 am a 2 pm, por lo que en últimas solo se relaciona con 49 trabajadores de su turno de trabajo, y que la empresa tiene 279 trabajadores; que no son ciertos los calificativos que se hacen de él en los hechos 32 a 35 de la demanda; y que el reglamento interno de trabajo se objetó, entre otras razones, porque la "fecha de publicación del 12 diciembre del 2017, colocaron fecha de entrada en vigencia dice 13 de diciembre del 2017, o sea al día siguiente, el 13 de diciembre, al correo del sindicato llegó el 20 de diciembre y ellos tenían 15 días para objetarlo, pero la empresa, mejor dicho el 13 de diciembre entró en vigencia sin dejar que las partes ni siquiera leyeran el reglamento interno de trabajo", por lo que pide que se tenga en cuenta el reglamento interno de trabajo que a la fecha se encuentra vigente.*

- 6.** A su turno, la entidad demandante reformó los hechos 37, 38 y 39 de la demanda, respecto a que la fecha de la citación a la diligencia de descargos y de la solicitud de aplazamiento, ocurrieron en el 2018, y no en el 2017 como se dijo en la demanda, lo que fue aceptado por la parte demandada al dar contestación a los mismos.
- 7.** Seguidamente, la juez a quo inadmitió la contestación de la demanda presentada por la parte demandada por no haberse allegado la documental pedida en la demanda; por ello, concedió término para que la misma fuera subsanada; sin embargo, ante el recurso interpuesto por el accionado, el juzgado revocó la decisión frente a dicho sujeto procesal disponiendo tener por contestada la demanda por el trabajador, pues dicha documental corresponde aportarla al sindicato; luego, señaló el 12 de enero de 2021 para continuar la audiencia.
- 8.** En la audiencia del 12 de enero de 2021 la apoderada de la organización sindical subsanó la contestación de demanda, se tuvo por contestada por parte de la juez, y se dio continuación con las demás etapas de la diligencia; y en la práctica de pruebas, se recibieron los interrogatorios de parte y los testimonios de las señoras Luz Marina Riaño Torres y Luz Elena Peña Barbosa; luego se suspendió la diligencia.
- 9.** La audiencia continuó el 18 de enero de 2021 y en la misma se recibieron los testimonios de Leticia Eugenia Echeverry Velásquez y Nelson Javier Guzmán Arandio, se señaló nueva fecha.

- 10.** Posteriormente, en audiencia del 25 de enero de 2021 se recibieron las declaraciones de los testigos Amparo Susa Romero y Marcela Edith Pedraza Zambrano, y nuevamente se suspendió la audiencia.
  
- 11.** La Juez Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca, mediante sentencia del 1º de febrero de 2021 dispuso absolver al demandado de todas las súplicas de la demanda, y condenó en costas a la entidad demandante, señalando como agencias en derecho la suma de \$1.000.000.
  
- 12.** Inconforme con lo decidido, la apoderada de la empresa demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó: *“Con todo respeto y en la oportunidad otorgada, procedo a interponer el recurso de apelación en contra de la decisión que se ha adoptado por el despacho a efectos de presentar argumentos de reproche sobre la misma para que sea enviado al superior, y sean los honorables magistrados quienes analicen los argumentos y las pruebas allegadas al proceso, para que se ordene revocar dicha decisión y en su lugar se ordene el levantamiento del fuero sindical del señor Javier Duarte, y se autorice la terminación del contrato de trabajo, dado que se configuraron justas causas para la terminación del mismo. Lo primero, y el reproche que le hago a la sentencia que se acaba de proferir y se interpone recurso de apelación por los diferentes yerros fácticos y jurídicos en los que ha incurrido, yerros fácticos como dar por demostrado que, en efecto, las conductas que fueron acreditadas dentro del proceso se encuadran dentro de la actuar propio de la acción sindical que le correspondía al señor Javier Duarte, y no que son propias de irrespeto en contra de sus compañeros y el incumplimiento de obligaciones, igualmente dar por demostrado que no hubo conductas de incitar a sus compañeros a no acatar sus obligaciones, y con que no hubo conductas propias de malos tratamientos o malos tratos de mal actuar en contra de sus compañeros y superiores, estos yerros en que ha incurrido el despacho al tener por demostrado que, en efecto, las conductas del señor Javier Duarte, configuran faltas graves catalogadas como tal en el reglamento interno y que las mismas constituyen justas causas para dar por terminado el contrato, dan cuenta que, en efecto, la sentencia debe ser revocada, pues como muy bien lo dijo el despacho se acreditó que, en efecto, hay conductas propias del señor Javier Duarte como situaciones de diferencia, situaciones de discusión, situaciones que podrían ser incómodas para los trabajadores y superiores del señor Javier Duarte no tienen la gravedad para tal, y voy a dar mis argumentos y mis reproches en el mismo orden en que lo hizo el despacho cuando resumió las faltas que se le están endilgando en dos, una, la de incitar a los compañeros a no acatar sus obligaciones, esto es actualizar los datos que vienen cumpliendo año tras año, en efecto, en este proceso se acreditó con los testimonios que hay una obligación por parte de los trabajadores de Doria, de actualizar sus datos todos los años, obligación que se encuentra dentro del reglamento interno de trabajo, que como muy bien el despacho le dio validez al mismo, fue dado y verificado como dice el artículo 119 del CST, es claro que el reglamento interno tiene total validez, entonces, al existir dicha obligación, dentro de este reglamento y como fue reconocido por todos los testigos, es una obligación que existe dentro de la compañía, ahora bien, el despacho indica que dentro de la prueba documental, que es donde está el reflejo del mensaje, el mensaje que fue aceptado en el interrogatorio de parte por el señor Javier Duarte como haberlo enviado, el despacho encuentra que no hay tal falta de incitar a no actualizar a no cumplir obligaciones, ahí pido a los honorables*

magistrados que se observe dicha prueba, la conversación y el documento adjunto que se envió en dicho mensaje, si se observa cuál es el documento, y cuál es la información solicitada, en efecto, se trata de la actualización de datos, entonces se derruye totalmente con la prueba documental que, en efecto, no se trataba del documento del eventual conflicto de intereses, o del documento que se dio la reunión del 10 de julio, que, aun siendo ese documento también tiene total gravedad el asunto, por cuanto es un documento que hace parte del contrato de trabajo, del buen gobierno como lo dijeron todos los testigos, entonces, aun siendo ese documento, es una falta grave haber incitado a la señora Elizabeth Camacho a no firmarlo y a no actualizar, no obstante, insisto, sí se trataba del documento de la obligación de actualizar los datos, nada más con ver el mensaje y ver el documento adjunto en el mensaje, sí se trataba de la actualización de datos. Dice la señora juez que por la fecha en que fue enviado los mensajes de datos, se estaba refiriendo a la reunión del 10 de julio en la que se socializó el manual del buen gobierno y el oficio del conflicto de intereses, pero si verificamos la declaración que se dio por la señora Leticia, jefe de recursos humanos, indicó que para la fecha en que se envió el mensaje de datos a la señora Elizabeth Camacho, efectivamente eran los tiempos en los que se estaba recogiendo la actualización de datos, entonces, en ese sentido, al hacer el análisis integral de todas las pruebas, al ver la prueba documental que ahí está claro y que fue reconocida por el señor Javier, el documento donde se está pidiendo la información y el que él comparte a la señora Elizabeth Camacho, no se trata del documento de conflicto de intereses, se trata del documento actualización de datos, entonces, si es una obligación que además de hacer parte, para que en efecto, haya una buena relación, un buen cumplimiento de obligaciones por parte de mi representaba Productos Doria, el permitir que el señor Javier Duarte le incite a sus compañeros a que no cumplan esa obligación, está afectando esa relación y ese cumplimiento de obligaciones por parte de Doria, si Doria no tuviera la información correcta de sus trabajadores para cumplir con esa obligaciones y faltare, Doria no se va a poder excusar en que el señor Javier Duarte, como miembro de una organización sindical, dijo que no lo firmara, va a estar inmerso en un incumplimiento de obligaciones, y ese sentido su señoría, para eso está regulado el artículo 55 del CST, y es ejecutar el contrato de buena fe, la Corte ha dicho que esa obligación del artículo 65 (sic) es de obligatorio cumplimiento por ambas partes y se hace referencia en cualquier relación jurídica, más en la laboral, donde existen obligaciones donde hay una relación obrero patronal, donde existe, como bien lo ha dicho, el equilibrio que hay que buscar entre el patrono y sus subordinados, en ese sentido no se puede permitir honorables magistrados, que al señor Javier Duarte, amparándose en su cargo de fiscal de la organización sindical, que como bien se probó dentro de este proceso, la organización sindical si no emitió ningún pronunciamiento, ninguna solicitud, ninguna queja, en contra la obligación de actualizar los datos, entonces ni siquiera el señor Javier Duarte estaba amparado o estaba respaldado por la organización sindical para hacer ese tipo de conductas, en ese sentido, desde ya digo que es una falta gravísima tanto al artículo 62, cumplimiento con las justas causas de terminación del contrato de trabajo, las faltas graves del reglamento interno y aun así, la obligación contenida en el artículo 55 del CST, y el 56 que es fidelidad al empleador, que la Corte Suprema ya se ha pronunciado respecto a estas dos obligaciones y ha dicho que es clara esa obligación por parte de los trabajadores frente al empleador. Ahora bien, el despacho indica que no se observa que dicha insinuación se haya hecho a muchos trabajadores, entonces, la pregunta es, ¿necesita que sea a varios para que se configure la justa causa? aquí se acreditó que se hizo a una, a Elizabeth Camacho, que en

*efecto lo recibió, en efecto aceptó el señor Javier Duarte que lo había enviado, entonces, en ese sentido, ya su señoría se encuentra configurada la justa causa y la falta de cumplimiento por parte del señor Javier Duarte, dónde se encuentra en el artículo 55 o las faltas, condicionado a que si incitan a unos sí, pero si incitan a uno o varios, si incumples, que no acreditamos?, aquí la testigo Leticia indicó que, en efecto, Elizabeth Camacho había informado al momento de presentar la queja que había varias personas que lo habían recibido, pero que tenían temor que no querían presentar la queja, que esto es una anotación propia para darle la gravedad a las conductas del señor Javier Duarte, fíjese, hay temor por parte de los trabajadores de hacer, de informar de las conductas del señor Javier Duarte, en ese sentido, si bien indico que con el solo comunicado de la señora Elizabeth Camacho, se encuentra encuadrado dentro de la norma el incumplimiento del señor Javier Duarte, quiero llamar la atención en que aquí existe temor por parte de los trabajadores en poner a conocimiento de la empresa conductas de él, en ese sentido es claro que las otras conductas de las cuales me voy a referir, sí surten el efecto por repetir la gravedad del asunto frente a los trabajadores de Doria. El despacho indica que le da credibilidad a lo manifestado por el trabajador en su interrogatorio de parte al indicar que, en efecto, era un error, entonces, la pregunta es, y aquí hago énfasis en los yerros jurídicos en que incurre el despacho, pues darle valor probatorio a las manifestaciones realizadas por el señor Javier Duarte como demandado, no es válido, no se debe tener como prueba porque es claro, y así lo dice el CGP, que las manifestaciones del demandado o de la parte, en el interrogatorio de parte, se tienen como prueba cuando constituye una confesión, pero no aquellas circunstancias en que quiera favorecerse a sí mismo, pues no puede constituir la parte su propia prueba, en ese sentido, soportar la sentencia en el dicho el demandado, no es una prueba, y aquí está la indebida valoración que se le dio a las pruebas o al análisis de las pruebas que se trajeron a este proceso, por el contrario, se debe tener como confesión lo indicado por el señor Javier Duarte al decir que en efecto, mandó el documento, que en efecto no hizo ninguna anotación respecto a que era un error y no lo hizo porque no era un error, eso significa que en efecto esa era su intención, era incitar a los trabajadores a no actualizar los datos, que es una obligación de los trabajadores y la prueba es, el mensaje de texto recibido por la señora Elizabeth Camacho, el cual constituye y genera plena prueba de dicha conducta y de dicha falta, que no requiere que viniera, porque no existe tarifa legal dentro del proceso ordinario laboral para determinar que debía demostrarme que había tres personas más que lo recibieron para poder darle el valor adecuado, ahora, obsérvese quienes dijeron que no lo recibieron, que él era la persona más decente, que la conducta, que en efecto el sindicato se había pronunciado en eso, la señora Amparo, eso sí, la señora Marcela Pedraza, que muy bien aquí le reconocieron al despacho que eran directivas sindicales, es decir, compañeras de la dirección sindical que dijeron que siempre nos había ayudado el señor Javier Duarte a todo lo que ellas le pedía, lo que indica que su declaración estaba parcializada, como lo dije en los alegatos, no fueron totalmente objetivas, directivas sindicales, el señor las ayuda, confesaron que él es el que les hacía todo, es decir, que vienen a decir todo lo que necesita el señor Javier Duarte, en ese sentido pido a los honorables magistrados darle el valor adecuado a la prueba documental, junto con las pruebas testimoniales que indican que efectivamente incumplió la obligación contractual y legal de ejecutar el contrato de buena fe, de no incitar a la indisciplina de la empresa, no ser fiel al empleador, pues se acreditó que en efecto incitó a incumplir una obligación como fue el de actualizar los datos, muy a pesar de que el despacho consideró que se trataba del eventual conflicto de intereses por la fecha, por lo que*

*indicó, pero no analizó de manera correcta el mensaje de texto que en efecto tenía un formulario que se trataba de la actualización de datos. Ahora bien, nos vamos con la conducta que en conjunto el despacho indicó que, en efecto, eran los malos tratos, conductas de indisciplina y malos comportamientos que hizo frente a la señora Luz Elena Peña contra la señora Marina Riaño y con el señor Nelson Guzmán, el despacho indica que en efecto, no se evidencia que haya grosería, malos tratamientos o la gravedad para esta conducta, entonces, la pregunta es, aquí tenemos a las personas afectadas, trabajadores de la compañía, compañeros y superior del señor Javier Duarte, que se sienten incómodos, que se sienten maltratados por el señor Javier Duarte, e indicaron que no sólo fue la conducta de la queja, esto es todo el tiempo, y considerar que no es grave, que no genera indisciplina, la pregunta es señores magistrados, tenemos que llegar a los golpes, tenemos que llegar a la gritería, tenemos que llegar al mal trato físico, para poder entenderse que efectivamente hay un maltrato, o es que la señora Marina Riaño, o es que la señora Luz Elena Peña, o es que el señor Nelson Guzmán no se merecen también que sus derechos sean protegidos que fue lo que hizo mi representada, vinieron a este proceso a indicar cómo se sienten afectados, quedó acreditado y el despacho dentro de su sustento y sus argumento indica que si bien observa que las conductas se dieron, pero que no ve que tengan la gravedad para encuadrarla dentro de las justas causas y las faltas graves, pero la pregunta es, durante todo el año 2018, porque si bien la reunión del 10 de julio donde se dio el incidente con la señora Beatriz Sair, no hace parte de la justa causa que se da en este proceso, sí se observa como un antecedente de los comportamientos del señor, se observa que todo el mes de julio hasta septiembre y octubre el señor venía con esa conducta beligerante, con esa conducta de agresividad hacia sus compañeros y de importunar en el verdadero o normal desarrollo de las operaciones de la empresa, o es que las relaciones de nunca terminan de manera adecuada hace parte o no genera una indisciplina por parte del señor Javier Duarte, entonces la pregunta es, so pretexto de acciones sindicales, hay que permitir que el desarrollo de una operación se vea afectada, que el resto de los compañeros se sientan afectados, que se atrevan a venir a un proceso judicial, a pedir que la justicia haga valer sus derechos, entonces, en ese sentido reprocho lo indicado por el despacho e indicar que son propias de las actividades sindicales y que es claro que se entiende que sea beligerante la conducta de un miembro del sindicato, y tenemos que en efecto, aunque sea miembro directivo de una organización sindical, no puede ser absoluta dicha facultad por parte de los miembros directivos de una organización sindical, también existen límites, límites frente a los derechos del empleador y frente a los derechos de sus compañeros y de sus superiores, entonces tenemos en principio la conducta de la señora Marina Riaño en la que aquí, en este despacho indicó, me dijo que me importaba más las máquinas que las personas, para el despacho es impropio, pero que, en efecto, era una opinión, una opinión que la señora dijo no es real, no le di motivos para que me indicara dichas actuaciones; nos vamos para el caso de la señora Luz Elena Peña, ha dicho que en diferentes reuniones en las que ha estado con el señor Javier Duarte, nunca pueden desarrollarse de manera normal, que siempre existe ese trato del señor Javier Duarte para ella, para sus otros compañeros y para llevar a cabo el normal desarrollo de las operaciones, y es que obsérvese, y aquí hago un resalto que la conducta del señor Javier, además de ser malos tratamientos, sí va en contra de la disciplina que se debe mantener al interior de la compañía, y mire que en la declaración de la señora Luz Elena Peña dice, otro compañero empezó a manejar la situación en la diligencia o en la reunión del grupo primario, de la misma manera como lo hizo el señor Javier Duarte, y esto indica que generó indisciplina y tan es así que generó*

*indisciplina que, como lo dice la señora Luz Elena Peña, no se terminó la reunión en debida forma, entonces, la pregunta es, vale la pena darle validez a las acciones del señor Javier Duarte por ser fiscal de la organización sindical para no ejecutar las actividades de la empresa en debida forma, no mantener la disciplina de la empresa en debida forma, y dejar que se maltrate a sus compañeros como lo hace el señor Javier Duarte, incitando también a sus demás compañeros a maltratar a los que no están de acuerdo con lo que él indica, en ese sentido vinieron estas dos señoras aquí a declarar que no es obligado, como se dijo en los alegatos de este proceso, fueron con quejas escritas y ahora dicen, quiero declarar, que por cierto, la señora Elizabeth Camacho por situaciones personales fue que no vino, no porque la empresa la quiso quitar porque hasta último momento se mantuvo como testigo a la espera de que esta señora viniera a declarar pero por el temor que estamos indicando no quieren venir a declarar a este tipo de proceso, entonces, la que es valiente llega a la justicia a solicitar que se les respeten sus derechos, pero ahora sus derechos no se ven protegidos porque se le da validez a las conductas como acciones sindicales del señor Javier Duarte. Por último, me voy al caso del señor Nelson Guzmán, para empezar, superior del señor Javier Duarte, seguimos que las conductas fueron realizadas dentro del marco de un proceso disciplinario, precisamente, buscando el orden y la disciplina dentro de la empresa, y ahí el señor Duarte sigue con sus conductas de indisciplina, es que se requería golpearlo para que el dicho el señor Nelson Guzmán se le diera protección?, aquí el señor Nelson Guzmán y pido a los honorables magistrados, darle el análisis a esta declaración, lo indicó con firmeza, el señor se levantó con fuerza, movió la silla con fuerza y le abrió los brazos, su señoría hay que entender que el efecto estaba realizando conductas de incitar a su superior, a conductas de malos tratos, a ser desafiante, a no generar una disciplina dentro de la organización sindical, qué ejemplo se le va a dar al trabajador al cual se le está generando o endilgando unas conductas precisamente de no cumplir con sus obligaciones, si tenemos que dentro de ese mismo proceso, el directivo sindical se atreve a ir en contra de sus superiores, se atreve a amenazarlo, se atreve a ir en actitud desafiante, estamos enviando un mal mensaje, ese tipo de conductas es la que estamos reprochado, es la que solicitamos a la justicia se tenga en cuenta, se le de el valor y se concluya que el efecto se encuadra dentro de las faltas graves que se encuentran catalogadas en el reglamento interno, obsérvese que en efecto, se dice, procurar completa armonía, integración y trabajo en equipo con los jefes y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores, y el señor Javier Duarte con la conducta que se acreditaron dentro del proceso no procura evitar esta obligación, guardar buena conducta en todo sentido, entonces, hacemos la pregunta, tirarle a un superior la silla y hablarle de manera desafiante, corresponde una buena conducta en todo sentido, obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa, genera disciplina ese tipo de conductas dentro de un proceso disciplinario, aunque sea el representante de la organización sindical, entonces, en ese sentido, es donde solicitamos a la justicia generar acá un precedente, porque es que no vamos en contra del convenio 87 y 98, no vamos en contra del artículo 38 y 39 de la Constitución Política, tan es así que acá se acreditó que la empresa Productos Doria respeta la conducta sindical, respeta a la organización sindical, contrario al señor Javier Duarte, que no cumplía su obligación, como respetar a sus jefes y a sus compañeros de trabajo, y quedó acreditado con las quejas y con todo lo manifestado por esos testigos dentro de este proceso judicial, ahora, que llame la atención al despacho el que las quejas se hayan presentado el mismo día y con situaciones similares, solo en lo que tiene que ver con los antecedentes, porque cada uno tiene una conducta propia de la*

*afectación que se dio por la conducta del señor Javier Duarte, entonces, la pregunta es, le quita validez el que se haya presentado el mismo día?, porque lo que se acreditó fue que las conductas existieron, que estas señoras que estaban propias (sic) a, a prestar sus servicios, su obligación de manera adecuada, y que hayan escuchado si, no estoy de acuerdo con lo que hizo con la señora Beatriz, y que alguien le dijo si lo que hizo con la doctora Beatriz no es aceptable y que todos hayan colocado así no es aceptable porque lo escucharon, es derruir el resto de conductas que hizo el señor Javier Duarte, si en gracia de la discusión dijéramos que alguien le dijo, si deberías comentar en tu carta lo que no te parece con respecto a la reunión del 10 de julio, no le quita la gravedad de la conducta que ellas estaban poniendo en conocimiento a la compañía, y es que lo hicieron porque eso ya lo dijeron aquí en este proceso, estaban cansadas, como muy bien le preguntó el apoderado de la parte demandada al decir es su gesto de la frente, es que ya no soportaban el comportamiento del señor siempre en cada cuestión que se requería en grupo, en ese sentido es donde estamos pidiendo a la justicia, equilibrar la carga frente al empleador y al señor Javier Duarte, porque no es en contra de la organización sindical, es en contra en la conducta del señor Javier Duarte, que está alterando el buen desarrollo y la disciplina de la operación de Productos Doria, de sus empleados, de los jefes a los cuales le está restando respeto, le está quitando autoridad y así lo dijo el señor Nelson Guzmán, quiso minimizarme dentro de la posición que tenía dentro del proceso disciplinario, entonces, en ese sentido está la gravedad, acorde con lo que dice la Corte, analizar de manera integral, verificar la gravedad del asunto, es claro que acá hay conductas, conductas del señor Javier Duarte que están entorpeciendo el buen desarrollo de la operación de Productos Doria, y el buen ambiente laboral que es obligación de parte de Doria proteger a sus trabajadores, y aquí lo que se está protegiendo es a la señora Marina Riaño, a la señora Elizabeth Camacho, a la señora Luz Elena Peña, al señor Nelson Guzmán, personas que no son directivas sindicales, personas que no tienen esa garantía foral que tiene el señor Javier Duarte, que no tienen esa posición que quiere tener él frente a ellos, y es obligación de Doria protegerlos, vienen a la justicia a solicitar esa protección pero nos encontramos con que para la justicia no existe tal gravedad, por eso solicito verificar de manera adecuada los yerros fácticos y jurídicos en los que se ha incurrido en esta sentencia para que se concluya que el efecto las conductas acreditadas dentro de este proceso y confesadas por el señor Javier Duarte, tienen la falta sin (sic), o encuadran dentro de las faltas graves que se encuentran establecidas en el reglamento interno de trabajo, que constituyen justas causas para por terminado el contrato de trabajo, como es sabido, cuando se encuadra y se establece que hay falta grave, que ya fueron catalogadas como graves, era el artículo 62, nos indica que en efecto, constituyen justas causas, y al despacho o al operador judicial, sólo debe establecer que se dieron dichas faltas graves para establecer que hay justas causas, y no establecer la gravedad o no del asunto, entonces, aquí el despacho en su sentencia muy bien dice que en efecto, hubo situaciones de conducta que generó incomodidad a sus compañeros, a sus superiores, donde se podía generar indisciplina, entonces, si ya se encuadran dichas conductas, no se debería entrar a evaluar la gravedad del mismo, porque el artículo 62 indica, al establecerse faltas graves, deberá tenerse por justas causas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido, también solicito a los honorables magistrados establecer que en efecto se encuadró dentro de las faltas graves, para indicar que ya de manera automática es justa causa para por terminado el contrato de trabajo, y se proceda al levantamiento del fuero sindical y a autorizar el despido, en ese sentido, estos argumentos y el recurso apelación como lo dije al inicio, va dirigido para que los honorables*

*magistrados revoquen en total la decisión tomada por el despacho, por el juez de primera instancia, para en su lugar, atender las pretensiones de la demanda, de manera subsidiaria, si se mantiene la decisión, que ruego no hacerlo, pues se tenga en cuenta también las costas establecidas dentro de la primera instancia, pues la línea sí se observa, es muy delgada, se busca aquí la protección de trabajadores, a lo cual se le estableció y se trajo al despacho, las quejas de esos afectados, y las víctimas estuvieron dentro de este proceso judicial, por lo tanto, generar y evaluar, colocar unas agencias en derecho que no afecte o no sean tan altas como las que se establecieron dentro de este proceso. en ese sentido dejó establecido los argumentos de apelación, para que sean concedido por su señoría y será el tribunal el que decida esta litis que se ha presentado dentro de este proceso”.*

**13.** El expediente digital fue recibido en este Tribunal el 20 de abril de 2021, por lo que luego de efectuarse su reparto, ingresó al despacho el 21 del mismo mes y año.

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente, a través de su apoderado judicial, al momento de interponer y sustentar su recurso de apelación ante la juez, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver es determinar si en el presente caso se configura una justa causa imputable al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, y en ese sentido deba autorizarse el levantamiento del fuero sindical de que él goza para que pueda efectivizarse la carta de finalización del vínculo laboral suscrita por la empresa el 27 de diciembre de 2018.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la calidad de aforado del trabajador demandado, la relación laboral existente entre las partes, que los hechos que se imputan como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo hacen referencia a las presuntas conductas del trabajador de incitar a sus compañeros de trabajo para incumplir sus obligaciones con el empleador, y a los actos de indisciplina y malos tratamientos contra sus compañeros de trabajo y superiores; que la empresa demandante adelantó proceso disciplinario por la ocurrencia de los mismos, que finalizó con la carta de terminación del vínculo de fecha 27 de diciembre de 2018; pues dichas circunstancias no fueron objeto de controversia durante la primera instancia.

La a quo al proferir su decisión, consideró que eran dos las conductas endilgadas al trabajador y que dieron origen a la decisión del empleador de dar por terminado el contrato del trabajador, y que debían ser analizadas, son: *"uno, haber incitado a los trabajadores de la compañía a no acatar las disposiciones que la empresa le ha ordenado a sus trabajadores específicamente, a que no actualizaran los datos, que es una obligación que vienen desempeñando o viene cumpliendo los trabajadores desde hace tiempo atrás, y segundo, los actos de indisciplina, de injuria y mal tratamiento, que fueron puestos en conocimiento por varios de los compañeros trabajadores de la empresa, donde se ha visto involucrado el señor Javier Duarte, específicamente los señores Nelson Guzmán, Luz Elena Peña y Luz Marina Riaño".* Y concluyó frente a la primera, es decir, la que tiene que ver con la *"incitación del señor Javier Duarte Sáenz a los empleados o compañeros de la empresa a no actualizar sus datos"*, que *"... por parte del despacho no se evidencia esa conducta reiterativa, como se quiso hacer ver, de incitar a los compañeros a no cumplir con sus obligaciones en ningún momento y mucho menos en los términos que se señalan que esas actualizaciones de datos porque, de acuerdo con los testimonios que fueron recaudados, en ningún momento el trabajador les insinúa a ninguno, que no actualizaran sus datos con la compañía. Y aquí lo que se logró determinar claramente es que se trata de ese documento denominado conflicto de intereses, que dicho sea de paso, también se evidenció que muchos trabajadores ni siquiera tenían claro de qué se trataba; al indagarse a la primera de los testigos consideró que eso se trataba o tenía que ver con la declaración de renta de los trabajadores más no tenía que ver con lo que allí se consignaba, esto lo que deja en evidencia es que la función de la organización sindical, precisamente, era la de dar claridad a los trabajados. Por lo tanto, frente a este primer aspecto, considera el despacho que no se probó esta primera causal para dar por terminado el contrato de trabajo";* y frente a las conductas de injuria, malos tratos, incitación a la indisciplina que el demandado ejerció frente a los trabajadores de la empresa Nelson Guzmán, Luz Elena Peña y Luz Marina Riaño, determinó que *"Estas conductas, que son los motivos principales y en los cuales se sustenta la empresa para adoptar una decisión para el despido, para el despacho no encuadran en la adecuación típica de la norma, es decir, el artículo 62 del CST, 58 y 60, y el reglamento interno del trabajo, que señala todo acto, todo maltrato, todo acto que vaya en contra de la disciplina de la compañía, y esto por cuanto precisamente en el tema de las actuaciones irrespetuosas, todo acto de maltrato o todo acto que pueda ser considerado inmoral o pueda ser considerado como un acto de indisciplina, la Corte Constitucional también ya en un tiempo bastante largo, en la sentencia C-299 de 1998 tuvo una oportunidad de analizar la constitucionalidad del artículo 62 del CST en torno a las causales de terminación y específicamente en lo que tenía que ver con todo maltrato, tratamiento, injuria o calumnia de trabajador hacia los compañeros o el patrono, su familia o los representantes y demás miembros de la compañía, y la Corte en dicha oportunidad si bien es cierto analiza sobre la constitucionalidad de dicho razonamiento, también deja claro que no puede ser cualquier acto o cualquier situación que pueda ser considerada como justa causa para la terminación de trabajo del contrato de trabajo, pues deben analizarse otros aspectos como la libertad de expresión, el ejercicio del derecho de defensa y una serie de actuaciones que se pueden dar al interior de la compañía y que también hacen parte precisamente del giro normal o de la convivencia entre las compañías, por lo tanto, esos actos deben ser analizados por el empleador en su contexto y no puede ser cualquier tipo de violencia o de maltrato, debe ser algo realmente grave que pueda afectar a los compañeros de*

trabajo el orden de la compañía”. “Acudiendo entonces a este antecedente jurisprudencial y constitucional, es que el despacho considera que, si bien pudieron haberse presentado discusiones o diferencias entre el trabajador y algunos compañeros, pues esta no es la conducta que amerite una decisión de tal entidad como es adoptar una terminación del contrato de trabajo, lo que concluye el despacho es que hace parte precisamente de ese actuar beligerante del trabajador por ser parte de la organización sindical, siempre en buscar o propender por la protección de los derechos de los compañeros trabajadores, que algunas situaciones puedan incomodar a algunos trabajadores para eso también están los mecanismos al interior de la compañía para buscar, aminorar o mejorar esas relaciones entre los compañeros pero nótese que incluso con relación a la queja presentada por la señora Luz Elena Peña, que dicho sea de paso, ella manifestó que lo había presentado ante el comité de convivencia y ningún trámite se dio a esa queja, sino que procedió la empresa inmediatamente a iniciar el trámite disciplinario sin haberse dado la oportunidad que al interior de ese comité se hubiesen buscado mejorar las relaciones entre los compañeros de trabajo, aquí no hay un acto de violencia grave ni un maltrato grave, o injuria grave que amerite o que pueda configurarse como una causal de terminación del contrato de trabajo, tampoco un acto inmoral; ahora hablamos de actos inmorales a la luz de la ley, no a la luz de la religión o de otro tipo de aspectos, pero aquí tampoco puede evidenciarse un acto inmoral, en ningún momento el trabajador ha ejecutado conductas delictuosas o que vayan en contra de la ética o del comportamiento de la compañía para poder ser catalogado como un acto inmoral, como se ha invocado por parte del empleador demandante para buscar el levantamiento del fuero y así despedir al trabajador; si bien se le dio la oportunidad al trabajador de ser escuchado en descargos y como lo indicó la empresa demandante que este fue evasivo en sus respuestas, pues recordemos que hay un principio básico en el derecho constitucional y que aplica y en el derecho procesal, y el derecho probatorio, que es el derecho a no incriminación, y el trabajador pues estaba en todo su derecho en ejercicio del derecho a la defensa, de no admitir o no aceptar ciertas conductas, aquí la carga de la prueba definitivamente era del empleador a quien le correspondía a demostrar esos actos graves, que aunque puedan estar catalogados como una conducta grave, los actos graves de maltrato tienen que ser de tal entidad que de verdad afecte la convivencia, que de verdad afecten la disciplina de la compañía, aquí para el despacho no se considera que sean actos graves, simplemente, reitero, se ha tratado de diferencias de conceptos de manifestaciones del trabajador demandado que no encuadran típicamente en ninguna de las conductas que puedan dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, como fue solicitado en la demanda, esto analizado en conjunto con todas las demás pruebas, teniendo en cuenta también los testimonios que fueron recaudados por la parte demandada y que dan fe de que el trabajador es una persona normalmente respetuosa con todos sus compañeros, y esto guarda coherencia con lo dicho por los mismos testigos, en ningún momento el señor utilizó palabras incorrectas o expresiones incorrectas, que de pronto alguien no le pueda gustar lo que trabajador diga, pues, no se nos olvide que existe un principio constitucional, y es el derecho a la libre expresión, si bien también este derecho va hasta cierto punto, aquí veo que por parte del señor Javier nunca transgredió el derecho a los demás trabajadores. Ahora, también llama la atención que en un mismo día se hayan presentado tres quejas en el mismo, casi que en el mismo sentido, que eso lo reiteró también el señor apoderado de la parte demandada, y la verdad para el despacho también llama la atención situaciones que se presentaron con anterioridad, y que fueron puestas en conocimiento en la misma fecha, casi que en los mismos términos y en algunos, eh, incluso en algunas expresiones son muy similares, por lo tanto, para el despacho no existe ningún fundamento para dar por

*demostradas las causales que le fueron endilgadas al señor Javier Duarte Sáenz, y que permitan por parte del despacho otorgar el permiso para que el trabajador sea despedido con esta causa, y en ese sentido, el despacho absolverá al trabajador demandado de todas y cada una de las pretensiones de la demanda”.*

La recurrente cuestiona la valoración fáctica y jurídica del juzgado, señala que no se le dio el valor probatorio al mensaje de WhatsApp enviado por el trabajador demandado a su compañera de trabajo, junto con el archivo adjunto en ese mensaje, pues del mismo se desprende que en realidad la estaba incitando a desacatar las obligaciones que tienen los trabajadores con la empresa; y que se haya aceptado como prueba la manifestación del mismo demandante frente a que el envío de ese mensaje a la compañera Elizabeth Camacho fue un error; de otro lado, que no se tuvo en cuenta las declaraciones de los señores Luz Elena Peña, Marina Riaño y Nelson Guzmán, pues estas personas pretendieron por intermedio de este proceso la protección de sus derechos como trabajadores en atención al mal trato, conductas de indisciplina, malos comportamientos, grosería y la actitud desafiante que el demandado ha tenido con ellos, lo que ha generado temor en los trabajadores para presentar las correspondientes quejas; y, finalmente, que la juez al encontrar probadas las conductas, no debió evaluar la gravedad de las mismas, pues de conformidad con lo consagrado en el artículo 62 del CST, las mismas están catalogadas como faltas graves, y en ese orden, debieron tenerse por justas causas para la terminación del contrato de trabajo, y proceder en ese sentido al levantamiento del fuero sindical del trabajador demandado.

El artículo 410 del CST dispone que son justas causas 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”.*

Así las cosas, es patente que la empresa apoya la solicitud de autorización para levantar el fuero del trabajador, en lo preceptuado en el artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, literal a), numerales 2º y 6º, en concordancia con los numerales 1º y 4º del artículo 58 del CST, que disponen 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 los artículos 55 y 56 del CST, en tanto *“El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe...”* y porque el trabajador tiene *“obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador”*, conforme lo indica tanto en la carta de terminación del contrato como en la demanda.

Mediante carta del 27 de diciembre de 2018 (pág. 55-60), la empresa comunica al trabajador su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, por las siguientes razones:

1. *“La Compañía tuvo conocimiento de un actuar de su parte ajeno a las obligaciones contractuales, legales y reglamentarias que le corresponde acatar como trabajador de la misma, precisándose que dicho actuar está relacionado con grave incumplimiento a sus obligaciones de lealtad y obediencia, así como de ejecución de su contrato de trabajo de buena fe; malos tratamientos ejercidos contra varios trabajadores de la Empresa, incluyendo a sus superiores; y grave indisciplina en el sitio de trabajo; resaltándose en lo anterior incumplimientos que son recurrentes y reincidentes”;* en atención a las quejas presentadas por los señores Elizabeth Camacho, Nelson Guzmán, Luz Elena Peña y Marina Riaño; de un lado, porque los mensajes enviados vía WhatsApp *“a varios trabajadores de la Empresa”*, *“incitaban a los trabajadores a no actualizar los datos que reposan en la base de datos de la empresa”*, lo que atenta *“contra las obligaciones esenciales del contrato de trabajo por parte de los trabajadores que son la obediencia y lealtad”*, constituyéndose en un acto de grave indisciplina, y a su vez, impide que la empresa cumpla con sus obligaciones legales y laborales; de otra parte, porque asumió una *“actitud desobligante e interpeló verbalmente y cuestionó de forma agresiva y desafiante al Jefe Nelson Guzmán”;* porque en la reunión de grupo primario del 29 de octubre de 2018 *“frente a varios compañeros de trabajo, emitió expresiones en un tono grosero y agresivo”*, a la señora Luz Elena Peña, *“abusando de su libertad de expresarse, pues con sus declaraciones afectó el buen ambiente laboral y la normalidad de las actividades que deben realizar sus compañeros, generando incomodidades y faltas de respeto a los mismos”*, y porque el 30 de octubre de 2018, en el casino de la compañía, *“empezó a lanzar expresiones groseras e injustificadas contra la trabajadora”* Marina Riaño, con lo que *“afecta la imagen personal de la empleada, su buen nombre y dignidad al ser una expresión ofensiva”*.
2. Porque en la diligencia de descargos que se le practicó, el trabajador *“no dio ninguna razón que justificara los comportamientos reprochables atrás indicados, dando, por el contrario, respuestas evasivas a las preguntas que se le efectuaron en concreto, en relación con los incumplimientos a sus obligaciones”*, máxime cuando *“se le pusieron de presente las pruebas con las que cuenta la Compañía”* con la debida antelación, como tampoco dio explicaciones *“suficientes”* con el análisis que realizó a los vídeos que se le proporcionaron.
3. Las pruebas recaudadas son suficientes para determinar que *“promovió e incentivó a los empleados de la Empresa, a través de mensajes de difusión por medio de la aplicación WhatsApp, para que no actualizaran sus datos e incumplan con sus obligaciones reglamentarias”*. *“Su conducta, constituye un grave incumplimiento a sus obligaciones de buena fe, lealtad y obediencia debida a su*

empleador, pues, además de promover que los demás trabajadores incumplieran sus obligaciones, deberes y responsabilidades laborales, buscaba que la Empresa no pudiera cumplir a su vez con sus obligaciones legales como empleador, como son, las que se relacionan con el Sistema de Seguridad Social, Caja de Compensación Familiar, pago de nómina, otorgamiento de beneficios, entre otras, para cuya observancia se hace necesario contar con los datos actualizados de los trabajadores”. “Contrario a lo que usted señala, los mensajes de difusión no se enmarcan dentro del ejercicio normal de sus libertades sindicales, sino que el mismo las desborda, impidiendo que la Empresa pudiera cumplir con sus obligaciones legales esenciales, especialmente, las laborales, atentando de esta forma contra los intereses válidos y legales de la Empresa, como lo son administrar de manera idónea las relaciones laborales y acatar las obligaciones que le imparte el ordenamiento Jurídico colombiano; luego su actuar resulta inaceptable y es absolutamente reprochable, resultando contrario a la directriz laboral de evitar daños y perjuicios a la Empresa. Y es preciso indicar que el ejercicio sindical no elimina o empaña su calidad de trabajador de la compañía ni las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias que le asisten en calidad de tal”. “Ha incurrido de forma reiterada en malos tratamientos en contra de sus compañeros de trabajo, conducta que resulta grave, es de alto reproche, contrario a los valores de la Empresa y justa causa para terminar su contrato de trabajo”. “La compañía, pudo evidenciar que usted, en varias ocasiones, ha lanzado expresiones groseras, agresivas y desafiantes en contra de sus compañeros de trabajo, lo cual a todas luces constituyen actos de irrespeto y de malos tratamientos, que atentan contra el desarrollo normal de las actividades de la Empresa y afectan el buen ambiente que debe imperar en el sitio de trabajo”. “Puntualmente, tales situaciones ocurrieron el día 29 de octubre del 2018, al inicio de la reunión del Grupo Primario, en la cual lanzó expresiones groseras abusando y excediendo de su derecho a la libre expresión”. “Adicionalmente, el 30 de octubre del 2018, estando en el casino, efectúa los tratamientos contra la trabajadora Marina Riaño, de esta forma usted emitió expresiones groseras hacia la mencionada señora señalando que a ella le importaban más las máquinas que los trabajadores. Se suma a lo anterior, las expresiones desafiantes y agresivas que lanzó hacia el jefe Nelson Guzmán en la diligencia de descargos en el proceso disciplinario del señor Freddy Herrera”. “Cabe señalar que, además de haber incurrido en malos tratamientos de su conducta, usted también incurrió en actos de grave indisciplina, al lanzar expresiones groseras y desafiante frente a varios de sus compañeros de trabajo, mientras usted estaba en el casino el día 30 de octubre del 2018, y el 29 de octubre del 2018 estando en la reunión del Grupo Primario, generando con ello, el descontento de los trabajadores y motivando quejas ante la Empresa por tales hechos. Sea pertinente señalar, que la grave indisciplina también configura una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo”. “Lo cierto es que usted tiene el deber de respetar a sus compañeros de trabajo y a la Empresa, mantener una armonía en el ambiente de trabajo y no incurrir en malos tratamientos hacia los mismos. En consecuencia, su proceder contrarió gravemente a las obligaciones laborales a las que se encuentra obligado, de conformidad con su contrato laboral, el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía y la ley laboral, entre ella el Código Sustantivo de Trabajo”. “Tenga en cuenta que sus malos tratamientos y conductas reprochables, han sido reiterativas y presenciadas por varios empleados de la Empresa, lo que no deja duda que usted se encuentra afectando el buen ambiente que debe imperar en el sitio de trabajo”. “A lo anterior se añade, que no es la primera vez que usted es llamado a descargos por ejercer malos tratamientos contra los miembros de la Empresa, constatándose que usted los ha ejercido contra compañeros de trabajo, así como contra sus superiores y directivos de la Compañía”.

En orden a establecer lo ocurrido, obran en el expediente las siguientes probanzas:

Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes el 13 de junio de 2006, dentro del cual el actor se obligó, entre otros compromisos, a cumplir

con el reglamento interno de trabajo y las normas de comportamiento y ética universales, y a acatar el código de Buen Gobierno de la compañía (pág. 12-15 archivo PDF 01).

Comunicación suscrita por la señora Elizabeth Camacho de fecha 30 de octubre de 2018, en la que presenta su "inconformidad" a la empresa por "el inconveniente que se presentó el 10 de julio del presente año, en el auditorio; la falta de respeto que evidencie (sic) de parte del señor Javier Duarte, contra todo el auditorio y en especial con la doctora Beatriz Said. En mi WhatsApp recibí un mensaje del señor Javier Duarte invitándome a desacatar algunos requisitos que la compañía requiere de nosotros, como fue la actualización de datos, lo cual me parece un atrevimiento porque tomo (sic) mi número sin permiso. El día 30 de octubre del presente, encontrándome en la fila del casino para tomar mi desayuno nuevamente el señor Javier Duarte, que venía en la fila detrás de mí, de una forma desagradable y durante todo el tiempo que estuve en la fila, hizo comentarios como: ¿será qué me sanciona? o ¿será qué me echan? porque ya llevan dos meses detrás de mí y nada. Y repitió este tema todo el tiempo hasta el momento que me retiré a la mesa a desayunar. Con esta actitud ha buscado ofender e incomodar generándome mal ambiente en el sitio donde yo iba a tomar mi alimento. Pienso que con todo esto el señor Javier Duarte desea un enfrentamiento, lo cual me niego a aceptar porque no me interesa algo así de desagradable", Seguidamente, inserta la copia de la conversación y un archivo adjunto, de la que no es posible establecer su contenido (pág. 23 archivo PDF 01).

Comunicación suscrita por la señora Marina Riaño de fecha 30 de octubre de 2018, en la que presenta su "inconformidad" a la empresa por "el inconveniente que se presentó el día 10 de julio del presente, en el auditorio, la falta de respeto que evidencie (sic) de parte del señor Javier Duarte contra Todo el auditorio en especial con la Doctora Beatriz Sain". "El día 30 de octubre del presente, encontrándome en la fila del casino para tomar mi desayuno el señor Javier Duarte, yo estaba con Elizabeth Camacho, buscando con la mirada al compañero Héctor de Nases porque se había ausentado del citio (sic) de trabajo hacia (sic) 20 mts (sic), no lo vi en el casino, con Elizabeth nos preocupamos porque no lo vimos en ningún lado, al mencionar el nombre del compañero Javier Duarte respondió: "Yo lo mandé para donde Jhoana por q'(sic) estaba enfermo", yo dije por que (sic) no nos avisaría, a lo que Javier respondió: "Marina es más importante la salud que el trabajo me parece el colmo q'(sic) a usted le importe más las máquinas q'(sic) la salud de las personas, él dijo que era una falta de respeto q'(sic) yo preguntara por el compañero. Lo cual me parece un comentario incoherente por que (sic) hay (sic) no había lugar para ningún irrespeto" (pág. 24 archivo PDF 01).

Comunicación suscrita por la señora Luz Elena Peña de fecha 30 de octubre de 2018, en la que presenta su "inconformidad" a la empresa por "el inconveniente que se presento (sic) el día 10 de julio del presente año. En el auditorio la falta de respeto que evidencie (sic) de parte del señor Javier Duarte contra todo el auditorio en especial con la Doctora Beatriz". "También (sic) el día 11 de julio el señor Javier Duarte empezo (sic) a preguntar que x que (sic) sacaron alejo Navas yo le dije que esto no venia (sic) al tema y me dijo que eso no me importaba pero como cuando el sindicato me dio los días (sic) compensatorios no dije nada Tambiel (sic) el día 29 de octubre no había empezado la reunión (sic) del grupo primario cuando empezo (sic) a hechar

*(sic) vainas de que si podía hablar, que estaban en un país libre y así duro (sic) mucho rato diciendo lo mismo el señor Hector (sic) Caro dijo preguntele (sic) a luz Elena si puede hablar, yo no dije nada pero esto es muy jarto esta actitud del señor Javier lo unico (sic) que pido es que el (sic) nos respete"* (pág. 25 archivo PDF 01).

Comunicación del señor Nelson Javier Guzmán Arandio de fecha 26 de octubre de 2018, en la que expresa su "intranquilidad" a la empresa, por "varios eventos que han venido ocurriendo y que veo necesidad de manifestarlos", con el señor Javier Duarte, como lo son: "El señor Javier Duarte, cada vez que tiene oportunidad me aborda con comentarios como "cuando (sic) se va afiliar ahí le tenemos el formulario", con esto siento que está vulnerando mi derecho a la libertad de asociación y me siento acosado laboralmente". "El día sábado 8 de Septiembre en una diligencia de aclaración de hechos del trabajador Freddy Herrera, el señor Javier Duarte, se dirigía hacia mí, con comentarios sarcásticos, ofensivos y mal intencionado, queriendo afectar mi buen nombre y que queriéndome afectar emocionalmente", y "El día sábado 8 de Septiembre en la aclaración de Hechos de Freddy Herrera en donde, Javier Duarte, sirvió como acompañante de la convención sindical, me agredió verbalmente, lanzando calumnias, generando comentarios totalmente fuera de contexto de lo que se estaba tratando de aclarar ese día, como testigo de esas afirmaciones se encontraba presente el Jefe Wilson Salinas. Los comentarios del Seños (sic) Javier Duarte abarcan expresiones como:" "Usted me ayudó a crear el sindicato", "Usted sabía que yo estaba creando el sindicato", "Usted cuando fue mecánico de empaque era el que más se quejaba por operar dos máquinas", "¿Venga es que se va a quedar a ayudarme a redactar?", "¿Y porque están tan pálidos?", "¿Usted me está amenazando?" (Abriendo los brazos en actitud desafiante), "Venga es que ustedes también son empleados, y en cualquier momento los echa la empresa", y "No se deje contaminar". "Quiero dejar constancia que siento temor por mi integridad; ya que ese día, el señor Javier fue grosero y desafiante, lo que ha generado en mí mucha intranquilidad al salir de mi casa, ya que el señor Javier Duarte vive en Mosquera y este lugar lo visito con frecuencia en conjunto con mi familia, y existe la posibilidad de encontrarnos y que nuevamente recurra a agresiones verbales totalmente fuera de contexto. Adicional después del día 8 de Septiembre, he mantenido un dolor fuerte de cabeza, dolencia que nunca mi cuerpo había manifestado, se incrementaron mis dolores de espalda a causa del stress que me provocó por los comentarios mal intencionados (cabe aclarar que tengo dos hernias discales), no he podido dormir con tranquilidad, pensando que esos comentarios puedan hacer que yo pierda mi puesto de trabajo y viéndose afectada la estabilidad económica y emocional de mi familia" (pág. 26-27 archivo PDF 01).

Citación a diligencia de descargos programada para el 6 de noviembre de 2018, para que el trabajador presentara las explicaciones frente los hechos narrados por los trabajadores Nelson Guzmán, Luz Elena Peña y Marina Riaño (pág. 28-31 archivo PDF 01). Derecho de petición del actor de fecha 3 de noviembre de 2018, en el que solicita aplazamiento de la audiencia y la entrega de una serie de pruebas documentales para poder ejercer su derecho de contradicción (pág. 32-34 archivo PDF 01). Respuesta de la empresa de fecha 22 de noviembre de 2018, en la que se amplían los hechos de la citación a descargos, le solicita al

actor allegar medio magnético para guardar la información requerida (pág. 41-43 archivo PDF 01). Luego, con citación del 27 de noviembre de 2018 se cita al trabajador a diligencia de descargos para realizarla el 5 de diciembre de ese año (pág. 45-47 archivo PDF 01). Comunicación de la empresa del 5 de diciembre de 2018 en la que aplaza la diligencia de descargos para el 7 de ese mes y año, por cuanto la documental requerida por el trabajador se entregaría el 5 de diciembre de 2018 (pág. 48 archivo PDF 01).

Acta de descargos de fecha 7 de diciembre de 2018 en la que asisten por parte de la empresa, la jefe de personal Leticia Eugenia Echeverry Velásquez y el coordinador de bienestar y comunicaciones Pedro Antonio Torres Londoño, y, de otra parte, comparece el trabajador demandado Javier Enrique Duarte Sáenz, acompañado de dos representantes de la organización sindical Sintraimagra, señores Freddy Yenso Herrera y William Bohórquez. En dicha diligencia el demandado manifestó de un lado, que no le entregaron la totalidad de las pruebas que solicitó para controvertir las manifestaciones falsas de sus compañeros, que los vídeos entregados no hacen parte del proceso disciplinario, aunque encontró unos con los que acredita que dichas personas no dicen la verdad, dentro de los cuales, *"el video del casino se observa que van en orden de ingreso Luz Elena Peña, Amparo Susa, Marcela Pedraza, Anisley Patiño, Marina Riaño y Elizabeth Camacho, Yo estoy detrás de Elizabeth y detrás de mi queda Eduardo Murcia, en ningún momento se observa que yo tuviera una conversación con ellas, por el contrario empecé a hablar con Eduardo, se observa además que Marina está buscando con la mirada a alguien y yo sigo hablando con Eduardo Murcia, se observa que cuando Amparo está a la mesa me llama para que me sienta con ellas, yo seguía hablando con Eduardo Murcia, Amparo y las personas con las que ella se sienta a la mesa, se pasan para otra mesa. En la fila yo me quedé esperando la fruta y Eduardo Murcia sale primero, mientras yo esperaba la fruta que iba a consumir, se observa además que estamos sentados en mesas diferentes"*; además, manifestó que no es cierto que el 11 de julio preguntara por qué sacaron a Alejo Navas, pues para esa calenda tal trabajador *"se encontraba como trabajador activo para la Compañía, se puede verificar en las timbradas que el personal realiza en el Continuum a la entrada y a la salida, solicito que se anexe como prueba las timbradas del señor Alejo Navas"*; de otra parte, refiere que aunque en la citación de descargos se dice que fue grosero con la compañera Luz Elena, lo cierto es que ella en su queja no dice que él hubiere sido grosero pues solo se limitó a mencionar que él le dijo *"que si Podía hablar"*, que tampoco manifestó que las actividades normales de la empresa se hubiesen afectado, y que como se menciona al señor Héctor Caro, solicitaba su presencia para corroborar lo dicho por Luz Elena; respecto al mensaje de WhatsApp, aclara que sí envió el mensaje *"pero no es cierto que se refiere a información de la empresa, es claro que el mensaje nunca habla de la Empresa y que incite a los trabajadores a incumplir con sus obligaciones y con las directrices impartidas por la Empresa"*; y frente a la queja de Nelson Guzmán, dice *"veo que el Jefe está dando una versión falsa, calumniándome, si el (sic) verdaderamente hubiera plasmado a las personas que actuaron como*

*testigos, solo nombra a Wilson Salinas como testigo. Anexo la declaración de Freddy Herrera como testigo ese día de los hechos. William Bohórquez hará llegar su versión con respecto al escrito presentado por el jefe Nelson Guzmán, William estuvo presente ese día de los hechos” (pág. 49-54).*

Recurso de apelación presentado por el trabajador demandado contra la decisión de la empresa de fecha 27 de diciembre de 2018 mediante la cual dio por terminado su contrato de trabajo, cuyo sustento es no haber cometido las conductas que se le endilgan (pág. 61-63).

Carta de fecha 4 de enero de 2019 en la que la empresa decide confirmar la decisión adoptada de terminación del contrato de trabajo de fecha 27 de diciembre de 2018 (pág. 64-67).

Reglamento Interno de Trabajo expedido el 12 de diciembre de 2017, publicado ese día, y con fecha de entrada en vigencia el 13 de ese mes y año (pág. 68-141); Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa Doria y el sindicato Sintramagra 2017-2019 (pág. 142-174 PDF 1); Código Gobierno de la Compañía (pág. 1-9 archivo PDF 4).

Declaración de conflictos de interés – trabajadores, en la que se explica qué *“eventos constituyen conflictos de interés a la luz del Código de Buen Gobierno de Productos Alimenticios Doria SAS”*, y seguidamente contiene una serie de declaraciones acerca de la lectura del documento, de la no existencia de conflictos de interés con la empresa, y trae espacios en blanco para que el trabajador pueda describir si se encuentra en alguna situación que constituya o pueda constituir conflicto de interés, e igualmente, para que indique si tiene directamente o a través de su cónyuge, compañera o compañero permanente, hijos, padres, hermanos u otra persona, inversiones en Colombia o en el exterior, y espacios para firmar del trabajador (10-12 archivo PDF 4).

Comunicación del sindicato de fecha 12 de julio de 2018 en la que señala que *“SINTRAIMAGRA y coadyuvado por los suscritos trabajadores respectivamente, nos permitimos manifestar comedidamente nuestra inconformidad con el CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO que piensa imponer la compañía a sus trabajadores.”* *“Nuestra organización Sindical recomendó a sus afiliados y demás trabajadores no firmar ese documento, porque se considera lesivo para los intereses de los trabajadores, más cuando no ha sido fruto ese otrosi de un acuerdo entre las partes sino una imposición de la empresa a los trabajadores.”* *“También exigimos respeto para los trabajadores que no deseen firmar, ya que coaccionarlos constituye una conducta de ACOSO LABORAL.”* (13 archivo PDF 4).

Queja presentada por el trabajador demandado ante el Comité de Convivencia de la compañía, de fecha 12 de julio de 2018, por el presunto acoso laboral que

ha sido objeto por parte de la gerente de gestión humana Beatriz Eugenia Said Gómez, quien el 10 de ese mes y año, y frente a los compañeros de trabajo, le dijo *"En la compañía existen unas políticas, un reglamento interno de trabajo y un código de buen gobierno que todos están en la obligación de aceptar, el que no firme la aceptación del código de buen gobierno se le cancelará el contrato de trabajo"* (pág. 14-15 archivo PDF 4). Y seguidamente, constancia de recibo de la queja de fecha 13 de julio de 2018, luego, obra citación a comité de convivencia de fecha 17 de julio, acta de reunión de ese comité de fecha 18 de julio de 2018 en la que el trabajador amplió la versión de sus hechos, y, finalmente, obra carta del 23 de agosto de 2018, en la que el comité de convivencia decide cerrar el trámite por no configurarse algún comportamiento de la gerente de gestión humana que pueda constituir acoso laboral (pág. 20-21 PDF 4).

Comunicación del 20 de septiembre de 2018 en la que se informa al trabajador demandado la apertura del proceso disciplinario por las conductas cometidas contra la Gerente de Gestión Humana Beatriz Said, en reunión del 10 de julio de 2018 (pág. 22-25 PDF 4). Luego, aparece acta de reunión de aclaración de hechos o diligencia de descargos, de fecha 25 de septiembre de 2018, la que se suspendió para continuarla el 27 de ese mes y año (pág. 28-34 PDF 4); no obstante, reposa acta de reunión a descargos de fecha 11 de octubre de 2018 en la que el trabajador manifiesta que no presentará descargos por no estar acompañado de los miembros del sindicato, frente a lo cual la empresa deja constancia que dicha diligencia ha sido aplazada en 3 oportunidades por incapacidades médicas del trabajador (pág. 41 PDF 4); finalmente, obra carta del 7 de noviembre de 2018 en la que se impone sanción disciplinaria al demandado consistente en la suspensión de sus actividades laborales del 8 al 15 de noviembre de 2018, sin pago de salario ni del dominical por no trabajar esa semana (pág. 42-44 PDF 4). Contra esa decisión, el trabajador interpuso recurso de reposición y en subsidio el de apelación el 8 de noviembre de 2018 (pág. 45-46), pero mediante comunicación del 13 de ese mes y año la empresa niega por improcedente los recursos, y estudia el tema como recurso de revisión, decidiendo confirmar la sanción impuesta, y le informa que la sanción se hará efectiva entre el 14 y 22 de noviembre (pág. 47-50 PDF 4).

Igualmente, se recibieron los testimonios de los señores Luz Marina Riaño Torres, Luz Elena Peña Barbosa, Leticia Eugenia Echeverry Velásquez, Nelson Javier Guzmán Arandio, Amparo Susa Romero y Marcela Edith Pedraza Zambrano, y los interrogatorios de parte del demandado y del representante legal de la empresa demandante.

Analizadas las pruebas en su conjunto y de manera integral, debe decir la Sala que ningún reparo merece la decisión de la juez de primera instancia, pues efectivamente la entidad demandante no logró demostrar la ocurrencia de los hechos que invoca como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del señor Javier Enrique Duarte Sáenz, o por lo menos no en los términos en que la accionante los describe, como enseguida se explicará.

Antes de realizar el análisis correspondiente, debe decirse que para la determinación de las justas causas para la finalización del contrato de trabajo del demandado, esta Sala no se referirá a los hechos ocurridos en la reunión del 10 de julio de 2018, a los que tanto se hizo referencia en el debate probatorio e incluso lo mencionó la juez en el fallo de primera instancia, pues de conformidad con la carta de terminación del contrato y del escrito de demanda, tales situaciones fácticas no fueron invocadas como causales para finiquitar la relación laboral aquí pretendida, y según se advierte en el material probatorio, los hechos allí acaecidos fueron objeto de un trámite disciplinario por parte de la entidad demandante, diferente al iniciado por los hechos que se debaten en este proceso, y culminó con una sanción de suspensión de sus actividades sin pago de salario durante una semana.

Por tanto, conforme lo expuesto en la carta de despido y del escrito de demanda, los hechos que esta Sala verificará su ocurrencia son los relacionados con las quejas presentadas por los señores Elizabeth Camacho, Nelson Guzmán, Luz Elena Peña y Marina Riaño, atinente a los mensajes enviados por el demandado vía WhatsApp el 21 de julio de 2018 *"a varios trabajadores de la Empresa"*, que *"incitaban a los trabajadores a no actualizar los datos que reposan en la base de datos de la empresa"*; la *"actitud desobligante"* y la forma como *"interpeló verbalmente y cuestionó de forma agresiva y desafiante al Jefe Nelson Guzmán"* en la diligencia administrativa del 8 de septiembre de 2018; las *"expresiones en un tono grosero y agresivo"* que formuló a la señora Luz Elena Peña en la reunión de grupo primario del 29 de octubre de 2018; y las *"expresiones groseras e injustificadas"* que *"lanzó"* contra la señora Marina Riaño en el casino de la compañía el 30 de octubre de 2018.

Así las cosas, el primer tema que se abordará es el relativo a la queja de la señora Elizabeth Camacho frente al mensaje vía WhatsApp que recibió por parte del demandado, mediante el cual, según la empresa demandante, incitó a sus compañeros de trabajo a no cumplir sus obligaciones de *"actualizar los datos que vienen cumpliendo año tras año"*. Tal trabajadora informa a la empresa el 30 de octubre de 2018, que *"En mi WhatsApp recibí un mensaje del señor Javier Duarte invitándome a desacatar algunos requisitos que la compañía requiere de nosotros, como fue la actualización de datos, lo cual me parece un atrevimiento porque tomo (sic) mi número sin permiso"* (pág. 23 archivo PDF 01).

Al respecto, debe decirse que es cierto que dicha actividad de actualizar los datos personales y familiares, frente a *“los cambios que se produzcan en su estado civil, el nacimiento de hijos o su fallecimiento, del cónyuge o compañero (a) permanente o sus padres”*, y al *“domicilio, dirección y teléfono”*, es en realidad una obligación que los trabajadores de Doria SAS deben cumplir, pues no solo está consagrado en el numeral 19 del Reglamento Interno de Trabajo, sino que así lo relataron todos los testigos que declararon en juicio y lo confesó el demandado en la declaración que rindió ante el juzgado, obligación que dicho sea de paso, ha sido acatada por el demandado como bien lo manifestó el representante legal de la entidad demandante en su interrogatorio de parte. Igualmente, aunque el trabajador demandado en su interrogatorio menciona inexplicablemente que *“no tengo idea cómo se envió”* el referido mensaje a Elizabeth Camacho, lo cierto es que admite que sí lo envió, y así también lo dijo en la diligencia de descargos que rindió el 7 de diciembre de 2018 ante la empresa, sin que en este aspecto pueda atribuírsele a un error como lo dio a entender en el interrogatorio y lo aceptó la juez a quo, ya que en la referida diligencia administrativa no hizo alusión a que se debiera a un error, pues allí solo se limitó a justificar el contenido del mensaje en tanto no incitaba a desacatar las obligaciones de la empresa, lo que de igual forma manifestó al dar contestación a la demanda, e incluso, al dar esta respuesta agregó que el mensaje aportado había sido modificado, sin embargo, no lo tachó de falso en esa oportunidad como tampoco negó su contenido cuando se le indagó al respecto en el interrogatorio de parte.

En este punto conviene agregar que ninguna de las partes indicó que dicho mensaje hiciera relación a la declaración de *“conflicto de intereses”*, como lo concluyó la juez de primera instancia; es más, ello no fue discutido dentro del proceso, por lo que no entiende la Sala cómo la juez pudo llegar a esa conclusión, máxime cuando tal situación no se desprende de las pruebas recaudadas y, además, para la fecha del mensaje (21 de julio de 2018), ya el sindicato había emitido una comunicación a la empresa acerca de la inconformidad que existía frente a esa declaración (12 de julio de 2018, pág. 13 PDF 4). Sin embargo, tampoco puede determinarse, como lo asegura la apoderada de la empresa demandante, que ese mensaje y su archivo adjunto tengan relación con la actualización de datos antes mencionada, como pasa a explicarse:

De un lado, el mensaje contiene la siguiente información: *“[7/21/18 3:11:29 p. m.] Javier Duarte: Los mensajes y llamadas en este chat ahora están protegidos con cifrado de extremo a extremo.” “[7/21/18 3:11:29 p. m.] Javier Duarte: Deberían no firmar, pero además el sindicato expedir un comunicado para todos los trabajadores, sindicalizados o no sindicalizados, donde los invita a no firmar, porque el documento es abierto y permite que los datos puedan ser usados por terceros, cuando los datos que obligatoriamente, debe dar el trabajador para seguridad social y las*

*afiliaciones a las Cajas y demás*". “[7/21/18 3:11:38 p. m.] Javier Duarte: <adjunto: 00000003-PHOTO-2018-07-21-15-11-30.jpg> “[7/21/18 3:23:54 p. m.] Elizabeth Camacho: *Quién?*”, y aunque se anexa la copia del archivo adjunto, lo cierto es que la misma es bastante borrosa, y no es posible establecer su contenido (pág. 23 archivo PDF 01).

Por tanto, aunque puede advertirse que el mensaje hace referencia a un documento que permite incluir datos y firmas de trabajadores, lo cierto es que de dicho contenido no puede determinarse de manera contundente que se trate de la actualización de datos requerida por la empresa, antes aludida. Sin que ello tampoco pueda desprenderse de lo dicho por la testigo Leticia Eugenia Echeverry Velásquez, jefe de personal de la empresa, pues aunque así lo asegura, lo cierto es que hace esa afirmación porque según ella, el mensaje “*decía no actualice datos, no llene eso, que usted no está obligada a hacerlo*”, sin embargo, como ya se observó, ello no es lo que en realidad dice el mensaje, y si bien tal testigo dijo que tal actualización de datos se hace entre los meses de julio y agosto, y el mensaje data del 21 de julio de 2018, no por ello puede entenderse que corresponda al mismo documento, pues incluso, en ese mismo mes de julio de 2018 la empresa también se encontraban en la socialización del documento denominado “*conflicto de intereses*”. Por tanto, no hay claridad de que dicho mensaje corresponda a la actualización de datos.

No obstante lo anterior, si en gracia de discusión se aceptara que el mensaje hacía referencia a la actualización de datos tantas veces mencionada, e incluso a la declaración de conflicto de intereses, lo cierto es que de ese mensaje no puede concluirse que el trabajador demandado esté incitando a que sus compañeros de trabajo, o en este caso, a la señora Elizabeth Camacho, no cumpla con sus obligaciones laborales, pues del mismo puede advertirse que da una opinión a manera general, pues dice “*Deberían no firmar*”, sin que de este texto se desprenda que le indique de manera concreta a dicha trabajadora que no firme, y si bien agrega en el mensaje que el sindicato debería “*expedir un comunicado para todos los trabajadores, sindicalizados o no sindicalizados, donde los invita a no firmar, porque el documento es abierto y permite que los datos puedan ser usados por terceros*”, con lo se desprende que hace una sugerencia para que el sindicato realizara un comunicado general invitando a los trabajadores para que no firmen en aras de evitar que los datos que allí se consignen caigan en manos de terceros, lo cierto es que en este aspecto debe tenerse en cuenta la calidad de directivo sindical de que goza el trabajador, y la participación activa al interior del mismo, por lo que tales indicaciones hacen parte de la misión de los sindicatos en aras de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Además, aunque en la carta de despido se dice que el mensaje se envió a **varios** trabajadores, y así lo ratifica la apoderada de la empresa en su recurso y la testigo Leticia Eugenia Echeverry en su declaración, lo cierto es que el mismo representante legal de la entidad en su interrogatorio de parte confesó que según tuvo conocimiento, esa situación solo se dio "*con una persona*", de lo que se concluye que ese mensaje tampoco tenía la finalidad de incitar a los trabajadores a que no firmaran el documento, pues incluso, todos los trabajadores han diligenciado dicha actualización de datos, y así lo manifestaron los testigos que aquí declararon, por lo que de ninguna forma la empresa dejó de cumplir sus obligaciones legales y de seguridad social como lo mencionó en su demanda, es más, aunque se tratara de la declaración de conflictos de intereses, la misma señora Leticia Eugenia indicó que "*realmente todo mundo lo hizo, y si alguien que no firmara por ejemplo los que estaban en incapacidad, de manera individual se les explicó y nadie dijo yo no firmo*", por lo que si en gracia de discusión se aceptara que ese documento hacía parte de ese conflicto de intereses, de todas formas fue firmado por todos los trabajadores, por lo que dicho mensaje tampoco tuvo esa vocación de incitarlos a que no lo firmaran, y en ese sentido, no puede decirse que el trabajador demandado ha ejecutado su contrato contrariando la buena fe que le exige el artículo 55 del CST.

Ahora, en cuanto a las expresiones groseras y agresivas, la actitud desafiante y de indisciplina, y los malos tratamientos que el demandado ha tenido con los señores Marina Riaño, Luz Elena Peña y Nelson Guzmán, la Sala tampoco los encuentra configurados en este caso, veamos:

De un lado, la señora Marina Riaño en su comunicación del 30 de octubre de 2018 indicó que ese día cuando se encontraba "*en la fila del casino para tomar mi desayuno*" preguntó por su compañero "*Héctor de Nases*", pues llevaba 20 minutos buscándolo, el demandado contestó "*Yo lo mandé para donde Jhoana por q'(sic) estaba enfermo*", y ante su comentario de por qué Héctor no les avisaría (a ella y a Elizabeth), el demandado le respondió "*Marina es más importante la salud que el trabajo me parece el colmo q'(sic) a usted le importe más las máquinas q'(sic) la salud de las personas*" (pág. 24 archivo PDF 01).

Luego, dicha trabajadora en su declaración testimonial señaló que el **único** "*inconveniente*" que tuvo con Javier Duarte fue el ocurrido en el casino, pues ella buscaba a un compañero que debía hacerle un reemplazo para que ella y Elizabeth Camacho pudieran ir a desayunar, y que estando en la fila para recibir su desayuno, el demandado "*que iba adelante de la fila y él nos alcanzó a escuchar y dijo a quién buscan, dijimos a un compañero, a Héctor, que no lo encontramos, entonces me dijo es que yo lo mandé para donde Yohana porque estaba enfermo, él me contestó eso, y yo dije pero por qué no*

nos avisó, no sabíamos que estaba enfermo ni nada, entonces Javier me contestó "Marina le importa más el trabajo que las personas, me parece el colmo que le de más importancia a las máquinas que a la salud de las personas"; sin embargo, manifestó que el demandado no la agredió, ni la insultó, como tampoco la maltrató de alguna manera, y que de igual forma, no ha observado actos de mal trato o de agresión de Javier Duarte en contra de otro compañero, pero, agrega que a ella le pareció una "falta de respeto" la forma como le habló Javier Duarte porque "tenía que estar tranquila para tomar mi desayuno, para mí fue como un poco una falta de respeto por el sitio en el que me encontraba", y por ello se sintió "incómoda porque pues esa era la hora del desayuno en ese momento, entonces no era el lugar adecuado para que me hubiera él dicho esas cosas", y que no es cierto que a ella le importen más las máquinas que sus compañeros. Cuando se le indagó si había más personas en el casino en ese momento que escucharan lo que Javier le dijo, contestó: "Pues no porque él tampoco, pues sí había más personas desayunando en las mesas, pero tampoco fue que él me lo dijo duro, no, o sea, así en la fila". Finalmente, mencionó que cuando fue a la oficina de recursos humanos a exponer la queja, Leticia Echeverry (jefe de personal) le dijo que si quería que quedara por escrito debía hacer una carta, por lo que le pidió que le "regalara una hojita y me prestara un esfero", y allí elaboró la carta.

Con esta declaración se pone en entredicho lo relatado por la señora Leticia Eugenia Echeverry, pues según esta testigo, el demandado le habló a Marina Riaño en voz alta, que los compañeros de la fila escucharon, entre ellos la señora Elizabeth Camacho; sin embargo, esta última señora no se refirió a dicho acontecimiento en su queja escrita que presentó ante la entidad al aludir al día del casino, y según lo dicho por Marina Riaño, el demandado no lo "dijo duro" por lo que nadie escuchó; de otra parte, Leticia Eugenia, contrario a lo relatado por Marina Riaño, dijo que la única que habló con ella el día de las quejas (30 de octubre de 2018) fue la señora Luz Elena, y luego dice que Marina llevaba su carta hecha y solo la se la entregó, y agregó que ninguna de las trabajadoras realizó la carta delante suyo ni le pidieron papel para hacerlas, lo que difiere con lo dicho por la misma señora Marina Riaño, como ya se advirtió.

Así las cosas, con el solo dicho de la trabajadora Marina Riaño se desvanecen las acusaciones de la empresa, pues como lo relata, el demandado no fue grosero ni agresivo con ella, como tampoco la insultó ni la maltrató de ninguna forma, e incluso, tampoco se lo dijo en voz alta ni desafiante, ya que la misma testigo asegura que nadie lo escuchó, lo que es ratificado por las testigos Amparo Susa Romero y Marcela Edith Pedraza Zambrano, personas que también se encontraban en ese lugar a la hora del desayuno, y no observaron que se hubiese presentado inconveniente o discusión alguna entre Javier Duarte y la señora Marina Riaño.

Ahora lo que puede concluirse del testimonio de dicha persona es que para ella, es decir, subjetivamente, lo que le dijo el señor Javier Duarte era una "falta de respeto" porque se lo había dicho justo en el momento que ella iba a tomar sus alimentos, cuando era un momento que "tenía que estar tranquila para tomar mi desayuno", y por tanto, ese no era el "sitio" ni la hora para que se lo dijera, como tampoco "era el lugar adecuado para que me hubiera él dicho esas cosas", con lo que da a entender que si esa situación se hubiese dado en otro espacio no lo hubiera contemplado como una falta de respeto, por lo que pareciera que la incomodidad se dio por alterar su ritual de tranquilidad en ese momento.

Además, de lo dicho por el demandado, según la versión de la señora Marina Riaño, pues ninguna de las demás pruebas se refiere al punto, esto es, que le dijera que a ella le importaban más las máquinas que a las personas, en el contexto en el que se dio, vale decir, cuando la señora Marina se interrogó por qué el compañero que buscaba no le había avisado que estaba enfermo y que Javier lo había enviado a la enfermería, tampoco puede entenderse que el demandado lo dijo en el sentido literal de la expresión, sino como una apreciación que le surgió ante la importancia que le dio Marina al hecho de que el compañero no le avisara, cuando debió entender su situación de enfermedad, pero de ninguna manera como actitud grosera, agresiva, desafiante, de indisciplina o de malos tratamientos como lo señaló la empresa como causal para dar por terminado su contrato de trabajo.

En cuanto a la queja de la señora Luz Elena Peña Barbosa, dicha trabajadora relata en su comunicación del 30 de octubre de 2018 dos acontecimientos frente a ella, el primero, que "el día 11 de julio el señor Javier Duarte empezó (sic) a preguntar que x que (sic) sacaron alejo Navas yo le dije que esto no venía (sic) al tema y me dijo que eso no me importaba pero como cuando el sindicato me dio los días (sic) compensatorios no dije nada", y el segundo, que "el día 29 de octubre no había empezado la reunión (sic) del grupo primario cuando empezó (sic) a hechar (sic) vainas de que si podía hablar, que estaban en un país libre y así duro (sic) mucho rato diciendo lo mismo el señor Hector (sic) Caro dijo preguntele (sic) a luz Elena si puede hablar, yo no dije nada pero esto es muy jarto esta actitud del señor Javier lo unico (sic) que pido es que el (sic) nos respete" (pág. 25 archivo PDF 01).

Luego, al rendir su testimonio la señora Luz Elena Peña Barbosa explicó que en la reunión de grupo primario, que se realiza con los jefes de la planta, el demandado empezó a preguntar "por qué habían echado a tal persona", por lo que ella le dijo que "eso no va al caso para esas reuniones que son de grupo primario", lo que generó que el demandado empezara a decirle "que si él podía decir algo, que si podía hablar algo", "me da permiso de hablar, será qué puedo decir algo", lo que fue "muy incómodo" para ella, e incluso, cuando le dijo a Javier "que ese no era el momento", él "le decía a Héctor,

dígale a Luz Elena a ver si podemos decir algo o será que nos tenemos que quedar callados”, con lo que la hacía sentir muy mal, por lo que presentó una queja ante el comité de convivencia de la empresa, aunque de todas formas, autorizó a la señora Leticia Echeverry (jefe de personal) para que utilizaran su comunicación en lo que necesitara la empresa, y aunque menciona que el demandado “seguía la actitud y la manera de él en la planta” cuando se hacían las reuniones “como echar vainas a indisponer la gente”, por lo que las reuniones debían cancelarse, lo cierto es que menciona que en esa carta que presentó aprovechó para escribir “**todo lo que había pasado en días anteriores**”, como lo fue la reunión del 11 de julio cuando el demandado preguntó por el compañero Alejo Navas y la reunión del grupo primario del 29 de octubre de 2018 cuando tal trabajador le echó “vainas”. Sin embargo, cuando se le indaga si Javier Duarte había sido altanero, o si la gritó o insultó, al dirigirse a ella para decirle si podía hablar, ella respondió: “Pues la verdad como estamos era en una capacitación, entonces fue delante de todos mis compañeros y eso pues de verdad sí me hizo sentir muy mal”, y ante la insistencia de la pregunta, indicó “**pues fue un comentario, pero estábamos todos los compañeros de todo el turno en esa reunión, entonces la verdad muy incómodo para mí**”, y que como lo dijo en “voz alta” todos los de la capacitación escucharon; y en cuanto a la reunión del grupo primario del 29 de octubre de 2018, aclaró que el demandado realizó “**comentarios**” que “no eran para el grupo primario, no sé si él quería era que los demás se enteraran de cosas que estaban pasando, no sé qué pretendía cuando empezaba hablar en la reunión de grupo primario”, pero que en todo caso, no se pudo “seguir más con la reunión porque pues ya la gente empezaba a indisponerse y a decir que eso no era de la reunión”. Finalmente, aclaró que las capacitaciones que se referían eran las mismas reuniones de grupo primario, y explicó que en esas reuniones se hacen “cuando hay parada de planta”, en las que “los jefes comentan las fallas que han pasado en la planta, digamos si no se pudo sacar toda la producción **de la semana**, de que si tenemos alguna inquietud sobre la producción, o si hay algún inconveniente con algún jefe, entonces esas reuniones son para eso, estamos todos los trabajadores las personas de la planta **pues para uno hablar y expresar lo que uno quiere**”.

Lo primero que debe decirse de estas manifestaciones, es que la única pretensión de la trabajadora Luz Elena Peña, era tener un trato cordial con el demandado, pues como ella lo relata en su queja, “lo unico (sic) que pido es que el (sic) nos respete”, siendo esa la razón por la cual llevó el caso ante el comité de convivencia de la empresa, más no ante recursos humanos, y aunque autorizó a la empresa para que tuviera acceso a esa carta, no manifestó a la empresa que su pretensión fuera otra diferente a la de conseguir un trato respetuoso de parte de Javier Duarte.

Ahora, esta trabajadora relata que el demandado no fue altanero con ella, como tampoco la gritó ni menos la insultó, incluso, refiere que lo que el demandado

hacía, eran “comentarios”, no acusaciones, pero que esos comentarios la hicieron sentir mal porque como los hacía en las reuniones de grupo primario, y al decirlas en voz alta, los demás compañeros de turno escucharon, sin embargo, según lo relata la testigo Marcela Edith Pedraza Zambrano, quien también participó en esa reunión de grupo primario, el demandado sí intervino pero para preguntar si ya habían sido arregladas unas sillas que estaban dañadas hacía 6 meses, sin que hubiese escuchado algún inconveniente entre Javier Duarte y Luz Elena Peña, de lo que puede concluirse que los comentarios a que hizo referencia Luz Elena no fueron escuchados por todas las personas que se encontraban en esa reunión.

Ahora, tampoco puede advertirse que dichos comentarios que hacía el demandado hacia su compañera Luz Elena se hicieran de manera reiterada en todas las reuniones, pues como esta lo relató en su declaración, dichas capacitaciones o reuniones de grupo se realizaban cuando había “parada de planta”, entre otros, para verificar la producción de la semana, vale decir, “los lunes que todas las máquinas están paradas”, con el personal del primer turno, como lo explicó la testigo Marcela Edith Pedraza Zambrano, por lo que debe entenderse que esas reuniones eran semanales, y según lo expone Luz Elena en su testimonio, en la queja que presentó ante el comité de convivencia aprovechó para escribir “**todo lo que había pasado en días anteriores**” con el demandado, sin embargo, en este escrito expuso que esos comentarios se dieron únicamente en las reuniones del 19 de julio y 29 de octubre de 2018, con lo que denota que no era una actuación reiterativa del demandado como lo afirma la empresa.

Es cierto que la testigo Leticia Eugenia Echeverry (jefe de personal) en su declaración dice que las trabajadoras Elizabeth Camacho, Marina Riaño y Luz Elena Peña presentaron sus quejas porque estaban cansadas y no se aguantaban más que el demandado no dejara que las reuniones se realizaran normalmente, sin embargo, la única que relata esa situación es Luz Elena Peña, y únicamente frente a dos reuniones como ya se dijo, sin que tampoco se hubiesen aportado al plenario las constantes quejas que relata dicha jefe de personal frente a las múltiples interrupciones que hacía el demandado en las diferentes reuniones y que impedían su continuación, ni se hizo algún seguimiento en aras de verificar esa circunstancia, como tampoco se advierten llamados de atención, o procesos disciplinarios o sanciones por las situaciones ocurridas en las reuniones de grupo primario. A lo que se suma que la trabajadora Luz Elena Peña en la queja que presentó el 30 de octubre de 2018, no hizo alusión alguna a que el demandado impidiera que se cumpliera con el objeto de la reuniones, es más, indicó que en la reunión del 29 de ese mes y año él empezó a echarle “vainas” de si él podía hablar, cuando aún “no había empezado la reunión”, por lo que no puede concluirse,

como lo pretende la empresa, que el demandado interrumpiera abruptamente esa reunión, pues los "comentarios" que dice Luz Elena realizó el demandado, fueron antes de iniciarla.

En este punto conviene precisar que si bien el demandado fue sancionado previo proceso disciplinario por las actuaciones ocurridas en la reunión del 10 de julio de 2018, como ya se dijo, es de aclarar que esa reunión no corresponde a una de grupo primario como lo relataron los testigos, sino a una reunión que se efectuó de manera general con 3 turnos de la compañía, para socializar la declaración de conflicto de intereses que debían firmar los trabajadores; además, de las distantes versiones de relataron los testigos en este proceso, no es posible establecer si dicho proceso se dio por la forma cómo el demandado le contestó a la jefe de gestión humana en esa reunión, o por haber pedido que le repitieran la reunión cuando había llegado después de una hora de su inicio, o por haber preguntado cuál era el fundamento legal de ese conflicto de intereses, o por haberle replicado en tono fuerte a la jefe de gestión humana si ella ya lo había firmado, situaciones que se reiteran, no hacen parte del objeto de este proceso, y tampoco guardan relación con las constantes reuniones de grupo primario que realizaba la empresa para esa época, y que son las que la entidad hace mención en su recurso donde el trabajador efectuaba actos de indisciplina.

Aunado a lo anterior, si bien la abogada de la empresa dice que las reuniones de grupo primario no se realizaban de manera normal, por las intervenciones del demandado, como de igual forma lo dijo la testigo Leticia Eugenia Echeverry, lo cierto es que esa circunstancia no fue invocada como causal para dar por terminado el contrato de trabajo del actor, sino, frente al caso de las reuniones, únicamente se invocó la queja escrita presentada por la trabajadora Luz Elena Peña por los comentarios que le hizo el demandado en las reuniones del 11 de julio y 29 de octubre de 2018, sin que tampoco se acreditara que con esos comentarios se afectó "el buen ambiente laboral y la normalidad de las actividades", como se aduce en la carta de despido.

Y aunque se aceptara que el demandado hizo los comentarios que Luz Elena Peña menciona, tales como, que le dijo que a ella no le importaba la razón por la cual él preguntaba por el compañero Alejo Navas, o cuando le echó "vainas" "de que si podía hablar, que estaban en un país libre" o que le dijera al compañero Héctor Caro que "preguntele (sic) a Luz Elena si puede hablar", si bien son expresiones poco delicadas para referirse hacia su compañera de trabajo, puede extraerse que fue una reacción del demandado ante la incomodidad que él sintió porque Luz Elena en cierta forma criticó o trató de impedirle que preguntara por el compañero que había sido despedido (Alejo Navas), y aunque Luz Elena explicó que ella le dijo

eso a Javier Duarte porque ese no era el momento para que él tratara ese tema por ser una reunión de grupo primario, lo cierto es que ella misma en su testimonio indica que esas reuniones también son "*para uno hablar y expresar lo que uno quiere*", por lo que no entiende la Sala cuál era la impertinencia de la pregunta del demandado, o la prohibición para que en esa reunión preguntara a los jefes por la razón del despido de su mencionado compañero de trabajo, pues de ese comentario, solo puede advertirse que estaba preocupado por la situación de ese trabajador, pero en modo alguno puede desprenderse de esas expresiones que haya sido grosero y agresivo con su compañera como se dice en la carta de despido, más bien, lo que aquí se observa son actuaciones de falta de tolerancia entre los dos compañeros de trabajo (Javier Duarte y Luz Elena Peña), y que debieron ser dirimidas ante el Comité de Convivencia de la empresa como la trabajadora lo solicitó.

Finalmente, en cuanto a la queja presentada por el señor Nelson Javier Guzmán Arnadio, en comunicación del 26 de octubre de 2018, en la que expresó su "intranquilidad" por "varios eventos que han venido ocurriendo" con el demandado Javier Duarte, porque "El día sábado 8 de Septiembre en una diligencia de aclaración de hechos del trabajador Freddy Herrera, el señor Javier Duarte, se dirigía hacia mí, con comentarios sarcásticos, ofensivos y mal intencionado, queriendo afectar mi buen nombre y queriéndome afectar emocionalmente", y relata que ese día que "Javier Duarte, sirvió como acompañante de la convención sindical, me agredió verbalmente, lanzando calumnias, generando comentarios totalmente fuera de contexto de lo que se estaba tratando de aclarar ese día, como testigo de esas afirmaciones se encontraba presente el Jefe Wilson Salinas. Los comentarios del Señor (sic) Javier Duarte abarcan expresiones como:" "Usted me ayudó a crear el sindicato", "Usted sabía que yo estaba creando el sindicato", "Usted cuando fue mecánico de empaque era el que más se quejaba por operar dos máquinas", "¿Venga es que se va a quedar a ayudarme a redactar?", "¿Y porque están tan pálidos?", "¿Usted me está amenazando?" (Abriendo los brazos en actitud desafiante), "Venga es que ustedes también son empleados, y en cualquier momento los echa la empresa", y "No se deje contaminar". "Quiero dejar constancia que siento temor por mi integridad; ya que ese día, el señor Javier fue grosero y desafiante, lo que ha generado en mí mucha intranquilidad al salir de mi casa, ya que el señor Javier Duarte vive en Mosquera y este lugar lo visito con frecuencia en conjunto con mi familia, y existe la posibilidad de encontrarnos y que nuevamente recurra a agresiones verbales totalmente fuera de contexto. Adicional después del día 8 de Septiembre, he mantenido un dolor fuerte de cabeza, dolencia que nunca mi cuerpo había manifestado, se incrementaron mis dolores de espalda a causa del stress que me provocó por los comentarios mal intencionados (cabe aclarar que tengo dos hernias discales), no he podido dormir con tranquilidad, pensando que esos comentarios puedan hacer que yo pierda mi puesto de trabajo y viéndose afectada la estabilidad económica y emocional de mi familia" (pág. 26-27 archivo PDF 01).

Conviene manifestar que si bien en dicha comunicación el señor Nelson Guzmán también se refirió a "comentarios" que le hizo demandado sobre cuándo se va a

afiliar al sindicato, lo cierto es que esta conducta o circunstancia no hizo parte de las causales invocadas por la empresa para terminar el contrato de trabajo del aquí demandado, pues la empresa fue clara e inequívoca en manifestar en la carta de despido como causal la *"actitud desobligante e interpeló verbalmente y cuestionó de forma agresiva y desafiante al Jefe Nelson Guzmán"*, y las *"expresiones desafiantes y agresivas que lanzó hacia el jefe Nelson Guzmán en la diligencia de descargos en el proceso disciplinario del señor Freddy Herrera"*, que se realizó en la diligencia administrativa del 8 de septiembre de 2018, por lo que solo a este punto se referirá la Sala.

En su declaración ante el juzgado, **Nelson Javier Guzmán Arandio** relató que *"los hechos ocurrieron del sábado 8 de septiembre del 2018 en una diligencia en la cual estábamos en una aclaración de hechos del trabajador Freddy Herrera, y en compañía de representación sindical estaba Javier Duarte y William Bohórquez, digamos que durante varios momentos de la diligencia Javier se refiere a mí, digamos con algunas expresiones falsas hacia mí, expresiones como usted por qué se viene contra nosotros si usted me ayudó a crear el sindicato, usted cuando era mecánico de empaque era uno de los que más se quejaba, usted sabía que yo estaba creando el sindicato"*, por lo que considera que *"son afirmaciones no ciertas, son calumniosas, pues, primero porque todo lo que estaba diciendo él sobre las afirmaciones son falsas, y no tenía nada que ver con el contexto en el que estábamos citados en ese momento es decir la aclaración de hechos de Freddy"*, y por ello sentía que Javier Duarte lo que *"estaba buscando con ese tipo de afirmaciones era afectarme emocionalmente, digamos que también en ese momento en cierta forma frente a los otros compañeros que teníamos ahí, que estamos reunidos ahí, así que con ese tipo de expresiones me quita autoridad frente a eso, de algo de lo cual teníamos que liderarlo nosotros, fue irrespetuoso con ese tipo de cosas"*, y que eso ocurrió al inicio de la diligencia, y que en otro momento, cuando Leticia Echeverry (jefe de personal) se ausentó para sacar unas copias, el demandado se dirige hacia él y le dice *"por qué está tan pálidos, por qué no hablan, usted me va a ayudar a redactar, usted por qué se viene en contra de nosotros si usted también, ustedes también son empleados y en cualquier momento la compañía los va a echar, en ese momento vuelve nuevamente me hace sentir descalificado con ese tipo de afirmaciones"*, y que ya casi para finalizar la diligencia, cuando nuevamente tuvo que retirarse la señora Leticia Echeverry *"a sacar unas nuevas copias"*, William Bohórquez le dijo *"Nelson no se sienta atacado eso no lo tome como personal"*, frente a lo cual Nelson Guzmán le dijo a William *"la verdad me siento atacado como persona"*, y que *"en ese momento Javier se levanta de su silla, la desplaza fuerte de una forma grosera, abre sus brazos de una forma intimidante y grosera, y me dice me está amenazando, me está amenazado, yo le digo no en ningún momento Javier yo lo estoy amenazando, y nuevamente me ataca de esa forma queriéndome intimidar de una forma irrespetuosa"*; y ante la pregunta de la señora juez, aclaró que las expresiones falsas del demandado eran las de afirmar que él le ayudó a crear el sindicato, y que él sabía que Javier estaba creando el sindicato, pues eso no era cierto, como tampoco era cierto que él (el testigo) cuando era mecánico de empaque se quejara por operar dos máquinas, y que eso lo hizo para *"descalificarme con el argumento de que venga por qué lo trae aquí, a Freddy, si en cierta forma"*

*usted se estaba quejando en su momento porque operaba dos máquinas”; además, refirió que el demandado también hizo comentarios de “falta de respeto, como usted por qué está tan pálido, por qué no habla”. Igualmente, este testigo informa que si bien radicó la queja tan solo el 26 de octubre, ello se dio porque el demandado interpuso una queja de acoso laboral en su contra ante el comité de convivencia, por lo que consideró prudente esperar a que terminara ese trámite, lo que se dio mediante carta del 20 de septiembre de 2018 en la que se determinó que no había ningún tipo de acoso laboral, y que debían mantener el respeto y la cordialidad en la relación bilateral. Aceptó que el demandado no utilizó palabras soeces o grotescas ni lo agredió física o verbalmente, sino que “fue desafiante”; agregó que el demandado “no me amenazó”, pero que se sintió “un poco intimidado en el momento que él se levanta y empuja la silla hacia atrás en la cual estaba sentado y abre sus brazos como una forma desafiante diciéndome usted me está amenazando, cuando en ningún momento de mi parte salió una expresión que considere que haya sido un tipo de amenaza, lo veo más bien que estaba tergiversando las cosas”; además, indicó que no tiene conocimiento de que el demandado hubiese amenazado a otras personas, ni que hubiese agredido a alguien físicamente, y luego de que la juez le leyera el escrito que presentó ante la compañía, en el que expone el temor que sentía por su integridad, contesta que así lo escribió por “El tema de que en el momento que él se levanta de su silla y abre los brazos de una forma desafiante y temerosa, sí la verdad en ese momento me sentí, lo que le he comentado antes, me sentí intimidado” y porque en ese momento “lo vi muy agresivo” con ese comportamiento, aunque aclaró que el demandado no hizo un ademán de golpearlo ni trató de agredirlo; igualmente, dijo que el demandado no le dijo palabras soeces ni le dijo “ninguna grosería, fue la mala expresión, la actitud, la postura física, como lanzó la silla y en el rostro, se le veían digamos en el rostro se veía muy ofuscado entonces por eso realmente me sentí intimidado y temeroso”. De otro lado, aclaró que cuando en la carta escribió que sentía temor por su trabajo, hacía referencia a su “rol como líder de proceso” ya que debe “ser garante y debo ser transparente en todas mis actuaciones, cuando hacen ese tipo de afirmaciones pueden llegar a digamos a suponer que no soy transparente frente a lo que yo, transparente y coherente frente a todas mis actuaciones porque si yo hubiera sido el que los hubiera ayudado a crear el sindicato, supiera que lo estaban creando, o quejándome en su momento que cuando era mecánico por trabajar dos máquinas, pues yo ya lo hubiera manifestado a la compañía porque pues no tengo ningún temor en que ellos lo sepan, pero cuando llegan de parte de oídos de otras personas eso, entonces cuál es la coherencia de Nelson frente a eso”; finalmente, reitera que en el momento que Javier se levantó y empujó la silla “Leticia como tal no estuvo presente cuando Javier se paró y dijo las expresiones que me dijo”.*

En este aspecto, Leticia Eugenia Echeverry Velásquez manifestó que ella estuvo presente en la diligencia de descargos que le adelantaron al trabajador Freddy Yenzo Herrera el 8 de septiembre de 2018, junto con el jefe Nelson Guzmán, en la que el demandado actuaba como acompañante de la organización sindical, y por ello le consta que el demandado tuvo expresiones groseras con Nelson, y

explicó que *“estábamos hablando de un tema de un error en el empaque y no tenía por qué Javier decirle al jefe Nelson las cosas que le dijo, que usted me ayudó a formar el sindicato, que si está asustado, cosas de esas que le dijo, él no tenía, eso no tenía nada que ver con el error de empaque que era el tema de los descargos”*, y que Javier tuvo una actitud desafiante con Nelson porque *“cuando Javier empieza a decirle cosas él se para, estamos todos sentados a la mesa, Javier se para, él se pone rojo porque se le nota que se altera, yo no me acuerdo muy bien si él inclusive manoteara, pero él se paró se puso así como alterado, y se le puso su cara roja”*.

Frente a este punto, lo primero que debe decirse es que con el testimonio del señor Nelson Guzmán se desacredita o se pone nuevamente en entredicho lo expuesto por la testigo Leticia Echeverry, pues es evidente que aunque esta asegure en su declaración que se encontraba presente al momento en que el demandado le emite expresiones groseras y tiene actitudes desafiantes con el señor Nelson Guzmán, lo cierto es que ella estaba ausente en esos momentos, como bien lo reiteró en tres oportunidades el señor Nelson Guzmán, y por ello, no puede dársele credibilidad al testimonio de Leticia Echeverry. Además, no reposa en el expediente otra prueba que ratifique lo dicho por el señor Nelson Guzmán, a lo que se suma que la empresa en el proceso disciplinario no practicó las pruebas pedidas por el trabajador en esa oportunidad, ni ordenó el decreto de las que puso de presente el demandado, dentro de ellas, las declaraciones de Freddy Herrera, William Bohórquez y William Salinas, quienes estuvieron presentes en la totalidad de esa diligencia administrativa, y por ende, pudieron aclarar lo allí ocurrido.

De otro lado, debe aclararse que si bien el señor Nelson Guzmán es jefe del trabajador demandado, en el momento de los hechos actuaban como partes intervinientes en una diligencia de descargos que se adelantaba al trabajador Freddy Herrera, en el que el señor Nelson Guzmán actuaba como representante de la empresa, y el aquí demandado como representante del sindicato, por lo que estaban en un escenario diferente al de la ejecución del contrato de trabajo.

Ahora, aunque en la queja presentada por el señor Nelson Guzmán este afirma que el demandado lo agredió verbalmente y fue grosero con él, lo cierto es que en el testimonio que rindió ante el juzgado mencionó que dicho trabajador no fue grosero ni utilizó palabras soeces, y tampoco lo agredió física ni verbalmente, es más, agregó que el señor Javier Duarte no trató de golpearlo ni realizó algún gesto de agredirlo. Además, si bien en su testimonio Nelson Guzmán dijo que el demandado fue desafiante porque se levantó muy ofuscado de su silla y la lanzó con fuerza hacia atrás, y que por esa razón se sintió intimidado y temeroso, debe decirse que este es un hecho que no fue relatado en la queja que presentó ante la empresa el 26 de octubre de 2018, y como tal, no hizo parte del proceso

disciplinario y menos aún de la carta de despido, como tampoco del escrito de demanda, por tanto, no es posible estudiar dicha conducta en esta oportunidad en aras de establecer una justa causa para autorizar el despido del trabajador.

Y si bien en la queja indica que sintió temor en su integridad por las expresiones desafiantes del demandado, que le generó intranquilidad al salir de su casa, y que a raíz de esos hechos ha tenido dolor de cabeza que antes no había sentido, e incremento en sus dolores de espalda por el estrés que le generó esos "*comentarios mal intencionados*" del demandado, lo cierto es que esas circunstancias no quedaron acreditadas en el plenario, como tampoco el testigo supo explicar cómo esas manifestaciones del demandado podían hacer que perdiera su "*puesto de trabajo*" y se afectara "*la estabilidad económica y emocional de mi familia*", como allí lo aseguró, pues de un lado, se reitera, en su testimonio indicó que el demandado no lo agredió y tampoco hizo un gesto de que lo fuera a agredir, y de otra parte, dijo que el tema de la estabilidad laboral la mencionó dado el rol que tiene como líder de proceso en la compañía, que le exige actuar con coherencia y transparencia, pero no dijo nada acerca de que por ese hecho la empresa pudiera despedirlo, ni aún en el caso de que él hubiere sido uno de los que ayudó a crear el sindicato o que hubiese tenido conocimiento de su creación, porque según su dicho, la empresa es muy garante del derecho de asociación sindical, por tanto, no entiende la Sala la razón por la cual el testigo entendió en ese momento que podía perder su trabajo, por lo que es dable entender que era una sola suposición, de la cual no puede atribuírsele consecuencias adversas al trabajador demandado.

Finalmente, en cuanto a los "*comentarios sarcásticos, ofensivos y mal intencionados*", que realizó el demandado a Nelson Guzmán, como "*Usted me ayudó a crear el sindicato*", "*Usted sabía que yo estaba creando el sindicato*", "*Usted cuando fue mecánico de empaque era el que más se quejaba por operar dos máquinas*", "*¿Venga es que se va a quedar a ayudarme a redactar?*", "*¿Y porque están tan pálidos?*", "*¿Usted me está amenazando?*" (*Abriendo los brazos en actitud desafiante*), "*Venga es que ustedes también son empleados, y en cualquier momento los echa la empresa*", y "*No se deje contaminar*", de los mismos no puede tampoco concluirse que sean expresiones desafiantes y agresivas como lo asegura la empresa en la carta de despido, máxime cuando el mismo testigo dijo que el demandado no lo agredió, y ni siquiera hizo un ademán de agredirlo.

Por tanto, tampoco puede tenerse estas conductas como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del aquí demandado.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la protección de los derechos de los trabajadores Marina Riaño, Luz Elena Peña y Nelson Guzmán, que dice la

abogada de la empresa, reclaman en esta acción, debe decirse que este no es el escenario procesal que deben seguir para reclamar sus derechos, pues este proceso tiene como única finalidad la de establecer la ocurrencia de las justas causas invocadas por la empresa demandante para dar por terminado el contrato de trabajo del señor Javier Duarte, y en ese orden, ordenar el levantamiento del fuero sindical y autorizar su despido.

Y en lo que respecta al temor generalizado que sienten los trabajadores y que les impide presentar las respectivas quejas contra el trabajador demandado, como lo aduce la empresa, hay que decir que ello tampoco quedó demostrado en el proceso, pues la única que se refirió a ese aspecto es la jefe de personal Leticia Eugenia Echeverry, quien como ya se advirtió, no es digna de credibilidad en atención a las constantes imprecisiones en las que incurrió a lo largo de su declaración y que difieren de lo dicho por los demás testigos que aquí declararon, a lo que se suma que ese hecho tampoco se invocó como causal de despido ni en la carta de terminación de contrato ni en el escrito de demanda.

Finalmente, si bien no se demostró la ocurrencia de las conductas que se endilgan al trabajador para la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, de todas formas esta Sala debe decir que aunque así se hubiesen demostrado, no es posible tenerlas de manera automática como faltas graves para que de esa forma pueda darse aplicación al artículo 62 del CST, pues cada caso concreto debe ser analizado para determinar la gravedad de la falta, pues el mismo numeral 6º de esa disposición contempla que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo "*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*" - negrilla fuera de texto-, por lo que no es cualquier conducta del trabajador la que tenga esa connotación sino aquella calificada como falta grave o violación grave de sus obligaciones o prohibiciones especiales.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-299 de 1998 indicó que se debe determinar en cada caso particular y concreto "*si los ultrajes, insultos, ofensas, injurias, improperios o actos de violencia, en que incurre el trabajador son realmente graves y ameritan que el empleador tome la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo*", y explicó que "*El acto de violencia, la injuria o el mal tratamiento debe ser de tal entidad que haga imposible la prosecución del contrato de trabajo*", y por ello "*el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial*".

Además, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicación 20387 del 7 de octubre de 2003, al referirse sobre una cláusula de desavenencia entre compañeros de trabajo, indicó que *“resulta patente que a la cláusula contractual no puede otorgársele una significación limitada al simple desacuerdo transitorio entre dos compañeros de trabajo, (...); sino que el completo sentido de esa estipulación es el de que constituye falta grave la actitud de quien busca la desunión, la total desarmonía de un conglomerado laboral; es decir la disposición de la persona que posibilita las hostilidades y la enemistad entre los miembros de la comunidad de trabajadores de la empresa”*. Y en sentencia SL 2850-2020 del 27 de julio de 2020, dicha Sala Laboral explicó que el maltrato o maltrato, debe entenderse *“en su sentido usual, valga decir, como acción y efecto de maltratar o maltratarse o sea tratar mal a uno de palabra u obra”* -negrilla fuera de texto-, y es este maltrato el que *“no requiere del ingrediente de gravedad para que configure justa causa de despido”*, cuando el mismo se da en el lugar de trabajo, sin embargo, como ya se dijo, los testigos que declararon en juicio y que presentaron sus quejas ante el empleador, vale decir, Marina Riaño, Luz Elena Peña y Nelson Guzmán, fueron contundentes en mencionar que el demandado no los maltrató, y por ello, sus comentarios no pueden dársele la connotación de graves para que se configure la justa causa invocada.

En consecuencia, como la empresa demandante no logró demostrar la ocurrencia de los hechos que invoca como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador aquí demandado, no resulta procedente el levantamiento del fuero sindical que este goza y en ese sentido, no queda más camino que confirmar la decisión de la a quo.

En cuanto a las costas de primera instancia, resta por decir que conforme a lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 365 del CGP, debe ser condenada en costas la parte vencida en un proceso, por lo que resulta procedente la impuesta por la juez a quo, no obstante, en lo que tiene que ver al monto de las agencias en derecho, de conformidad con lo establecido en el numeral 5º del artículo 366 *ibídem*, las mismas solo podrán controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas, oportunidad que no es la que ocupa esta Sala.

Así se dejan agotadas todas las cuestiones planteadas en el recurso de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la empresa demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un 2 SMLMV.

En mérito de lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 1º de febrero de 2021 por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca, dentro del proceso de fuero sindical promovido por PRODUCTOS ALIMENTICIOS DORIA S.A. contra JAVIER ENRIQUE DUARTE SÁENZ, dadas las razones antes expuestas.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la empresa demandante, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a dos (2) SMLMV.

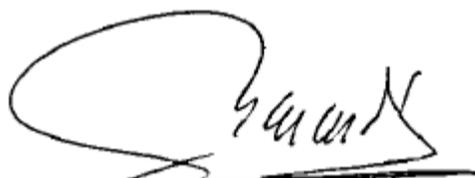
**TERCERO:** En firme esta providencia, devolver el expediente al juzgado de origen.

**LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,**



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**

Secretaria