



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente. No. 25899 31 05 002 2020 00002 01

Gustavo Adolfo López López vs. San Jerónimo Cajicá Cabrera Hermanos SAS.

Bogotá D. C., veintitrés (23) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, revisa la Sala en **consulta**, la sentencia proferida el 20 de agosto de 2021 por Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia que promoviera **Gustavo Adolfo López López** contra **San Jerónimo Cajicá Cabrera Hermanos S.A.S.**

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Gustavo Adolfo López López, mediante apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra San Jerónimo Cajicá Cabrera Hermanos S.A.S., para que se declare la nulidad del despido sin justa causa, en tanto se realizó de manera ilegal y con clara violación de las normas y procedimientos correspondientes; en consecuencia, de manera principal pide que se ordene el reintegro al cargo que ostentaba al momento del despido o a uno de igual o superior categoría, en las mismas condiciones de trabajo y remuneración, con el pago de salarios, cesantías y cotización para pensión entre las fechas de la desvinculación y reincorporación, la indemnización de perjuicios por el daño reputacional generado, y costas, y subsidiariamente (escrito de reforma, fl. 54 de PDF 01) que se condene al pago de las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del CST..



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

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que fue trabajador de la demandada, entre el 1° de febrero de 2016 y el 20 de septiembre de 2019, a través de un contrato a término indefinido, en el cargo de jefe de producción, siendo su último salario la suma de \$4.880.000; en desarrollo de su contrato, nunca recibió un llamado de atención, memorando o anotación en su hoja de vida, en razón a su desempeño profesional, cumplimiento de sus obligaciones laborales o por problemas de convivencia con los trabajadores puestos a su cargo, ni por ninguna otra razón.

Expuso que entre el 14 y el 17 de agosto de 2019, espacio temporal muy corto, Dorys Ovalle Ovalle, Vicente Villarraga, Yazmin Silva Valbuena, Gonzalo Páez, Raúl Cárdenas, Henry Marín Chaux, envían a los socios de la empresa, sendos memorandos de queja contra algunos empleados de nivel directivo de la accionada, incluido él.

El 26 siguiente, se verificó diligencia de descargos en las instalaciones de la empresa, en la que se le informó los generales de ley y se procedió a hacerle preguntas conforme las acusaciones correspondiente, que respondió expresando de manera amplia y explícita sobre cada uno de los temas requeridos, indicando *“...como encontró el cargos a el asignado y las múltiples labores emprendidas por él para mejorar el proceso de producción, procesos de mejoramiento que de algunas manera podía generar sensibilidad laborar, pro que de cualquier forma era menester realizar para el cumplimiento cabal de la labor encomendada a mi prohijado, y que se ciñen a las obligaciones a el asignadas, como Jefe de Producción...”*; así como que cada uno de los quejosos no había sido sancionado y no había tenido problemas con ellos *“...salvo una de ellas (Yasmín Silva Valbuena) que fue corregida por no cumplir con las normas de dotación dentro del proceso de transformación del producto...”*; también solicitó el aporte de pruebas adicionales sobre las acusaciones que se le imputaban en grado de acoso laboral y la correspondiente constitución del comité de convivencia o de otro escenario donde se pueda dirimir el conflicto.

Señaló que el 20 de septiembre de 2019, se da por terminado el contrato con justa causa, con base en el artículo 62, literal A, numeral 2° del CST, dando plena credibilidad a las acusaciones de los trabajadores, sin realizar pruebas adicionales, ni constituir el comité de convivencia ni escenario



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

adicional, en clara violación del debido proceso, frente a las solicitudes elevadas por él en la diligencia de descargos.

La demanda se admitió inicialmente por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá por auto de 20 de febrero de 2020, ordenándose la notificación personal del libelo al extremo pasivo (fl. 51).

Con proveído de 24 de marzo de 2021, en atención a la creación del otro Juzgado Laboral en Zipaquirá, mediante Acuerdo PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, se dispuso la remisión de las diligencias al **Juzgado Segundo Laboral del Circuito** de la ciudad (fls. 59 y 60 de PDF 01), quien con auto de 9 de abril del año en curso, avocó el conocimiento del proceso (PDF 02).

2. Contestación de la demanda. San Jerónimo Cajicá Cabrera Hermanos S.A.S., a través de apoderado judicial, contestó la demanda, con oposición a las pretensiones, señalando que no se encuentran los presupuestos fácticos ni legales para la declaratoria de nulidad, aduce que la desvinculación del trabajador fue legítima y se realizó dentro del marco legal y constitucional, por una justa causa y no estaba inmerso en protección a la estabilidad laboral; de los hechos admitió la existencia del contrato, los extremos, el cargo; precisando que en varias oportunidades se habían recibido quejas del demandante por parte de los trabajadores a su cargo, llamado la atención y *“...fue como consecuencia en las quejas de sus compañeros de trabajo que constan incluso por escrito que se decidió llamarlo a rendir descargos...”*, que las quejas de los trabajadores mostraban su descontento por el trato que el actor les daba, por las diferencias a las que sometía en relación con la prestación de sus servicios con personal del mismo rango y labor y *“...hasta por el acoso laboral de que fueron víctimas algunos trabajadores por arte del demandante, a tal punto que los mismos trabajadores se atrevieron a documentar por escrito las inconformidades que tenían con el demandante...”* sostuvo el proceso disciplinario que se le adelantó al demandante, lo fue conforme a derecho.

En su defensa, propuso las excepciones de fondo o de mérito que



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

denominó terminación del contrato laboral con justa causa por parte de la compañía demandada, inexistencia de la causal de nulidad respecto de la terminación del contrato de trabajo, inexistencia de debilidad manifiesta del trabajador que haga deducir estabilidad laboral reforzada con viabilidad de reintegro, respeto de derechos y garantías en favor del demandante, facultad del empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa no requiere el trámite de proceso disciplinario, dolo y fraude procesal artículo 1508 y 1514 CCC y 58 del CPC, buena fe, excepción genérica, la innominada (PFD 05).

3. Sentencia de primera instancia. El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, mediante la sentencia proferida el 20 de agosto de 2021, declaró probadas las excepciones de mérito denominadas terminación del contrato laboral con justa causa por parte de la compañía, inexistencia de causal de nulidad respecto de la terminación del contrato de trabajo, y facultad del empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa no requiere el trámite de proceso disciplinario; absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones incoadas por el accionante, y le impuso costas a éste, fijando como agencias en derecho la suma de \$454.263.

Apoyó su decisión, en lo atinente a la ilegalidad del despido por violación del debido proceso y derecho de defensa, en que la jurisprudencia en materia laboral, ha sostenido que el despido por regla general no es una sanción y por ende no está sometido a un procedimiento previo, salvo que se haya previsto expresamente uno, así fuere en el contrato de trabajo, reglamento interno, pacto o la convención colectiva de trabajo; sin embargo, del examen de los medios de prueba aportados, no se observa que entre las partes en primer lugar se haya pactado un procedimiento previo al despido, o que éste –el despido- hubiera sido catalogado como una sanción disciplinaria, en el contrato de trabajo aportado tampoco aparece un requisito de esta naturaleza, ni se allegó otro medio de convicción donde así se determine.

Sostuvo, que también la jurisprudencia ha considerado que en eventos como el despido, el empleador debe garantizar el derecho de defensa del trabajador sobre el que éste recae y, que se materializa conforme los aspectos



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

que refieren las sentencias T-546 de 2000, SU-449 de 2020, SL 2351 de 2020 y SL 496 de 2021, entre otras;); derecho que igualmente observa se respetó al demandante, como quiera que fue escuchado en diligencia de descargo donde tuvo la oportunidad de expresarse frente a los hechos endilgados que constituyeron la causal invocada por la demandada para terminarle el contrato, lo que *“...de alguna manera hace concluir que no podía alegarse un despido nulo o ilegal, por vulneración al debido proceso, por no estar previsto un procedimiento al interior de la compañía, como tampoco que afecte el derecho de defensa, porque en realidad si se le escucho al trabajador y ese es el único requisito o por lo menos la jurisprudencia lo ha limitado al hecho de simplemente escuchar la versión libre del trabajador, antes de tomarse la determinación respectiva...”*.

Respecto a la indemnización por despido sin justa causa, dijo que quien pretende su reconocimiento, tiene la carga de demostrar que la terminación del contrato de trabajo se dio a instancia del empleador y a éste último le corresponde demostrar que dicha terminación estuvo respaldada de una justa causa. Que en el presente asunto, la demandada invoco como justa causa malos tratamiento en que presuntamente incurrió el demandante, a raíz de manuscritos elaborados por algunos subalternos de éste; por lo que correspondía verificar si los hechos ocurrieron, son atribuibles al actor y constituyen justa causa de despido de conformidad con la normatividad laboral.

A continuación, y luego de referirse una a una a las versiones rendidas por los trabajadores que pusieron en conocimiento de la demandada el comportamiento que sostenía el actor frente a estos; considero que los hechos que constituyen la causa de terminación -malos tratos- si ocurrieron, pudieron ser atribuidos al demandante, y además se tornan en una justa causa para romper el contrato; los mismos se relacionaron en la carta de despido como un mal tratamiento, la causal así lo contempla, y así quedó demostrado con los testimonios, conforme el numeral 2do. del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

4. Grado jurisdiccional de consulta. Comoquiera que la sentencia de primera instancia resultó totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante, y no fue apelada, se resolverá el grado jurisdiccional de consulta,



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

en los términos del artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

5. Alegatos de conclusión. En el término de traslado solo la parte demandada presentó alegaciones de segunda instancia, solicitando se confirme la decisión de primer grado.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con arreglo al principio de consonancia consagrado en el artículo 66ª del CPTSS, esta sala verificará: (i) si quedo demostrada alguna violación a las normas y procedimientos en la desvinculación del demandante que dé lugar a la nulidad del despido y consecuentemente al reintegro deprecado como pretensión principal; de no proceder ello, (ii) si quedo acreditada la justa causa invocada por la demandada para finiquitar el vínculo contractual del accionante como lo concluyo el juzgador de primer grado o la ruptura del contrato de turno en injusta como lo alega la parte demandante y por consiguiente deber ser reconocida la indemnización respectiva.

7. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la sala anuncia que la sentencia consultada será **confirmada**.

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 53 de la C.P., 62, 62, 64, 65. del CST., 60, 61, 145 del CPTYSS, 167 del CGP. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias SL 15245 de 2014, rememorada en la SL 2351- 2020, SL 2850-2020.

9. Cuestión preliminar: En el caso bajo estudio no se encuentra en discusión la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que ató a las partes, vigente entre el 1° de febrero de 2016 y el 1° de noviembre de 2019, desempeñando el cargo de jefe de producción, con un salario actual de \$4.880.000 y promedio salarial de \$4.760.599; pues se acredita entre otros documentos con el convenio laboral celebrado entre las partes (fls. 13 a 22 y 67 a 76 de PDF 01 y 05, respectivamente), con la carta de terminación del contrato con justa causa, que aparece con constancia de recibido por el



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

demandante, el 1° de noviembre de 2019 (fls. 48 y 49 de PDF 01, 30 y 31 de PDF 05); con la carta dirigida a Porvenir autorizando el retiro total de las cesantías, de 6 de noviembre de 2019 (fls. 55 de PDF 05); con la liquidación definitiva del contrato de trabajo que se extendió entre el 01/02/2016 y el 01/11/2019 (fl. 57 ídem), entre otras documentales.

Así como, que el accionante fuera citado a descargos, el 20 de septiembre de 2019, con el propósito de tratar temas atinentes “...a. Incumplimiento de sus obligaciones laborales.- b. No respetar protocolos de higiene y seguridad industrial.- c. El maltrato hacia los empleados de la planta.- d. Acoso laboral...” (fls. 34 y 66 de PDF’s 01 y 05), diligencia que se llevó a cabo el 26 de septiembre de la misma anualidad, como se desprende del acta respectiva, obrante a folios 36 a 47 y 32 a 43 de los PDF’s 01 y 05; como lo determinó el juzgador de instancia y no fuera motivo de reparo alguno; por consiguiente, la sala abordará el análisis de los temas planteados como problemas jurídicos.

Consideraciones.

Para verificar el primer aspecto, esto es, si la desvinculación del demandante se dio con violación a las normas y procedimientos, como se refiere en la demanda, advierte la Sala que el contrato de trabajo finalizó por decisión unilateral del empleador alegando una justa causa de despido, en los términos del artículo 62, literal a) numeral 2 del CST, esto es, por “...malos tratos en los que ha incurrido usted en contra de sus compañeros de trabajo...”.

Inicialmente se observa, que tal como lo señaló el juez *a quo*, aunque en la demanda se haga alusión a la clara violación de las normas y procedimientos correspondientes, no se indica cuál son estas -normas o procedimiento- que sostiene fueron desconocidos.

Sin embargo, cumple recordar que en materia laboral, la jurisprudencia ha sostenido que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria, en consecuencia el mismo no tiene que estar sujeto a un trámite previo, a menos que dicho trámite se haya establecido en algún instrumento, como el contrato



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

de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo, o el laudo arbitral; situación que no se acreditó en el presente asunto, pues no se observa que se haya definido al interior de la sociedad demandada el adelantamiento de algún trámite previo, en el evento analizado, es decir, cuando la ruptura del contrato obedece al ejercicio de la facultad discrecional que le otorga la ley al empleador, de terminar el vínculo contractual; nótese que en el contrato de trabajo tampoco quedo definido ello así. En sentencia SL 15245 de 2014, rememorada en la SL 2351- 2020, rad. 53676 de 8 de julio de 2020, sobre éste tópico, se señaló “...*Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)*”.

También señala dicho pronunciamiento, que lo expuesto no significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión de despido con justa causa, pues debe garantizar al trabajador el “*derecho de defensa*” en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; consistiendo dicha garantía en: “...**a)** *La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos. b)* *La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente. c)* *Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; d)* *Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso. e)* *La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...*”

Precisando, que ese derecho del trabajador a ser oído, consiste en el que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa; sin que la citación a descargos sea la única forma de garantizar el aludido derecho, como quiera que tal prerrogativa se



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

puede cumplir de cualquier forma, no es de su esencia una forma específica, lo válido es que el trabajador tenga la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador, asegurando que la determinación de finalizar el contrato vaya precedida de un dialogo.

Revisado el presente asunto, se advierte que el empleador garantizó dicha prerrogativa, pues el accionante fue convocado a descargos, diligencia en la cual tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre los aspectos que luego se señalaron en la carta de terminación del contrato como constitutivos de justa causa, conoció las pruebas en las que se fundamentaba la conducta endilgada; y si bien se mencionó en la citación un eventual “acoso laboral”, además de haber tenido el trabajador oportunidad de señalar su punto de vista al respecto, en la comunicación con la que se le dio a conocer la decisión de romper el contrato de trabajo, se precisa que la causal o los motivos en que sustenta la compañía la decisión, es el “...mal trato hacia sus compañeros de trabajo...”; aspecto que se reitera, conoció el accionante, pues previo a rendir descargos, le fue puesta en conocimiento las comunicaciones de los trabajadores que lo inculparon de ese comportamiento.

Por consiguiente, al haberse garantizado al demandante el derecho de defensa, y no quedar acreditado procedimiento previo alguno que debiera adelantarse a la terminación del contrato; no hay lugar a declarar la nulidad del despido, como quiera que no se verifica ninguna violación a norma o procedimiento en el finiquito del contrato del gestor; debiendo confirmarse la decisión de instancia en este sentido, que arribó a la misma conclusión; lo que consecuentemente, da al traste con las pretensiones principales de la demanda.

Respecto al otro motivo de reparo, esto es, si la desvinculación del actor se produjo sin justa causa; se observa que en la comunicación del 1° de noviembre de 2019, con la cual se le dio por terminado el contrato (fls. 48 y 49 de PDF 01, 30 y 31 de PDF 05), se señala, en su parte pertinente, lo siguiente:

“...debo comunicar que la compañía ha tomado la decisión de terminar su contrato de trabajo con justa causa, para lo cual me fundamento en lo siguiente;



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

1. Se tiene conocimiento que varios empleados de la compañía dentro de los cuales me permito enunciar a Dorys Ovalle Ovalle, Yazmin Silva Valbuena, Raúl Cárdenas, Gonzalo Páez, Henry Marín y Vicente Villarraga, presentaron ante la compañía manuscritos donde comunicaban los malos tratos de los que eran víctima por parte de usted, es de anotar, que el contenido de todos y cada uno de los manuscritos.

2. En consecuencia y al ver la situación de la que venían siendo víctimas los citados empleados que son también sus compañeros de trabajo, la compañía lo cita a usted a rendir diligencia de descargos y en efecto se realiza la diligencia el día 26 de septiembre de 2019, respetando sus derechos y garantías legales, convencionales y constitucionales.

3. En la diligencia de descargos se le formuló una pregunta la cual fue respondida por usted y que a continuación me permito transcribir tanto el contenido de la pregunta como su respuesta “En este estado de la diligencia y con el respeto de los derechos y garantías constitucionales como lo es el derecho a la defensa y al debido proceso, se le pregunta al trabajador si es su deseo solicitar y/o aportar pruebas en ejercicio de su defensa, a lo cual el trabajador RESPONDIO “Si, solicito, además de los escritos entregados a mi antes de esta diligencia, las pruebas que respaldan todas y cada una de las acusaciones hechas en mi contra. De no contar con el material probatorio pido aclaración y justificación de mi llamado a esta diligencia”, al respecto y después de sendos análisis de la situación, debo manifestar que en criterio de la compañía las versiones de cada uno de los empleados son creíbles y las mismas constituyen plena prueba de su actuar en el sentido de brindar maltrato a sus compañeros de trabajo. Ahora bien, quiero puntualizar que se hace referencia a un tema de maltrato hacía sus compañeros de trabajo, más allá del tema relacionado con el acoso laboral.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto y con base en los elementos probatorios que fueron recaudados y sin que existiera solicitud adicional de pruebas por parte de usted más allá de la petición de solicitar las pruebas que respaldan las acusaciones, para la compañía basa con lo plasmado por cada uno de los empleados ya citados en sus manuscritos y que seguramente se ratificarán ante un Juez bajo la gravedad del juramento, la compañía ha tomado la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con usted el día 1 de febrero del año 2016, terminación que se hace con justa causa de acuerdo a lo normado por el legislador en su artículo 62 literal A. numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo y que a la letra dice:

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa...

A. POR PARTE DEL EMPLEADOR:

...2 –Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleado, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”....

De acuerdo con la norma citada y como usted podrá darse cuenta la misma contiene varias conductas, sin embargo, **quiero aclararle que la compañía se refiere en forma clara y puntual a los malos tratos en los que ha incurrido usted en contra de sus compañeros de trabajo.**

Así las cosas, le informo que la terminación de su contrato es a partir de la finalización de la jornada laboral del día de hoy 1 de noviembre del año 2019, es decir a la hora de las 5 de la tarde sin embargo y previo a la finalización de su jornada laboral, le solicito se sirva proceder a la entrega de su cargo junto con todos los elementos y demás que tenga a su cargo y en su poder que sean de la compañía, exceptuando el calzado y vestido de labor...” (resaltado y subrayado fuera de texto)



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

Bajo ese panorama, procede la Sala a revisar si los hechos endilgados al demandante ocurrieron, si pueden ser atribuidos a éste, y constituyen justa causa de terminación del contrato de trabajo.

En el expediente obran los manuscritos y comunicaciones a los que se alude en la carta de terminación, enviados a los socios de la firma demandada, por algunos trabajadores, mediante los cuales ponen de presente, que han tenido inconvenientes y recibido “*malos tratos*” por parte del actor, en su parte pertinente, son del siguiente tenor:

1. **DORIS OVALLE OVALLE.** manuscrito de 14 de agosto de 2019 (fls. 23 a 27 y 48 a 52 de PDF's 01 y 05 respectivamente) “...*La presente es para comentarles mis inconformidades que tengo con las siguientes personas: Ingeniero Gustavo López, que es nuestro jefe de producción y en verdad es una persona muy arrogante, prepotente, no tiene calidad humana, tampoco tiene ética profesional, y siempre quiere pasar por encima de algunos de mis compañeros y en especialmente de mí ya que emos (sic) tenido muchos inconvenientes por su preferencia por algunos de mis compañeros a quienes les da privilegios e importancia que para nosotros son injustos. ..*

Los inconvenientes conmigo son porque siempre quiero la igualdad para todos y yo no me quedo cayada (sic) y le digo las cosas de frente y a él eso no le gusta.

Ya que se siente desafiado por mi, y en 3 o 4 ocasiones (sic) me a(sic) querido sacar de la empresa pero yo me he defendido y es eso es lo que más rabia le da. ,

*Yo me e (sic) sentido **agredida verbalmente** me siento acosada laboralmente ya que él siempre esta (sic) pendiente de lo que yo hago más no de los demás y don ARIEL OLIVEROS es testigo de eso al igual que don HENRY MARIN, don VICENTE VILLARRAGA y don GONZALO PÁEZ.*

Hago referencia de ellos que son personas muy serias y de mucha credibilidad para ustedes los socios..”.

2. **VICENTE VILLARRAGA,** manuscrito de agosto de 2019 (fls. 28 y 63 de PDF's 01 y 05) “...*Por medio de la presente me dirijo a ustedes para darle a conocer mi inconformidad con mi jefe el señor Gustavo López.*

Persona la cual no hace una buena programación para el desarrollo semanal de los diferentes tipos de nuestros productos que elaboramos tanto en helado tradicional y cremas, el cual nos lleva a tener muchas veces trabajo acumulado o represado porque muchas veces debido a una buena programación también hace falta insumos.

Lo mismo ocurre con la recepción de la fruta, la cual se debe (sic) hacer solamente un día a la semana para su debido arreglo...”

3. **YASMIN SILVA VALBUENA,** manuscrito sin fecha (fls. 29, 30, 46 y 47 de PDF's 01 y 05) “...*Me dirijo a ustedes de la forma más respetuosa. Quiero contarles lo siguiente que viene pasando con el ingeniero Gustavo López:*

Él es una persona arrogante prepotente con el (sic) no se puede hablar porque el (sic) siempre lo vive pisoteando a uno, no sabe mandar, el cree que siempre (sic) tiene la razón, pues en varias ocasiones me llama la atención pero no fue de la mejor forma el (sic) siempre me a (sic) dicho sino le gusta ay (sic) esta la puerta como yo ago (sic) mi trabajo muy bien por eso no a (sic) podido aserme (sic) sacar, pero el vive revisando a ver si en algo agomal (sic) por que con las otras personas no es así,a mi me rregaño (sic) por no aserle (sic) el tinto a Jonh por la mañana y así muchas beses (sic) más...



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

4. **GONZALO PAEZ**, comunicación de 16 de agosto de 2019 (fls. 31 y 62 de PDF's 01 y 05) *“...Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de informar las irregularidades, causas que se están presentando dentro de la compañía:*

1. *El ingeniero GUSTAVO trata a la gente muy regular, no esta (sic) en la planta de producción pendiente de nada, en muchas ocasiones no nos deja trabajo para el día y muchas veces nos dobla el trabajo, hoy en día él no deja madurar las mezclas del helado, se empaca el mismo día que se procesa...”*

5. **RAÚL CÁRDENAS** comunicación de 16 de agosto de 2019 (fl. 32 y 77 de PDF's 01, y 05), *“...El Jefe de producción Gustavo. El trato no es el mismo con todas las personas. La producción está mal planeada. Dos días sacar producción a la semana...”*.

6. **HENRY MARÍN CHAUX**, manuscrito de 17 de agosto de 2019 (fls. 33 y 45 de PDF's 01 y 05), *“...Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de dar a conocer la inconformidad que tengo con mi jefe de área Gustavo López, la verdad ha habido acoso laboral por parte de está (sic) persona hacia mi y hacía otros colaboradores actuando con prepotencia, arrogancia y falta de respeto y también menciono que he visto en él falta de humanidad en diferentes circunstancias, pienso que una persona que sea jefe debe dar respeto y ejemplo y ser humanitario ante las circunstancias que se le puedan presentar a los empleados a cargo de está (sic) persona mencionada, en realidad he tenidos varios conflictos con esta persona por lo que ya he mencionado. Espero y deseo una pronta solución, estaré atento...”*.

El comportamiento asumido por el accionante, conforme lo señalado por los suscriptores de los comunicados y cartas referenciadas, fue ratificado por éstos, en las declaraciones vertidas en el proceso, así:

JOSÉ VICENTE VILLARRAGA, expuso que es operario de la accionada desde el año 1997, que el actor había sido su ex jefe, y señaló que aquel era *“...una persona altanera, a veces era grosera...”*, porque *“...si uno pide un favor, ud. dice listo, no, vuelva más tarde, pero venga espérese, esa no es la forma de decir las cosas...”*, que dicho comportamiento era más que todo como el personal antiguo *“...por ejemplo a Henry Marín, a mi, a Ariel Oliveros, que es nuestro jefe inmediato, Jorge Trigos y Carlos Marío Gómez, y William Palacios...”*; también le decía *“...la madre para el que me deje la puerta abierta...”*, que en una ocasión se equivocó en un inventario y, el actor quien estaba acompañado con una persona que no era de la empresa le dijo *“...agradézcame que no le digo a este señor que le meta un puño...”*, otra vez, lo mando llamar al laboratorio donde aquel tenía la oficina, y junto a otro compañero, porque se estaba utilizando una lavadora que había ahí *“...no se quienes hicieron uso de una lavadora que nosotros no tenemos injerencia allá, que ni tenía nada que estar haciendo allá esa vaina, dígame a las personas que hicieron eso que cojan su lavadora y se la metan culo arriba, esa no es la forma de dirigirse a nosotros...”*, igualmente señaló que sentía del



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

demandante “...persecución...”, porque aquel “...nosotros íbamos al loker, él muchas veces detrás de nosotros...”.

YAZMIN SILVA VALBUENA, quien labora en la accionada, hace 5 años, precisó que ingresó como servicios generales y en la actualidad es ayudante de planta; que el actor fue su jefe, que inicialmente era una persona y después pasó a ser otra “...empezó con el maltrato, a gritarnos, es una persona muy arrogante que si, o sea me infundía como miedo, la verdad y yo soy cabeza de hogar estoy por mis hijas y él como que por eso digamos que se aprovechaba de que si me podía hacer sacar en cualquier momento...”, que considera que hubo maltrato porque aquel “...me gritaba, digamos que las cosas no se dicen de forma llamándole a uno la atención, que si si hizo, que si no hizo, estaba muy muy encima y no era la forma correcta de decirle eso está mal o eso no se debe hacer o eso no se qué, no, sino él era es que aquí el que manda soy yo, yo soy el que digo, yo soy el que hago y yo soy el que ..., y yo creo para mi tengo que eso no está una forma de dirigirse con respeto a otra persona...”; reiteró dicha testigo, que el demandante la gritaba –le alzaba la voz-, no se dirigía a ella con respeto, que “...le tenía miedo...”; que siempre era con la grosería para con ella, por lo que ella “...no hace sino llorar ..., porque pues él me infundía como ese miedo...”, que además sus compañeros le comentaban que con ellos también se daba ese trato des obligante e irrespetuoso del accionante.

HENRY MARIN CHAUX, operario de producción de la accionada desde el 13 de diciembre de 1995, sobre *la falta de respeto* que específicamente refiere en su comunicación, indicó que al demandante “...pues que en el trato con los empleados le hace falta saber tratar más a las personas, no pensar que como él tiene de pronto porque es un ingeniero o algo puede de pronto pasarle por encima a las personas, o algo así, sobre todos merecemos respeto...”, que con aquel “...tuvimos ciertos encontrones por cosas de darnos un permiso o él en la forma de dirigirse a uno, tiene una forma de lo que él diga y ya...”, narró que “...un día él –aludiendo al accionante- recién entrado a esta empresa...”, su hijo –del testigo- se enfermó por lo que se demoró para llegar al trabajo, y el demandante le exigió reponer el tiempo ese mismo día, cuando él tenía que salir para atender a su hijo, considerando “...que una persona que está directamente manejándolo a uno tiene que ser más humanitario, y él tenía que haber visto que yo estaba preocupado por mi hijo y ser comprensivo en eso, pero él lo que hizo fue como en atacarme en ese momento y no, o sea, eso no se hace...”; que en otra ocasión le negó un permiso y al preguntarle el motivo “... levantó la voz y todo y al final ... me tocó



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

hablar con la ella –alude a la Gerente- para pedirle el permiso siendo que él era mi jefe directo que me había podido dar el permiso sin ningún problema...”, que sentía que el demandante estaba “...a toda hora como a la expectativa a ver en que uno fallaba para aprovecharse de eso, de pronto de atacarlo y hacerlo sacar, no sé que pensamiento tendría él...”; que puso en conocimiento de los dueños dicha situación “...yo les comunique eso que me sentía mal hasta llegue a pensar en renunciar la verdad...”.

Y, WILLIAM JOHANI PALACIOS, actualmente operario de la planta de tratamiento de aguas residuales de la accionada, conoce al demandante porque era el Jefe de Producción en helados San Jerónimo; que por el desempeño de sus funciones durante el tiempo que estuvo el accionante *“...ayudante de camión y yo salía a viajar, en rutas foráneas fuera de Bogotá, a nivel nacional mejor dicho, realmente yo con él trato no tuve directamente así, no mucho...”*, refirió que *“... como los lunes aquí viajamos de martes a viernes, los lunes yo ayudaba ahí en producción si me hago entender, entonces yo estaba entrando la ley para un tanque que hay ahí, y de pronto me llamo el conductor para preguntarme por una facturas de una leche que si la habían pagado o si no, pues yo estaba hablando con el conductor, él me dijo que entrara la leche, que por favor apure entrara la leche, yo le dije que no, que qué pena que era que me estaban preguntando de una plata ... y me dijo que entrara rápido la leche y yo le dije que listo, respecto a la situación del accionante con otros trabajadores “...lo que yo veía era básicamente lo normal, si de pronto lo que yo viví fue cuando ya pase a este puesto de operario que JAZMIN, muchas veces salía a lavar canastas y ella llegaba llorando, yo le preguntaba que porque lloraba ella me decía que el ingeniero –aludiendo al actor- le decía que la iba a hacer echar que por no cumplir bien sus funciones, que una cosa que la otra, eso es lo que yo viví realmente en cuestión de eso...”*.

De los anteriores medios de prueba, analizados uno a uno y en conjunto, evidencia la Sala, que tal como lo definió el juez de primer grado, se acreditaron los hechos enrostrados al demandante –malos tratos- en la carta de terminación del contrato, y que, como jurisprudencialmente se ha señalado, 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...”*, (Sent. CSJ SL 2850-2020 del 27 de julio de 2020).

En efecto, téngase en cuenta que todos los deponentes fueron coherentes, contestes y coincidentes en asegurar que el trato del actor hacía



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

ellos era desobligante, no los respetaba, los gritaba, en oportunidades ni se dejaba hablar adoptando una actitud prepotente e intimidante, dada su condición de jefe de los mismos, que incluso causaba miedo y angustia como lo expuso YAZMIN SILVA, y en otras ocasiones lanzando improperios, palabras soeces y vulgares como lo refirió VICENTE VILLARRAGA, al relatar el suceso de la lavadora.

Recuérdese que, las relaciones obrero-patronales deben estar precedidas del respeto mutuo, y que la subordinación “...no implica malos tratamientos, ni falta de respeto, ya que las relaciones con los trabajadores deben estar gobernadas por el absoluto respeto al trabajador y a su dignidad personal, lo que se constituye en una obligación patronal (artículo 57 numeral 4° CST.)” (Sent. No. 29410 de 6 de marzo de 2007, traída a colación en providencia SL 1636 de 24 de abril de 2021); ya que se debe respetar la dignidad del trabajador, sin que por la condición de subalterno del operario se pueda desconocer la misma, habida consideración que todos los trabajadores gozan de las mismas garantías, son iguales ante la ley y por consiguiente tienen la misma protección y prerrogativas.

Por tanto, los hechos referidos en las citadas comunicaciones y que se repite, fueron expuestos en el trámite procesal, conllevan esa falta de respeto y el trato desmedido que se endilga al actor, al menoscabar la dignidad personal y el honor a los trabajadores; y que se agrava teniendo en cuenta que dicho comportamiento proviene –del Jefe de Producción – y Jefe inmediato, quien se debe caracterizar por una conducta o actuación ejemplar, garantizando así un ambiente laboral adecuado que implica un alto grado de convivencia, donde impere la cortesía, el decoro, la seriedad y el más absoluto respeto y; que permita el desarrollo normal de las actividades de la empresa; por consiguiente, si el trabajador contraviene este elemento del ambiente laboral, para tornarlo en una discordia, se autoriza al empresario para finalizar el vínculo contractual laboral.

En ese orden, considera la Sala que la conducta de demandante, traspaso los límites del poder subordinante, lastimando la dignidad de sus subalternos, lo que de suyo configura la causal contenida en el numeral 2 del



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

literal b) del artículo 62 CST, para dar por finalizado el contrato con justa causa por parte de la accionada, tal como acaeció en el presente asunto.

Por consiguiente, se confirmará la sentencia consultada, al haber arribado el juez a la misma conclusión. Sin costas en la consulta.

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

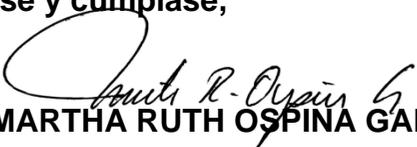
Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia consultada, proferida el 20 de Agosto de 2021, por el Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso Ordinario Laboral de primera instancia de **Gustavo Adolfo López López**, contra **San Jerónimo Cajicá, Cabrera Hermanos S.A.S.**, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Sin costas en la consulta.

Tercero: Devolver el expediente al juzgado de origen, una vez quede en firme esta providencia, y sin necesidad de orden adicional.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada


ÉDUÍN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado


JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado