



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el treinta y uno (31) de marzo dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2022-00085-01 P.T. No. 20.240
NATURALEZA: FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR
DEMANDANTE: CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S.
DEMANDADO: LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA “SINTRAELECOL”
FECHA PROVIDENCIA: TREINTA Y UNO (31) DE MARZO DE 2023.
DECISION: **“PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha veintidós (22) de noviembre de dos mil veintidós (2022) proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso especial - fuero sindical- acción de permiso para despedir- promovido por CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S. mediante apoderado judicial, contra LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA “SINTRAELECOL”. **SEGUNDO: SIN CONDENA** en costas de segunda instancia por surtirse el grado jurisdiccional de consulta.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy trece (13) de abril de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy diecisiete (17) de abril de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta
SALA LABORAL

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE

PROCESO: ESPECIAL LABORAL
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-002-2022-00085-01
PARTIDA TRIBUNAL: 20.240
JUZGADO: SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA
DEMANDANTE: CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS SAS
DEMANDADO: LUIS ALBERTO RODRÍGUEZ GALVIS Y SINTRAELECOL
ASUNTO: APELACIÓN SENTENCIA
TEMA: -FUERO SINDICAL- ACCION DE PERMISO PARA DESPEDIR

San José de Cúcuta, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el veintidós (22) de noviembre de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso especial - fuero sindical- acción de permiso para despedir- seguido bajo el radicado No. 54-001-31-05-002-2022-00085-01 y P.T. No. 20.240 promovido por CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S. mediante apoderado judicial, contra LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA “SINTRAELECOL”.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la siguiente providencia:

I. PRETENSIONES

La Empresa CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S., interpuso acción especial para obtener el levantamiento del fuero sindical y la autorización para despido del trabajador LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS, en su condición de Presidente de la Subdirectiva Zulia de la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA “SINTRAELECOL”, por incurrir en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, e incumplió gravemente lo establecido en los numerales 1, 5 y 7 del artículo 58, numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1, 6, 8, 17, 23 del artículo 55, numerales 16, 35, 38 del artículo 57, numerales 4, 11, 12 13, del artículo 62 del Reglamento Interno de Trabajo, cláusula primera del Otrosí “Compromiso de Auto Cuidado para Trabajo en Alturas”, para proceder a terminar su contrato de trabajo con justa causa.

II. HECHOS

La empresa demandante a través de su apoderado judicial fundamentó sus pretensiones en los siguientes hechos: Que, LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS el 15 de octubre de 2020 celebró contrato de trabajo por obra o labor determinada con la sociedad CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S., para el cargo de técnico electricista y además suscribieron un otrosí denominado “Compromiso de Auto Cuidado para Trabajo en Alturas”, entregándole también copia del reglamento interno de trabajo. Que, al iniciar la relación laboral, el señor RODRÍGUEZ GALVIS había cursado y aprobado “La acción de Formación Coordinador de Trabajo en Alturas” dictada por el centro de Entrenamiento de Trabajo en Alturas y Tareas de Alto Riesgo, pero agrega que además el 15 de octubre de 2020 recibió las siguientes capacitaciones: en Riesgos Críticos y en su identificación para Mitigarlos y Controlarlos, de Procedimiento Seguro para Trabajo Seguro Alturas y Maniobras de Rescate Vertical y en Procedimiento Seguro y Maniobra de Rescate en Sistema de Acero Air Climbo. Que el 15 de octubre de 2020 le fueron entregadas herramientas y dotación de seguridad para el cumplimiento de sus funciones, así como que en el curso de la relación laboral le han sido entregadas todas las necesarias para ejecutar el trabajo en alturas; recibiendo reentrenamiento para este los días 8 y 9 de junio de 2021.

Que el 16 de noviembre de 2021, el señor Marlon González, en su calidad de Coordinador HSE, remitió un Informe de Novedades Laborales, informando una serie de eventos ocurridos el 11 de noviembre de 2021 a las 3:17 p.m., exponiendo que el señor **LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS**, al realizar una maniobra de ascenso a un poste desde la escalera de dos cuerpos, omitió llevar conectado su punto de anclaje (gibb’s) de la línea de vida a la argolla esternal de su arnés, asumiendo el riesgo de muerte o lesiones por caída desde alturas; adjuntando registro fotográfico donde evidencia que realizó maniobra de ascenso sin estar conectado a un punto de anclaje de línea de vida a la argolla esternal de su arnés.

Que por lo anterior, el señor RODRÍGUEZ GALVIS asumió un riesgo al no emplear las herramientas de seguridad para el trabajo en alturas, a pesar de contar con las mismas y el conocimiento para su uso, incumpliendo de manera grave el procedimiento para el trabajo en alturas, al no usar de manera adecuada la línea de vida, necesaria para evitar el riesgo de caídas que pudieran ocasionar lesiones o muerte.

Que el 14 de diciembre de 2021, se notificó al demandado la apertura formal de proceso disciplinario, informándole la imputación de cargos y posibles consecuencias, citándole a descargos para el 17 de diciembre de 2021 y se le entregaron las pruebas del incumplimiento; por solicitud fue reprogramada para el 20 de enero de 2022, llevándola a cabo de manera virtual, siendo acompañado por la Dra. Jenny Rey y luego del traslado de las pruebas ya presentadas, el actor aceptó haber realizado ese día maniobra de ascenso a un poste desde la escalera de dos cuerpos, sin llevar conectado el punto de anclaje, aceptó haber recibido las instrucciones para uso adecuado de línea

de vida y EPPS, aceptó conocer el procedimiento para ascenso y descenso, reconoció la importancia del uso de la línea de vida y haber puesto en riesgo su integridad.

Que el reglamento interno de trabajo establece como falta grave, cualquier omisión que ponga en riesgo la seguridad de las personas, los bienes la Compañía o los bienes confiados a la misma y el incumplimiento de las prescripciones de seguridad para la operación, por lo que la conducta del trabajador constituyó un grave incumplimiento a sus obligaciones, poniendo en riesgo su integridad, la de sus compañeros y los bienes de la compañía, pese a conocer el reglamento interno de trabajo e incurriendo en las causas para terminación enunciadas en las pretensiones.

Que el 14 de febrero de 2022, se notificó la terminación del contrato de trabajo por los graves incumplimientos, concediendo la posibilidad de apelación que interpuso y como anexo a este recurso allegó Formato de Constancia de Registro de Creación y Primera Junta Directiva de una Subdirectiva o Comité Seccional de la Organización Sindical **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA “SINTRAELECOL” – SUBDIRECTIVA ZULIA**, donde consta que es presidente de dicha subdirectiva desde inscripción del 6 de agosto de 2019. Aunque anteriormente jamás había puesto en conocimiento de la empresa dicha posición y a que la empresa no cuenta con operaciones en el Municipio El Zulia (Norte de Santander), ni reside en dicho municipio o presta servicios en el mismo.

Que el 22 de febrero de 2022 se confirmó la decisión de terminar el contrato de trabajo, pero en atención a la notificación del cargo de directivo sindical, en comunicación del 22 de febrero de 2022, se le indicó al demandado que la terminación de su contrato de trabajo no tendría efectos hasta tanto un Juez Laboral se pronunciara sobre la existencia del fuero sindical y con ello la autorización de la terminación de su contrato de trabajo.

III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

El demandado LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ, mediante apoderada judicial, contestó a la demanda oponiéndose a las pretensiones y manifestando que aceptaba la existencia de la relación laboral, indicando, que las obligaciones para implementar el SS-SGT no se colige a simples formalidades sino a adoptar acciones sustanciales y no formales, advierte que el criterio de peligrosidad que se señala en la descripción de los hechos es una manifestación subjetiva, inconsiderada y que no explica todas las condiciones necesarias para el desarrollo del trabajo en alturas, que omite aclarar que el trabajador llevaba anclaje de posicionamiento, línea de protección principal que es la que permite el trabajo y maniobrabilidad en alturas, además de 4 puntos de anclaje relacionados con las extremidades del trabajador. Señala que los supervisores directos presionaban para la terminación de la labor, por lo que ese día los trabajadores de alturas contaban con un solo auxiliar para tres trabajadores, quien asiste en la verificación de

las condiciones de seguridad y ello impone el incumplimiento y exposición a riesgos a cargo del empleador.

Expone que el Manual Interno de Trabajo no puede vulnerar las previsiones contenidas en la norma laboral, esto en cuanto que, el artículo 51 del CST concordante con lo dispuesto en el artículo 112 de la misma normativa, el eventual incumplimiento de alguna de las obligaciones a cargo del empleado, la misma, por primera vez, solo podrá ser sancionada por el termino de 8 días y en caso de reincidencia 2 meses, luego la sanción impuesta es excesiva, máxime cuando el artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo precisamente en su literal la caracteriza como una falta leve en el siguiente sentido: *la violación leve por parte del trabajador de las obligaciones reglamentarias y/o instrucciones impartidas por el empleador*, advirtiendo que es falta leve la omisión que no desestabiliza, ni lesiona, por lo que existe una mala interpretación del Manual y desfavorable para el trabajador.

Respecto del fuero, señala que la empresa tenía conocimiento del fuero del Demandado. En tanto que el mismo concedió los respectivos permisos sindicales en su calidad de presidente desde el inicio de la relación laboral y advierte que los enunciados sobre la subdirectiva El Zulia, son irrelevantes.

Propone como excepciones la PRESCRIPCIÓN, por considerar que el hecho generador sucedió el 11 de noviembre de 2021 y se demoraron más de 2 meses para radicar la demanda.

La organización sindical **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA “SINTRAELECOL” – SUBDIRECTIVA ZULIA**, no contestó la demanda

IV. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA**, en sentencia dictada el 22 de noviembre de 2022, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR QUE EL Sr. LUIS ALFREDO RODRIGUEZ, incurrió en faltas graves tipificadas en el reglamento interno de trabajo conforme lo establecido en el numeral 6 del Art. 62 literal A, del C.S.L y de la S.S., en consecuencia, LEVANTAR el fuero sindical que cobijaba al mismo...

SEGUNDO: AUTORIZAR a la sociedad CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S., a que, si a bien lo tiene, proceda al despido del demandado conforme lo establece el Art. 410 del C.S.T y de la S.S.

TERCERO: DECLARAR como no probadas las excepciones de mérito planteadas por la parte demandada, Sr. LUIS ALFREDO RODRIGUEZ GALVIS”.

CUARTO: CONDENAR en costas a la parte demandada, Sr. LUIS ALFREDO RODRIGUEZ GALVIS”

El Juez de primera instancia, fundamentó su decisión en lo siguiente: Indicó que el problema jurídico consiste en determinar si hay lugar a la autorización, del despido, solicitado por CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S., respecto del trabajador LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS, previo análisis de levantamiento del Furo Sindical, solicitado en la demanda. Advirtió que no fue objeto de discusión la existencia del contrato de trabajo entre las partes y que el actor se encuentra amparado por fuero sindical como presidente de la Subdirectiva El Zulia de SINTRAELECOL.

Expuso los fundamentos constitucionales, legales y supraconstitucionales de la garantía del fuero sindical, consagrado en tratados de la OIT, su regulación en el Código Sustantivo del Trabajo y los postulados constitucionales sobre su reconocimiento; indicando que la Corte Constitucional ha desarrollado jurisprudencia sobre el alcance de su protección, dando lectura a los trabajadores aforados identificados en los artículos 406 y 407 del C.S.T., destacando que la notificación al empleador es el momento que marca el inicio de la garantía foral conforme los artículos 363 y 377 del C.S.T., coincidiendo la Corte Constitucional que la exigencia del fuero depende de la oponibilidad del mismo.

Advirtió que los presupuestos de la terminación del contrato de trabajo con justa causa establecido en el artículo 62 del C.S.T. respecto de la causal del numeral 6 del literal a sobre violaciones graves de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador del C.S.T. o así calificada en el reglamento y sobre lo cual jurisprudencialmente se ha indicado que debe primero verificar la ocurrencia del hecho y segundo que se identifique como una violación grave acorde a la norma particular.

Indicó, que la parte actora justificó la decisión de terminar el vínculo en el incumplimiento de las normas de trabajo seguro en altura el 16 de noviembre de 2021, lo que está corroborado en informe y acta de descargos, confesando el actor haber cometido la maniobra imprudente aunque aclarando que estaba trabajando bajo presión y el estrés laboral por la presión de sus superiores para terminar la obra; lo que no desvirtúa que en la realidad sí hubo un incumplimiento de las normas de seguridad en alturas, que era de obligatorio acatamiento tanto para trabajadores como empleadores como parte del sistema de riesgos laborales e higiene y salud en el trabajo.

Aseguró que para la fecha del evento estaba vigente la Resolución 1178 de 2017, que establece los requisitos técnicos para la calidad del trabajo en alturas y los lineamientos de la capacitación y ejecución de los mismos, incluyendo el equipo de protección con el respectivo componente de la línea de vida, los cuáles deben ser suministrados por el empleador y ser utilizados por el trabajador. Estando demostrado que el demandante los entregó y el trabajador estaba capacitado para su uso, tanto documental como confesado por el demandado en su interrogatorio. Advirtiendo que la falta de personal

que supervisara al trabajador o la presión de los superiores no es óbice para que este ignore el cumplimiento de sus obligaciones laborales, indicando que el literal e) del artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 indica que no es un acto de acoso laboral la exigencia de actos extras para cumplir labores necesarias.

Sobre la calificación de gravedad, indicó que el artículo 62 del Reglamento Interno de Trabajo consagra las faltas graves y señala el numeral Once, **“Ejecutar cualquier acto o comportamiento contrario a las normas, estándares, políticas, funciones y responsabilidades de Seguridad y Salud Laboral”**, por lo que el acto cometido está identificado como grave; no siendo de recibo que el demandado señale el artículo 59 sobre faltas leves cuyo párrafo identifica una escala de sanciones cuando no hay lesiones, pues esta no es la norma aplicable, dado que la falta y los hechos analizados se circunscriben a un modelo de disciplina leve sino a prevenir los riesgos que busca prevenir el sistema de cuidado de trabajo en alturas.

Manifestó que, en este caso se escuchó a los testigos para establecer la modalidad y procedimiento del trabajo seguro en alturas, de donde se expone la necesidad de materializar el anclaje a la línea de vida para que sirva y aunque un testigo afirmó que podían servir otros anclajes, también aclaró que era importante para garantizar el rescato en caso de un incidente; por lo que se logró identificar la magnitud del yerro en que incurrió el trabajador, quien era conocedor de las garantías que debía ejecutar para su trabajo y señala que por más mínimo que parezca, es deber del empleador la exigencia del cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo, con el correlativo deber de obediencia.

Concluyó, que es procedente acceder al levantamiento del fuero sindical, no prosperando la excepción de prescripción teniendo en cuenta el trámite del proceso disciplinario y si bien el hecho ocurrió en noviembre de 2021, adelantó el respectivo procedimiento hasta decidir su despido finalmente en decisión del 14 de febrero de 2022, confirmada el 22 de febrero, desde cuando comienzan los términos de prescripción y se presentó la demanda el 22 de marzo, oportunamente.

VI. CONSIDERACIONES

La Sala asume la competencia para surtir el grado jurisdiccional de consulta, como quiera que la sentencia de primera instancia fue totalmente adversa al señor LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS, en su calidad de trabajador, al no haberse interpuesto el recurso de apelación, conforme a lo dispuesto en el art. 69 del C.P. del T. y de la S.S. modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

Problema Jurídico.

De acuerdo con los antecedentes explicados, a esta Sala de Decisión le corresponde establecer: ¿Si existe o se configura la justa causa o causa legal de terminación del contrato laboral invocada por la empleadora demandante

CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S., para ordenar el levantamiento de la garantía foral del trabajador LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS al estructurarse la causal 6ta del numeral a) del artículo 62 del CST?, y consecuentemente, ¿Si es procedente conceder el permiso para despedirlo del cargo que se encuentra ocupando?

Fuero Sindical

A fin de determinar si el empleador demandante tiene derecho a que se levanta el fuero sindical del trabajador demandado, es menester recordar que el fuero es aquella protección de la cual goza el trabajador, para no ser desvinculado o desmejorado durante la ejecución de su contrato de trabajo, y bajo las condiciones que se establezca para dicha protección, aunado a que en el caso de la desvinculación, para esta no bastará con la justa causa sino que deberá ser calificada previamente por el juez laboral para autorizar el retiro del trabajador.

Sea lo primero señalar que en el artículo 39 de la Constitución Política se elevó a rango constitucional la garantía del fuero sindical:

“ARTÍCULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”

Al respecto del fuero sindical establece el artículo 406 del C.S. del T., define el fuero sindical como: *“(…) la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.”*

A su vez, esta norma señala que trabajadores se encuentran amparados por la garantía sindical:

“ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.”

Conforme a la norma transcrita, la garantía que otorga el fuero sindical es para cierta clase de trabajadores vinculados al sindicato y por el tiempo que dispone la norma; por lo tanto, para que un empleador pueda despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo de un empleado amparado por el fuero sindical es necesario que solicite un permiso al juez laboral, a través de la acción de levantamiento de fuero, aduciendo la justa causa en que fundamenta dicha petición, para lo cual debe recurrir al procedimiento previsto en los artículos 113 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Descendiendo al caso concreto que ocupa la atención de la Sala, se observa, que el señor LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS ostenta la calidad de Presidente de la Subdirectiva El Zulia de la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA “SINTRAELECOL”, registrada el 6 de agosto de 2019, por lo que posee una estabilidad laboral reforzada según lo establecido en los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo y aunque en la demanda se enuncian ciertas irregularidades en la notificación de la calidad de aforado al empleador o a la legalidad de la subdirectiva del Zulia, finalmente, estos asuntos no fueron objeto de la pretensión, ni incluidos en la fijación del litigio, por lo que no serán revisados en esta instancia.

Permiso para despedir.

A efecto de surtir el grado jurisdiccional de consulta, lo primero que debe indicar la Sala, es que a pesar de la imputación de múltiples causales de despido, que a juicio del empleador, se configuraron con la conducta del trabajador (Causales 2º, 4º y 6º del lit. a) del artículo 62 del CST) señaladas en la carta de terminación del contrato, el juzgador de primera instancia resolvió acceder a la pretensión del levantamiento del fuero sindical, por encontrar demostrada la causal del numeral 6 del literal A del Artículo 62 del C.S.T., esto es, por violación grave de las obligaciones del trabajador **en referencia a la comisión de la falta grave contenida en el numeral 11 del artículo 62 del Reglamento Interno del Trabajo, al omitir un procedimiento de seguridad en el trabajo de alturas realizado el 11 de noviembre de 2021**, de tal suerte, que bajo ese condicionante, la labor del Tribunal se concreta en analizar si efectivamente, conforme a las pruebas recaudadas, se configuró la causal de despido señalada por el A quo.

En ese orden de ideas, el análisis de la imputación realizada recaerá sobre la causal 6ta de despido contenida en el literal A del artículo 62 del C.S.T, que al respecto señala:

6. 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.**”

Y en concreto, respecto a la falta grave calificada como tal en el No 11 del artículo 62 del reglamento interno de trabajo, la cual se tipifica de la siguiente manera:

Ejecutar cualquier acto o comportamiento contrario a las normas, estándares, políticas, funciones y responsabilidades de Seguridad y Salud Laboral y gestión Ambiental de la EMPRESA y que ponga en riesgo el medio ambiente, la vida e integridad física propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, en la EMPRESA, el sitio de trabajo y/o en actividades realizadas en representación de la EMPRESA.

Así mismo, se debe tener en cuenta que el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se la haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que, en providencia del 15 de febrero de 2011, Rad. no.39394, ha dicho: *“la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario”*.

Sin embargo, resulta claro que es inalienable la exigencia del derecho al debido proceso del artículo 29 de la Constitución Política, ante la existencia de cualquier procedimiento judicial o administrativo, en razón a la primacía para cualquier decisión del principio de legalidad; por ello, la Sala de Casación

Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha estimado que “*para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir.*” (Providencia SL15245-2014. M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ)

De allí que, si bien no se le exija al empleador un procedimiento delimitado y concreto para el despido, ello no significa que este no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa; al respecto, recientemente en proveído SL2351 de 2020 la Sala de Casación Laboral ha complementado lo expuesto en precedencia y ha delimitado las garantías que deben preceder a la decisión de finalizar el vínculo laboral con base en una justa motivación, así:

“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.”

Relación de pruebas allegadas y practicadas.

Dentro del plenario se aportaron los siguientes elementos probatorios, relacionados con el hecho del despido:

- Contrato de trabajo a término de obra o labor determinada suscrita entre las partes, de donde se destacan las siguientes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMERA.- Objeto: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del EL EMPLEADO para desempeñar en FORMA EXCLUSIVA el cargo de TECNICO ELECTRICISTA con las funciones inherentes, las descritas en el manual de funciones del cargo que hace parte integrante de éste contrato y la función de conducción cuando deba desempeñar su labor en un vehículo asignado por el EMPLEADOR, así como la ejecución de las tareas ordinarias, anexas y complementarias, en especial poner toda su capacidad intelectual y la experiencia que posee para el adecuado desarrollo y desempeño de las funciones propias y de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesario, sin que preste directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores y sin que trabaje por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia de este contrato, siendo entendido que al EMPLEADO por conducto del EMPLEADOR se le podrá asignar dentro de las dependencias de la empresa, o en los sitios en donde ella desarrolle su objeto, cualquier otro puesto o cargo sin desmejorar las condiciones laborales y/o salariales de EL EMPLEADO y que no se le causen perjuicios. **Parágrafo:** Todos los documentos que tengan que ver con el cargo y la función hacen parte integral del presente contrato, tales como: 1) Manual de Funciones. 2) Plan de Calidad. 3) Manual de Procedimientos. 4) Informes de Gestión a su inmediato superior. 5) Reportes sobre controles y supervisión. 6) Demás aspectos relacionados con las labores propias del encargo.

CLÁUSULA TERCERA.- Reglas que debe cumplir el EMPLEADO: Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, así como las disposiciones consignadas en el presente contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Salud y Seguridad Laboral y Gestión Ambiental, el Manual de Convivencia, el Código de Ética; las políticas de presentación personal, de tratamiento de datos, de disciplina, de permisos, de calidad y sistema de gestión, de responsabilidad de bienes, de prevención de alcohol y drogas; y demás normas que rijan y sean entregadas y puestas en conocimiento al EMPLEADO durante la vigencia del Contrato de Trabajo, los cuales hacen parte integrante de mismo.

CLÁUSULA NOVENA.- Faltas graves y causales de terminación del contrato: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato de trabajo, las enumeradas como tales en el artículo 7o. del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y en particular, el incumplimiento de los deberes, las obligaciones y prohibiciones establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, al Reglamento de Salud y Seguridad Laboral y Gestión Ambiental, el Código de Ética y demás normas, reglamentos y políticas de EL EMPLEADOR. **Parágrafo:** Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier motivo, es responsabilidad especial del EMPLEADO hacer entrega de su cargo a través de una ACTA DE FINALIZACIÓN, en la cual se detallen los asuntos pendientes y se sugieran las acciones que se deban ejecutar para el normal desarrollo de la responsabilidad del cargo. Si lo anterior no se presenta, la organización podrá iniciar las acciones legales pertinentes por los perjuicios causados.

- Documento titulado “ENTREGA DE RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN” donde se identifica el cargo de TÉCNICO ELECTRICISTA como de localización física Terreno, área de Reposición y Expansión y se señalan las especificidades del cargo así:

II. MISIÓN DEL CARGO
EJECUTAR LAS ACTIVIDADES ASOCIADAS A LOS PROCESOS DE INSTALACIÓN Y CAMBIO DE MEDIDORES DE ENERGÍA CONVENCIONAL Y MEDIDA CENTRALIZADA, INSTALACIÓN DE CAMBIO DE EQUIPOS DE MEDIDA, ACTIVIDADES DE SUSPENSIÓN, CORTE, RECONEXIÓN Y CONEXIÓN DEL SERVICIO, MANTENIMIENTO DE REDES DE BT Y OBRAS ELÉCTRICAS BT, DE ACUERDO AL ALCANCE DEL CONTRATO ASOCIADO, CUMPLIMIENTO CON LOS PROTOCOLOS DE TRABAJO, GESTIÓN DE CALIDAD DEL CONTRATO, NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE Y EL SG SST-GA.

- Otrosí al contrato de trabajo titulado “COMPROMISO DE AUTO CUIDADO PARA TRABAJO EN ALTURAS” donde el empleado asume el siguiente pacto

PRIMERA.- El Empleado asume el compromiso de autocuidado de su salud durante la vigencia del contrato de trabajo, que implica: i) Tomar diariamente acciones, actitudes y medidas de prevención en su ambiente laboral, personal y familiar que contribuyan al mantenimiento de su buen estado de salud personal; ii) Cuidar su cuerpo haciendo ejercicio con regularidad, siguiendo una dieta saludable, manteniendo un peso ideal, evitando someterse a ruidos que afecten su auditividad y limitando la cantidad de alcohol que bebe; iii) Reportar cualquier alteración de su estado de salud que pueda comprometer su integridad personal y las de los demás.

SEGUNDA.- El Empleado se compromete a mantener las condiciones psicofísicas para aprobar los exámenes médicos y los cursos de reentrenamiento para el trabajo en alturas durante la vigencia del contrato de trabajo.

TERCERA.- La desaprobación de los exámenes médicos ocupacionales o los reentrenamientos para el trabajo en alturas por parte del Empleado será causal de incumplimiento de sus obligaciones laborales y terminación del Contrato de Trabajo por justa causa.

- Documento titulado “Notificación y entrega de reglamentos, códigos y políticas de la empresa, señalando el empleado que ha recibido: reglamento interno de trabajo, carta ética, código de conducta, reglamento de higiene y seguridad laboral, políticas de regulación de la empresa sobre seguridad vial, consumo de sustancias, horas de conducción y descanso, velocidad máxima, cinturón de seguridad, uso

de elementos de protección, uso de equipos bidireccionales, reporte de accidentes de trabajo y reglas de trabajo eléctrico.

- Certificado de aprobación del demandado del curso de COORDIANDOR DE TRABAJO SEGURO EN ALTURAS del año 2016.
- Constancia de formación vocacional emitida por el MINISTERIO DEL TRABAJO a la actividad de reentrenamiento ejecutada por la demandante al demandado en junio de 2021.
- Planillas de asistencia del actor a capacitaciones en riesgos, trabajo seguro en altura y maniobras de rescate seguro, dictadas en octubre de 2020.
- Acta de entrega de elementos de seguridad del almacén incluyendo los materiales necesarios para el trabajo en altura durante 2021 y 2022.
- Reglamento interno de trabajo de CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS, de donde se destacan los siguientes apartes:

Artículo 40.- Es obligación del Empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los Trabajadores a su cargo, para lo cual debe garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, velando por la protección integral del trabajador y el medio ambiente, de conformidad con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental (SST y GA).

Artículo 44.- Medidas de Higiene y Seguridad Industrial: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular, a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, debiendo: **i)** Velar por el cuidado integral de su salud, **ii)** Los trabajadores podrán abstenerse de cumplir las órdenes que les imparta su empleador, cuando considere que su cumplimiento pone en grave riesgo la salud. **iii)** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la dependencia de Salud Laboral del EMPLEADOR o por las entidades del ramo de Seguridad Social Integral; **iv)** Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales. **v)** Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de la empresa o como vigía ocupacional. **vi)** Asistir a los programas de capacitación, promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales o que efectuó el mismo empleador. **vii)** Usar de manera adecuada todos los elementos de protección personal entregados por la Empresa para evitar los accidentes de trabajo; **viii)** Avisar y solicitar oportunamente a la Empresa el cambio de los EPP que se les rompan, averíen o dañen; **ix)** Abstenerse de negociar o cambiar con terceros y entre ellos mismos los EPP que la empresa les entrega para su desempeño; **xi)** Abstenerse de utilizar EPP no entregados por la empresa.

Artículo 45.- El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, políticas procedimientos, funciones, responsabilidades y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, así como la omisión en el uso o el uso inadecuado de los elementos de protección personal facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

Artículo 55.- Obligaciones del Trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

8. Acatar y guardar las medidas preventivas de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina Preventiva del Trabajo prescritas por el Área de Seguridad, salud laboral y Gestión Ambiental de la EMPRESA o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
17. Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal que la Empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo y reportar de manera oportuna su deterioro, daño o pérdida al jefe inmediato y/o al área de Seguridad, Salud Laboral y gestión Ambiental.

Artículo 57.- Prohibiciones a los Trabajadores: Se prohíbe a los Trabajadores:

16. Ejecutar cualquier acto o comportamiento que ponga en riesgo el medio ambiente, su integridad física o la vida, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, herramientas, edificios, oficinas o salas de trabajo.
38. Omitir o usar inadecuadamente la totalidad o parte de la dotación, o elementos o equipos de protección personal en el trabajo.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones señaladas en el presente artículo por parte del trabajador, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador.

CAPITULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 58.- Imposición y sanciones: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114 C.S.T.).

Artículo 59.- Faltas Leves: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

g. La violación del Procedimiento definido por la empresa como Indicador de Prevención de Accidentes Laborales (IPAL), implicará las sanciones de acuerdo con el siguiente nivel de sanción:

Grado de calificación	Primera Vez	Segunda vez
Ipal 10	Llamado de atención y socialización sobre el incumplimiento	Suspensión hasta por tres (3) días
Ipal 20	Llamado de atención y socialización sobre el incumplimiento	Suspensión hasta por ocho (8) días
Ipal 30	Suspensión hasta por tres (3) días y socialización sobre el incumplimiento	Suspensión hasta por ocho (8) días
Ipal 40	Suspensión hasta por tres (3) días y socialización sobre el incumplimiento	Suspensión hasta por ocho (8) días

i. El incumplimiento leve de los procedimientos técnicos y de SSL que den lugar a incidente o accidente de trabajo, implica: **i)** En el caso de los Incidentes, una suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (3) días. **ii)** En el caso de un accidente leve que produzca una incapacidad no mayor de treinta (30) días, una suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.

Parágrafo: Para los efectos de las faltas establecidas en los literales c), d), e), h), i) y j) se entenderá **falta leve**, aquella acción u omisión que no desestabiliza ni lesiona de manera grave la disciplina, la organización y las actividades propias de la empresa ni la honra de las personas en el instante en que se producen y que son pasajeras, no permanentes ni repetitivas.

Artículo 62.- Faltas Graves: Constituyen faltas graves, suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa:

4. La violación grave del trabajador de las obligaciones reglamentarias y/o instrucciones impartidas por el empleador.

7. La violación del Procedimiento definido por la empresa como Indicador de Prevención de Accidentes (IPAL), cuando la violación del procedimiento sea calificado como un IPAL no conforme 50. **Parágrafo.-** En aquellos eventos en los cuales al trabajador se le imponga un IPAL 50 no conforme, el jefe o superior jerárquico recibirá desde un llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida y hasta una suspensión al contrato de trabajo por ocho (8) días, de acuerdo con la gradualidad de la falta definido en la investigación realizada por la empresa.
9. El incumplimiento grave de los procedimientos técnicos y de SSL que den lugar a un accidente de trabajo grave o mortal.
10. El incumplimiento grave de la calidad en los trabajos asignados, aunque sea por primera vez.
11. Ejecutar cualquier acto o comportamiento contrario a las normas, estándares, políticas, funciones y responsabilidades de Seguridad y Salud Laboral y gestión Ambiental de la EMPRESA y que ponga en riesgo el medio ambiente, la vida e integridad física propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, en la EMPRESA, el sitio de trabajo y/o en actividades realizadas en representación de la EMPRESA.
12. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la Empresa o de los bienes de terceros confiados a la misma.
13. No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones y/o valores de la Empresa o que en ella se manejan, impartan los jefes de ésta.
22. Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por la Empresa para el manejo y/o seguridad de procesos, operaciones, software, información y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la Empresa, bien sea de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo.

Artículo 63.- Integración Normativa: Sin perjuicio de lo contenido en el presente capítulo, también harán parte de la escala de faltas y sanciones del Reglamento Interno todas aquellas conductas y sanciones establecidas en los contratos de trabajo, manuales, procedimientos, instrucciones y políticas expedidas por la organización.

Artículo 74.- Decisiones disciplinarias por parte del Empleador: Cuando el Empleador logre verificar que las conductas objeto de apertura del proceso disciplinario han tenido ocurrencia y constituyen un incumplimiento a las obligaciones laborales y reglamentarias del trabajador, podrá imponer:

- d. **Terminación del contrato de trabajo con justa causa:** Cuando se configure alguna de las causales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con el capítulo XIV del Reglamento Interno de Trabajo, el empleador estará facultado para proceder a la terminación del contrato de trabajo. Esta decisión deberá estar motivada y ser notificada por escrito al Trabajador.

Las decisiones establecidas en el presente artículo deberán aplicarse en concordancia con lo contenido en el Capítulo XIV del Reglamento Interno de Trabajo y las demás normas complementarias aplicables al caso.

Artículo 76.- Motivación, proporcionalidad y congruencia: Toda decisión disciplinaria del empleador deberá realizarse mediante un acto motivado y congruente, el cual contendrá de manera clara y precisa la imposición de la sanción, la cual será proporcional a los hechos que la motivaron.

- Informe de novedades laborales del 16 de noviembre de 2021, realizado por MARLON GONZALEZ en calidad de COORDINADOR HSE, respecto de los trabajadores ALFREDO RODRÍGUEZ y LUIS EDUARDO CARRILLO como Técnico Electricista y Auxiliar Operativo, por hechos ocurridos el 11 de noviembre de ese año en el Barrio Quinta Bosch, descrito así:

Se solicita procesos disciplinarios a los colaboradores Alfredo Rodríguez (técnico electricista) y Luis Eduardo Carrillo (Auxiliar Operativo) ya que el día 11 de noviembre de 2021, en una inspección realizada por parte del coordinador del área HSE, se evidenció una falta gravísima por parte del señor Alfredo Rodríguez, en la cual coloca en riesgo de muerte o por lo menos de lesiones irreversibles, su integridad física y la estabilidad en las relaciones comerciales con nuestro cliente CENS, ya que aun con el conocimiento, la capacitación y el dominio en el tema de trabajo en alturas (desde el 2016 es Coordinador de TSA) deliberadamente decide realizar una maniobra de ascenso aun poste desde la escalera de dos cuerpos, sin llevar conectado su punto de anclaje (gibb's) de la línea de vida a la argolla externa de su arnés, asumiendo el riesgo de caída desde alturas.

A lo anterior agrega que en charlas y capacitaciones se ha indicado la necesidad de mitigar riesgos y no asumirlos, el señor RODRIGUEZ es conocedor de la norma y las posibles lesiones, transmitiendo mal ejemplo al ser uno de los trabajadores más experimentados y señalando que desde todo punto de vista es una falta gravísima que no se puede dejar pasar por alto; anexando la siguiente fotografía del evento:



- Citación a descargos comunicada por el empleador al demandado, indicando inicio del procedimiento disciplinario, fundado en el informe de novedades citado y citando como normas invocadas para constituir falta grave: Artículo 62 numerales 4 y 11, violación de las prohibiciones de los numerales 16 y 24 del artículo 57 del Reglamento Interno, en armonía con numerales 1, 5 y 7 del artículo 58 del C.S.T., e informando como posible sanción la terminación del contrato con justa causa.
- Diligencia de descargos del 20 de enero de 2022, de donde se evidencia que el actor acepta conocer las funciones de su cargo, las explica y reconoce la importancia de sus responsabilidades, aclara que no tiene acceso al reglamento interno de trabajo. Sobre lo acontecido el día del evento, expuso:

R:/ Me entere cuando me comunicaron que estaba para descargos porque ese día 11 fue un día bastante trajinado en el contrato, el cual se estaba manejando un stress laboral debido a la deficiencia de trabajadores, nos asignaron 2 puntos de trabajo por media tensión y 3 por baja de tensión, en mi cuadrilla habían tres linieros dos linieros el líder y un auxiliar rescatista para poder cumplir con los tiempos de desconexión era necesario que los tres linieros incluyéndome subiéramos en los tres puntos quedando el auxiliar rescatista haciendo las veces de rescatista para los tres y a su vez el auxiliar de los tres y siendo aproximadamente las 02:40pm estaba terminando de derivar el transformador por baja tensión, en el punto hacia falta la puesta a tierra para poner a trabajar el transformador, yo me bajo del poste y llamo a Hugo Silva para que consigna la puesta a tierra para el transformador , el la lleva sobre las 3:00pm, como todos los compañeros estaba ocupados yo decidí extender la cinta , el compañero Hugo Silva me dice que nos apuramos porque la consigna se cerraba a las 04:30pm yo asegure los materiales y de prisa sube a la escalera y hasta el punto de transformador inconscientemente debido al estrés laboral del momento y por tratar de cumplir con los tiempos y no perjudicar a la empresa para que no hubiera sanciones, entonces por mi parte era que no se fuera atrasar los tiempos de la consigna, ya estaba realizando la maniobra cuando se presentó el compañero Marlon González y es donde hace el hallazgo, quiero que quede claro lo siguiente en ningún momento yo asumí la responsabilidad no asumí la responsabilidad yo subí inconscientemente.

Adicional a lo anterior, refiere que es una persona crítica en cuanto al manejo de la seguridad del trabajo en alturas, que no considera haber violado la norma voluntariamente, debió suceder por el estrés laboral y el acoso para que terminara; que ha laborado por 24 años y ha recibido instrucciones constantes, reentrenamiento y formación en seguridad, no ha sido sancionado antes por esta clase de sucesos y aclara que el sí estaba posicionado con la línea de posicionamiento, con 3 puntos de apoyo y la faltante se agrega para más seguridad. Que esa línea de vida sirve en caso de rescate por desmayo o quedar colgando. Que se debe tener en cuenta la falta de programación de los coordinadores, que los perjudica y puede llevar a cometer esa clase de faltas. Refiere que fue un error involuntario, por la presión de cumplir las consignas.

-Carta de terminación unilateral del contrato de trabajo del 14 de febrero de 2022, explicando que una vez agotado el procedimiento interno del reglamento, decide con el material probatorio objetivo y suficiente determinar que incurrió en un incumplimiento a sus obligaciones laborales, generando un riesgo para su vida e integridad física, comportamiento incompatible respecto de sus obligaciones y que da lugar a invocar las justas causas de los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del C.S.T. Concediendo el recurso de apelación consagrado en el reglamento.

-Recurso interpuesto por el demandado de fecha 16 de febrero de 2022, donde señala la existencia de fuero sindical y una indebida valoración probatoria.

-Oficio del 22 de febrero de 2022 que resolvió la apelación, reiterando que está demostrado el incumplimiento grave de las obligaciones, que no se justificó en sentido alguno la conducta, que la sanción es proporcionada pues se desconoció el instructivo de ascenso y descenso a poste hasta 14 metros con escalera y sistema de rescate, garantizando el debido proceso.

Interrogatorio de parte absuelto por el señor LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS, donde aceptó estar capacitado para trabajo en alturas y refirió a explicar que cuenta con el equipo necesario para ejecutarlo de manera segura, expuso sobre la línea de vida que debe estar sujeta al cuerpo por medio de un Gibb. Respecto de los hechos del 11 de noviembre, refiere que se subió al

poste, se posicionó con la línea y allí desconecta el gibb, que bajo por la línea al piso. Señala que lo hizo porque tenía posicionamiento, tenía un punto de anclaje que le permitía laborar y sobre si es una acción permitida, señala que debía virar y pudo haberse trabado en ese momento sin que tras 25 años ejerciendo labor en alturas hubiere provocado un accidente. Señala que la línea de vida es para ascender o descender, no debe estar asegurada en todo momento porque dificulta el movimiento, teniendo arriba los puntos de anclaje que lo aseguran y previenen caída. Advirtiéndole que, a pesar de lo contestado en descargos, considera actualmente no haber incurrido en una violación de seguridad. Sobre el GIBB, es el arrestador de caídas durante la subida o bajada, ya que no permite la caída del trabajador al piso.

Testimonio rendido por JAIRO SÁNCHEZ PÁEZ, quien labora para la empresa demandante hace 22 meses y por allí conoce al demandado, al ser cuestionado sobre la necesidad del Gibb, expone que al haberse posicionado en la altura no es necesario pues ya tiene sus dos manos en la labor y los otros puntos de anclaje, siendo la utilidad de la línea de vida que se pueda hacer el rescate en caso de desmayo o caída. El protocolo es estar asegurado en la línea de vida, subir, posicionarse y volver a asegurarse para el descenso, señalando que tienen un auxiliar que les asista en materia de seguridad y suele ser uno por cuadrilla. Advierte que no es tan normal soltar el gibb cuando está posicionado en la altura, solo en casos donde la distancia impida ejecutar una maniobra y sea estrictamente necesario soltarlo para completarlo, pero en dado caso está la línea de posicionamiento o también la de posición de caída. Señala que, en caso de eventual rescate, debe ser evaluada la utilidad del gibb por los rescatistas dependiendo de la fuerza del afectado, que en todo caso sí sucede que el gibb pueda afectar la posibilidad de maniobra y por ende se deba soltar, caso en el cual cuentan con la línea de posicionamiento y la detención de caída, que cuando se sueltan del gibb no necesitan autorización porque en la capacitación lo explican como posible si tienen las otras dos líneas.

Testimonio rendido por ANGELA MARÍA BERNAL, trabajadora de CAM COLOMBIA desde diciembre de 2020 como Auxiliar de HSI (Higiene y Seguridad Industrial), conoce al demandado como trabajador de la misma empresa; expone que estuvo presente en la auditoría del 11 de noviembre de 2021, donde se realizó inspección a la cuadrilla y el trabajador se encontraba realizando una maniobra de ascenso en poste, no se encontraba anclado a su punto de anclaje que es el Gibb en ese momento. Cuando lo evidenció, el señor ya se encontraba posicionado en altura, pero se podía ver que el gibb estaba en la base de la escalera en la parte baja y por ello considera que no lo usó para subir. Respecto de la utilidad del Gibb, es el punto de anclaje que el trabajador siempre e independiente de la maniobra en poste, sirve para que quede posicionado en ese punto y sin este no funciona la línea de vida. Expone que de manera inmediata se realiza la observación de que baje la escalera, posicionarse y reanudar la maniobra, insistiendo en la importancia de la seguridad, estando acompañado de su auxiliar. Que el Gibb siempre debe estar posicionado y anclado, independiente de la maniobra, porque en caso de una eventualidad puede generar un evento mayor. Señala que constantemente se realizan capacitaciones, se realizan socializaciones

internas y se insiste en las medidas de seguridad. Desconoce si el auxiliar fue sujeto de un proceso disciplinario o si se convocó también al supervisor, señalando que no se dejó constancia del supervisor porque el trabajo en cuestión lo ejecutaban 8 cuadrillas. Advierte que en ningún momento se permite soltar el anclaje y menos subir o bajar sin él.

Testimonio rendido por LUIS EDUARDO GALLO, coordinador de proceso de reposición con la empresa demandante y conoce allí al demandado como trabajador, y compañero de la cuadrilla que coordina; sobre cómo deben realizarse las medidas de seguridad para ascenso y descenso en escalera sobre poste, explica que llegan a la zona, se identifica el punto de trabajo y se determina el método para ascenso, señalización, preparación de elementos y ejecución. Respecto de la línea de vida, se instala en la argolla pectoral del arnés y este siempre debe estar posicionado en su lugar para garantizar un eventual rescate. Para el caso concreto, se investigó al actor porque no tenía puesta la argolla en la línea de vida, advirtiendo que no se puede prescindir de ella porque es parte de la normativa de seguridad. Sin esta medida, el rescate se complica y podría derivar en fatalidad porque en esos momentos cada segundo cuenta. Afirma que tiene entendido que el auxiliar también tuvo un procedimiento disciplinario, pero no está seguro si el supervisor. Acepta que no hubo accidentes el día de la falta, pero pudo suceder.

Análisis probatorio y estructuración de la conducta imputada

Sea lo primero indicar por parte de la Sala, que en el sub-examine, se encuentra cabalmente probado que el señor LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS está vinculado a CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S. como trabajador por contrato de trabajo de obra o labor determinada, que fue aportado con la demanda y permite establecer que el 15 de octubre de 2020 inició la relación para ejecutar el cargo de técnico electricista para “*la labor de expansión y remodelación de redes en la ejecución de la obra o proyecto a que se refiere el contrato No. CW104854 Zona 1 (Cúcuta) – CW104862 Zona 3 (Pamplona y Tibú) suscrito entre el empleador y CENTRALES ELÉCTRICAS DE NORTE DE SANTANDER*”, con un salario de \$1.843.386.

De otro lado, debe advertir este Tribunal, que conforme la jurisprudencia y las normas legales aplicables, no se avizora vulneración al derecho de defensa y debido proceso del señor RODRÍGUEZ GALVIS, pues se dio el trámite reglamentariamente fijado para el proceso disciplinario que identificó el despido como una sanción en el artículo 74 del Reglamento y que según el artículo 65 consta de apertura, comunicación de los cargos, diligencia de descargos, pronunciamiento motivado y un recurso, lo que efectivamente sucedió. Como se explicó previamente, la Corte ha considerado que debe existir un escenario mínimo de defensa para que el trabajador exponga su situación, lo que en este caso se garantizó.

Respecto de la comisión de la conducta, conforme al cúmulo de pruebas allegado al plenario, se tiene como demostrado que el señor LUIS AFREDO RODRÍGUEZ durante el día 11 de noviembre de 2021, mientras realizaba sus labores en la cuadrilla asignada para tareas en el Barrio Quinta Bosch de la ciudad de Cúcuta, realizó una maniobra mientras estaba desconectado el punto de anclaje (denominado gibb's) que debe mantener de la línea de vida a la argolla esternal de su arnés.

Al percatarse de este evento, el Coordinado de Higiene y Seguridad Industrial elevó el reporte a Recursos Humanos señalando que se trataba de una falta gravísima que generaba riesgo de muerte o lesiones en la persona, así como exposición para otros compañeros y a los bienes de la empresa y su contratante, realizando el respectivo informe del evento con respaldo fotográfico, donde se advierte que las maniobras en alturas ejecutadas por el trabajador, se realizaron sin utilizar el punto de anclaje entre la línea de vida y la argolla esternal del arnés, dejando plena constancia de la ubicación del freno de cuerda desanclado y suelto a mitad de la escalera, en lugar de estar sujeto al pecho del trabajador.

No obstante lo anterior, el demandado en su diligencia de descargos como en su interrogatorio de parte, si bien acepta la ocurrencia de los hechos, controvertió la gravedad de su conducta, señalando que es un trabajador con más de 20 años de experiencia en ejecutar de manera segura trabajo en alturas, que por ese conocimiento puede afirmar que no generó ningún riesgo para su vida y la de sus compañeros, pues para ejecutar algunas maniobras en altura debe soltar el anclaje de línea de vida cuya utilidad es esencial solo durante la subida y bajada pero adicional a ello tiene otros soportes, como la línea de posicionamiento que garantizan su estabilidad, recalcando que ese día pudo tener un descuido derivado de la presión por terminar rápido la labor, y la capacidad de maniobra que tal aspecto le ofrece.

Así las cosas, verificada la cabal ocurrencia de la conducta imputada, el quid de la controversia radica en establecer si el comportamiento del trabajador, tiene cabal encuadramiento en la causal 6ta del literal a) del artículo 62 del CST, advirtiendo que dicha hipótesis, se enmarca respecto a la comprobación de la falta calificada como grave por parte del empleador en su reglamento interno de trabajo y en concreto a la establecida como tal en el No 11 del artículo 62 del reglamento interno de trabajo, la cual se tipifica de la siguiente manera:

Ejecutar cualquier acto o comportamiento contrario a las normas, estándares, políticas, funciones y responsabilidades de Seguridad y Salud Laboral y gestión Ambiental de la EMPRESA y que ponga en riesgo el medio ambiente, la vida e integridad física propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, en la EMPRESA, el sitio de trabajo y/o en actividades realizadas en representación de la EMPRESA.

Y para tal efecto, en este caso, es el propio empleador quien en su reglamento interno de trabajo y en ejercicio de su poder subordinante, calificó como grave dicha conducta, de tal suerte, que bajo esas condiciones, se excluye la competencia del juez del trabajo para calificar la gravedad del comportamiento, limitándose su accionar simplemente a establecer si la conducta del trabajador se tipifica dentro de la hipótesis consagrada por el patrono.

En ese orden de ideas, y si bien al plenario no se aportó un manual de la empresa que permita identificar alguna instrucción específica que deben seguir los trabajadores sobre el anclaje a la línea de vida en el trabajo de alturas, es menester acudir entonces a la normatividad aplicable de manera general que para el momento de los hechos sería la Resolución 1409 de 2012 que reglamentó la seguridad para protección contra caídas en trabajo de alturas, vigente hasta el 26 de agosto de 2022 que fue reemplazada por la Resolución 4272 de 2021.

Dicha normatividad en su artículo 22 consagra las medidas de protección contra caídas y define como medidas activas las *“que involucran la participación del trabajador. Incluyen los siguientes componentes: punto de anclaje, mecanismos de anclaje, conectores, soporte corporal y plan de rescate”*, definiendo que los puntos de anclaje fijo son para detención de caídas y puntos de restricción de caídas, los dispositivos de anclaje portátiles son aquellos que abrazan o se ajustan a una estructura y para el caso concreto se utilizan junto al modelo de línea de vida vertical, el cual se define como *“sistemas de cables de acero con alma de acero, cuerdas sintéticas, rieles u otros materiales que, debidamente anclados en un punto superior a la zona de labor, protegen al trabajador en su desplazamiento vertical (ascenso/descenso)”*, estos pueden ser fijos cuando la escalera supera los 4.50 metros o portátiles y se complementan con una serie de conectores que son: (i) ganchos de seguridad, aquellos que unen el arnés al punto de anclaje, (ii) mosquetones con sistema de bloqueo automático, (iii) conectores para restricción de caídas, (iv) conectores de posicionamiento, (v) conectores para detención de caídas que se conforman de eslingas con absorbedor de energía y líneas de vida autorretráctiles, (vi) conectores para tránsito vertical que pueden ser frenos fijos o portátiles y (vii) arnés de cuerpo completo.

Ahora bien, a efecto de establecer si la maniobra ejecutada por el trabajador de alturas consistente en desabrochar el punto de anclaje (denominado gibb's) que debe mantener de la línea de vida a la argolla externa de su arnés, se constituye en un **acto o comportamiento contrario a las normas, estándares, políticas, funciones y responsabilidades de Seguridad y Salud Laboral**, los testigos allegados al plenario, todos ellos trabajadores de CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS, y compañeros de labores del actor, son enfáticos en explicar la utilidad de emplear la línea de vida en el trabajo en alturas, **pues de esta manera se garantiza un rescate seguro del trabajador en caso de caída.**

En efecto, nótese como el señor ÁNGELA MARÍA BERNAL, especialista en seguridad del trabajo, **niega que sea admisible** soltar el anclaje Gibbs que mantiene la línea de vida aunque ya esté posicionado en la altura y el señor LUIS EDUARDO GALLO, coordinador, también advierte que dicho punto de anclaje siempre debe estar posicionado, pues solo así se garantiza un adecuado rescate eventual, de tal suerte, que funge palmario que la maniobra del trabajador realizada el día el día 11 de noviembre de 2021, se configura como un comportamiento que vulnera de manera flagrante las normas de seguridad laboral que puso en peligro su propia vida e integridad física, adecuándose cabalmente la conducta a la falta grave señalada por el empleador en el No 11 del artículo 62 del reglamento interno de trabajo.

Ahora bien, advierte la Sala, que desde la contestación de la demanda se reclama por parte del trabajador, que en el mismo reglamento de trabajo se regulan una serie de faltas leves, en torno a la vulneración de los protocolos de seguridad en el trabajo que en aplicación al principio de favorabilidad, debieron ser impuestas al demandado antes de proceder a su despido, todo ello conforme a lo dispuesto en el literal g del artículo 59 del reglamento de trabajo, el cual señala que es una falta leve la “violación del Procedimiento definido por la empresa como Indicador de Prevención de Accidentes Laborales (IPAL)” y procede a identificar una escala de 10, 20, 30 y 40 con sanciones proporcionales a la gravedad (llamado de atención y suspensión progresiva). Para posteriormente indicar el artículo 7° del artículo 62 como falta grave, la violación de este procedimiento, en una escala de 50.

No obstante lo anterior, y partiendo de la base, que en los eventos en que se solicita el levantamiento del fuero sindical, al empleador le basta con demostrar que el comportamiento imputado se ajusta a una causal de despido, en este caso, a la falta grave calificada como tal en el No 11° del artículo 62 del reglamento interno de trabajo ya analizada, la parte demandada, en este caso el trabajador, si quiere controvertir la aludida gravedad tiene la carga de la prueba de desvirtuar la configuración de dicha causal, de tal suerte, que para verificar la existencia de la falta leve alegada, necesariamente debió aportar los contenidos de los cursos y manuales de procedimiento seguro, que permitan establecer el funcionamiento de la Valoración IPAL, para así definir si la conducta cometida por el trabajador debía someterse a dicha calificación menos gravosa regulada igualmente en el reglamento interno de trabajo.

Así las cosas, y como la aludida documentación que no fue allegada a los diligenciamientos, no es factible analizar si el comportamiento del actor, pudo ser considerado como una falta leve contenida en el reglamento interno de trabajo y no como una causal para fulminar el vínculo laboral, y es que como se explicó con anterioridad, en el presente evento, no es factible imputar cargas probatorias al empleador, tendientes a demostrar que el comportamiento alegado no se tipifica como una falta leve consagrada en el reglamento interno de trabajo, ya que su actividad probatoria está dirigida exclusivamente a la cabal acreditación de la causal imputada, en este particular caso, a la comprobación de que las maniobras del trabajador en su

trabajo de alturas, transgredieron las normas y políticas de seguridad laboral, poniendo en riesgo su vida e integridad física, conducta calificada como grave por parte del patrono.

Con fundamento en lo anterior, resulta procedente acceder a la pretensión del levantamiento del fuero sindical del demandado, al demostrarse la configuración de la causal 6ta del literal A del Artículo 62 del C.S.T., por violación grave de las obligaciones del trabajador calificadas como tal por el empleador, y en concreto por la comisión de la falta grave contenida en el numeral 11 del artículo 62 del Reglamento Interno del Trabajo, al omitir un procedimiento de seguridad en el trabajo de alturas realizado el 11 de noviembre de 2021, no quedando camino diferente para la Sala que CONFIRMAR la decisión objeto de consulta.

Sin costas en esta instancia por surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, por intermedio de su Sala de Decisión Laboral,

V. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha veintidós (22) de noviembre de dos mil veintidós (2022) proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso especial - fuero sindical- acción de permiso para despedir- promovido por CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S. mediante apoderado judicial, contra LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL".

SEGUNDO: SIN CONDENA en costas de segunda instancia por surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE**



**DAVID A.J. CORREA STEER
MAGISTRADO**

PROCESO: ESPECIAL LABORAL
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-002-2022-00085-01
PARTIDA TRIBUNAL: 20.240
JUZGADO: SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA
DEMANDANTE: CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS SAS
DEMANDADO: LUIS ALBERTO RODRIGUEZ GALVIS Y SINTRAELECOL
ASUNTO: APELACION SENTENCIA
TEMA: -FUERO SINDICAL- ACCION DE PERMISO PARA DESPEDIR

Nidia Belén Quintero G.

**SALVAMENTO DE VOTO
NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES
MAGISTRADA**



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

SALVAMENTO DE VOTO

PROCESO:	FUERO SINDICAL - ACCIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-002-2022-00085-00
RADICADO INTERNO:	20.240
DEMANDANTE:	CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S.
DEMANDADO:	LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS y SINTRAELECOL

Con mi acostumbrado respeto para mis compañeros de sala, les manifiesto que salvo mi voto respecto de la decisión de la sala mayoritaria de confirmar la sentencia del 22 de noviembre de 2022 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta que concedió el permiso para despedir solicitado por CAM COLOMBIA MULTISERVICIOS S.A.S. respecto del demandado LUIS ALFREDO RODRÍGUEZ GALVIS por encontrar probada la justa causa para terminación unilateral del contrato.

Para llegar a esta conclusión, la sala mayoritaria determinó que acorde a las pruebas recepcionadas en el plenario, el demandado aceptó la comisión de la conducta y ocurrencia de hechos imputada pero controvertió la gravedad de la misma para efectos de declarar la justa causa, indicándose que al Juzgador no le corresponde calificar la gravedad cuando previamente lo han hecho las partes en su reglamento, indicando que en este caso está tipificado como grave el comportamiento que vulnera de manera flagrante las normas de seguridad y ello es suficiente para acceder a las pretensiones, advirtiendo que si el trabajador quiere controvertir la aludida gravedad tiene la carga de la prueba de desvirtuar la configuración de dicha causal y para este caso no aportó los contenidos de los cursos y manuales de procedimiento seguro, que permitan establecer el funcionamiento de la Valoración IPAL, para así definir si la conducta cometida por el trabajador debía someterse a dicha calificación menos gravosa.

No obstante, esta magistrada no comparte la decisión adoptada por la sala mayoritaria, por las siguientes razones que fueron consignadas en el proyecto derrotado:

En principio, bajo la referida lectura de que la gravedad estipulada previamente no puede ser valorada por el Juez, asistiría razón al juez *a quo* cuando señaló que por el mero hecho de que el numeral 11 del artículo 62 del reglamento consagra como falta grave la ejecución de “*cualquier acto o comportamiento contrario a las normas, estándares, políticas, funciones y responsabilidades de Seguridad y Salud Laboral y gestión Ambiental de la EMPRESA que ponga en riesgo el medio ambiente, la vida e integridad física propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras*”

personas”; no obstante, desde la contestación se reclama por la parte actora que el mismo reglamento contiene en ese artículo y el anterior, sobre faltas leves, una disposición contraria que delimita algunas omisiones a los protocolos de seguridad con menos gravedad y que se está dando una interpretación desfavorable al trabajador.

Aunque el juez *a quo* descartó esta argumentación señalando que la escala de valoración estaba consagrada exclusivamente en el artículo referente a faltas leves, dicha apreciación es errada en la medida que también está contenido en el de faltas graves pero en un literal diferente al mencionado en la citación a descargos; al efecto, el literal g del artículo 59 del reglamento indica que es una falta leve la “violación del Procedimiento definido por la empresa como Indicador de Prevención de Accidentes Laborales (IPAL)” y procede a identificar una escala de 10, 20, 30 y 40 con sanciones proporcionales a la gravedad (llamado de atención y suspensión progresiva). Para posteriormente indicar el artículo 7° del artículo 62 como falta grave, la violación de este procedimiento, en una escala de 50.

Lo anterior da lugar a que existan dos disposiciones contradictorias en el reglamento interno de trabajo, pues por un lado se señala como falta grave cualquier comportamiento contrario a las normas de seguridad laboral y por otro se consagra una escala de valoración a actos que puedan generar accidentes de trabajo que permite considerar algunos como leves y otros como graves. Es decir, el trabajador puede cometer un acto generador de riesgo de accidente, lo que no es otra cosa que desconocer una norma de seguridad laboral, sin que resulte claro si el procedimiento a seguir es una valoración bajo el procedimiento IPAL o la inmediata imputación de una falta grave.

Difiero con lo expuesto por la Sala Mayoritaria, en cuanto a que era la demandada quien estaba en la obligación de aportar la integridad de las pruebas que permitan al Juez identificar tanto la comisión de la conducta como su adecuación típica a la calificación de gravedad que avale el despido, de manera que no deje dudas sobre su aplicabilidad y de ello depende el éxito de sus pretensiones; pero en este caso, como se indicó anteriormente, se dejaron de aportar los contenidos de los cursos y manuales de procedimiento seguro que permitan establecer el funcionamiento de la Valoración IPAL, para así definir si la conducta cometida por el trabajador debía someterse a dicha calificación menos gravosa o ser tratada directamente como falta grave. Esta omisión daría lugar a que el empleador, de manera arbitraria y subjetiva, decida bajo qué escenario aplicar indiscriminadamente la valoración IPAL o la imputación de falta grave; lo cual no puede ser avalado por el Juez, quien, para aceptar la comisión de una justa causa calificada como grave, debe tener certeza tanto de la conducta como de su calificación y en este caso existe duda sobre cuál sentido reglamentario aplicar.

Al respecto, se recuerda que la Corte Constitucional en Sentencia T-730 de 2014 establece que el principio *in dubio pro operario* debe entenderse como una expresión amplia del principio de favorabilidad, por el cual “una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso, permiten la adscripción de diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, generando duda en el operador jurídico sobre cuál hermenéutica escoger. En esta hipótesis el intérprete debe elegir la interpretación que mayor amparo otorgue al trabajador” y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la aplicación de este principio “tiene lugar cuando frente a alguna de las fuentes del derecho surgen varias interpretaciones sensatas, lo cual implica la escogencia de aquella que más le favorezca al trabajador”.

Ante ello, nos encontramos con que el reglamento interno de trabajo, como fuente de derecho y obligaciones aplicable para resolver el caso concreto, genera diferentes interpretaciones para la valoración de un mismo hecho y por ende, en aplicación del principio *in dubio pro operario*, era imperioso dar aplicación a la más favorable para el trabajador y en este caso eso supone cuestionar la actuación del empleador que dio un trámite inmediato a proceso disciplinario por falta grave, sin aplicar la valoración reglamentariamente instituida de ÍNDICE DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES – IPAL para valorar el grado de la falta cometida y seguir el procedimiento que se alega instituido para esos casos. Inclusive, se resalta que en su testimonio ÁNGELA MARÍA BERNAL señala haber estado presente en la comisión que revisó el 11 de noviembre de 2021 la zona de trabajo y se percató de la conducta omisiva del demandado con el gancho, indicando que se le señaló la misma para que procediera a corregirla. Es decir, sí existe y funciona un sistema de apreciación de riesgos laborales que identifica la existencia de omisiones o errores para irlos corrigiendo.

Adicionalmente, el artículo 76 del Reglamento interno de trabajo consagra como un principio de su procedimiento disciplinario, la proporcionalidad de la sanción frente a la conducta; lo cual no se garantiza en este asunto, donde se identificó que la falta del demandado fue percatada y corregida de inmediato, no se demostró renuencia al cumplimiento o reiteración de la conducta, ni tampoco la comisión de un daño que ameritara imponer la sanción más grave en la escala fijada del artículo 74 (Llamado de cumplimiento, Llamado de atención, Suspensión y Terminación). Circunstancia que se hubiera evitado, si el empleador hubiera aplicado o demostrado que realizó la valoración objetiva bajo el IPAL de la conducta omisiva y establecido si correspondía a una escala superior a 50.

Todo esto conllevaba a concluir que ante la ausencia de claridad de la adecuación típica de las faltas graves referentes a violación de normas de seguridad laboral que generen riesgos de accidentes de trabajo, el Juez debe aplicar la calificación reglamentaria más favorable al trabajador y en este caso, al identificarse un procedimiento que valora la incidencia o gravedad de las omisiones generadoras de riesgos, el empleador estaba obligado a seguir y demostrar bajo este procedimiento que la omisión cometida revestía una gravedad IPAL 50.

En consecuencia, considero que no se acreditó la justa causa legal para dar por terminada la relación laboral que ostentaban y ordenar el levantamiento del fuero sindical solicitado por la parte actora, por lo que se debió revocar lo resuelto en primera instancia y en su lugar negar el levantamiento del fuero sindical, absolviendo al trabajador demandado de las pretensiones incoadas en su contra.

Por estas razones, salvo mi voto sobre la decisión adoptada por la Sala Mayoritaria.

Atentamente.



NIDIA BELEN QUINTERO GELVES
Magistrada