



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.038

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA VEINTIDÓS (22) DE MARZO DE 2024 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2022-00177-01
DEMANDANTE(S) : ELBERT EMILIO ARAQUE CAMARGO
DEMANDADO(S) : INVERSIONES EL DORADO SAS
FECHA SENTENCIA : 22 DE MARZO DE 2024
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 01/04/2024 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


ROSA ADRIANA DUEÑAS HERNÁNDEZ
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 01/04/2024 a las 5:00 p.m.


ROSA ADRIANA DUEÑAS HERNÁNDEZ
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2.007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15238-3105001-2022-00177-01
DEMANDANTE	:	ELBERT EMILIO ARAQUE CAMARGO
DEMANDADO	:	INVERSIONES EL DORADO S.A.S.
PROCEDENCIA	:	JUZG. LABORAL CIRCUITO DUITAMA
MOTIVO	:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	CONFIRMA
APROBACIÓN	:	ACTA DE DISCUSIÓN N° 033
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintidós (22) de marzo dos mil veinticuatro (2024).

ASUNTO A DECIDIR:

El recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 07 de marzo de 2023 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

ELBERT EMILIO ARAQUE CAMARGO, a través de apoderado judicial, el 26 de mayo de 2022 formuló demanda en contra de INVERSIONES EL DORADO S.A.S., para que, previo el trámite del proceso ordinario laboral de primera instancia: (i) se declare que la sociedad demandada INVERSIONES EL DORADO S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 12 de julio de 1999 y el 04 de agosto de 2021, el cual terminó de forma unilateral y sin justa causa por la parte demandada; (ii) se declare que sociedad INVERSIONES EL DORADO S.A.S., en su calidad de empleadora, abusó de su poder subordinante, al dar por terminado el contrato de trabajo de forma injusta e ilegal, bajo una causal inexistente que denominó omisión de protocolos de bioseguridad por pandemia COVID 19; (iii) se

ordene el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando al momento del despido unilateral o uno de igual o mayor categoría y remuneración sin solución de continuidad; (iv) en consecuencia, se condene al pago de los salarios, prestaciones sociales, cesantías, intereses de las cesantías, auxilio de transporte, prima de servicios que se han dejado de percibir por el demandante desde el día 05 de agosto de 2021 y hasta que se haga efectivo el reintegro al cargo por parte de la sociedad demandada; (v) que se condene a la empresa demandada a la indexación de las sumas de dinero que resultaren a favor de la parte demandante; (vi) que se condene en costas a la demandada y se haga uso de las facultades Extra y Ultra petita.

Funda la demanda en los siguientes hechos:

1.- El señor ELBERT EMILIO ARAQUE CAMARGO se desempeñó como empleado de INVERSIONES EL DORADO S.A.S. desde el 12 de julio de 1999 y hasta el 04 de agosto de 2021, cuando el empleador terminó de manera unilateral el contrato de trabajo.

2.- El último cargo que desempeñó el demandante fue el de auxiliar de bodega, el cual le había sido asignado desde el día 01 de marzo de 2013 y hasta el 04 de agosto de 2021, actividad que ejecutó de manera personal y subordinada bajo las instrucciones de la empresa demandada, sin que se diera incumplimiento alguno por parte del trabajador durante el tiempo que prestó sus servicios.

3.- El último salario que recibió el demandante fue la suma de \$1.413.000.00, pagaderos mensualmente, como salario promedio.

4.- Precisa el demandante que se desempeñó de forma honesta y responsable lo que hizo que tuviera una estabilidad laboral por mas de 21 años de servicio hasta que, de forma amañada, la sociedad empleadora argumenta una conducta personal como justa causa para terminar de forma unilateral el contrato de trabajo.

5.- El 03 de agosto de 2021 el empleador entregó comunicación al trabajador en la que daba por terminado el contrato referido, por omitir los protocolos de bioseguridad implementados por la compañía para hacer frente a la pandemia del COVID 19, situación que ilegalmente quiere hacer ver como justa causa para terminar el contrato.

6.- Frente al hecho del despido, asegura que durante los años 2020 y 2021 al demandante le fueron practicadas, por parte del empleador, cuatro pruebas Covid, todas negativas, con las cuales demuestra que mantuvo un comportamiento habitual de autocuidado, sanidad y responsabilidad de su salud personal.

7.- En la semana del cuatro al nueve de julio de 2021, en el horario de trabajo nocturno de 10 p.m. a 6 a.m., varios empleados de la empresa demandada presentaron sintomatología relacionada con el COVID 19, y fueron aislados de sus labores diarias, entre ellos los señores Fernando Pedraza, Diego Socha, Diego Álvarez y Jorge William Roa. En ese periodo, el demandante prestó su turno habitual de trabajo.

8.- El 10 de julio del año 2021, luego del turno de la noche y en virtud del conocimiento que varios de sus compañeros de trabajo presentaban sintomatología y fueron aislados por presentar COVID-19, por prevención de él y de su familia, el señor ARAQUE CAMARGO decidió practicarse particular la prueba COVID-19, junto con su esposa y su menor hija.

9.- Los días 10, 11 y 12 de julio, sin tener el resultado de la prueba y sin presentar síntomas, se presentó responsablemente a cumplir con su obligación laboral. Al ingresar a las instalaciones de la demandada le tomaron la temperatura, realizó el proceso de desinfección y recibió 2 tapabocas para utilizar durante los turnos.

10.- Hasta el día 13 de julio de 2021, en horas de la mañana, tuvo conocimiento del resultado positivo de su prueba de COVID-19, la cual puso de inmediato en conocimiento de sus jefes directos. Desde el 14 de julio le otorgaron incapacidad médica.

11.- El 26 de julio de 2021, culminado el aislamiento, reanudó sus labores, y el 27 de julio, al terminar el turno en horas de la mañana, la demandada le notificó que se presentara ese día, sobre las ocho de la mañana, a rendir descargos.

12.- Finalmente, el 03 de agosto de 2021 se le comunicó la terminación del contrato por falta grave.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, al que correspondió el conocimiento del asunto, en providencia del 17 de agosto del 2022, admitió la demanda y dispuso la notificación del extremo pasivo.

Una vez notificada, INVERSIONES EL DORADO, a través de apoderado judicial, contestó la demanda y se opuso a las pretensiones declarativas y de condena del actor. Frente a los hechos, aceptó los relativos a la existencia y forma del contrato, extremos de la relación, último cargo desempeñado y salario percibido; sin embargo, indicó que la terminación del contrato de trabajo se dio por el incumplimiento deliberado de las instrucciones y protocolos que se implementaron en materia de prevención del riesgo de contagio por COVID-19, los cuales desconoció el trabajador. Aseguró que para el despido se realizó el procedimiento legal, y en los descargos se logró establecer que el demandante y su familia se encontraban contagiados de COVID y, a pesar de las instrucciones que le fueron compartidas en innumerables ocasiones, ocultó su situación familiar de salud, colocando en riesgo a todos los colaboradores de la empresa.

La terminación del contrato se dio por una causa justa y legal, falta grave al reglamento de trabajo, con fundamento en el numeral 7° del artículo 57 del C.S.T. y artículo 70 del Reglamento interno de la empresa, relativo a la "*obligación de observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico o por las autoridades del ramo y observar con total diligencia y detalle las instrucciones y ordenes preventivas que buscan evitar accidentes de trabajo o enfermedades laborales*" cuyo incumplimiento genera falta grave. En lo inherente al contagio de los otros trabajadores, negó que los señores Fernando Pedraza, Diego Socha y Diego Álvarez estuvieran en aislamiento entre el 4 y el 9 de julio de 2021, como se registra en las marcaciones de asistencia a su jornada laboral.

Como excepciones de fondo propuso las que denominó: (i) existencia de justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador por justa causa (sic); (ii) improcedencia de reintegro; (iv) buena fe de la demandada; (v) prescripción de las acciones derivadas de los derechos laborales reclamados; y la genérica.

III.- Sentencia de primera instancia.

En audiencia del 07 de marzo de 2023, evacuadas las fases probatorias y de alegaciones, se profirió sentencia a través de la cual el juzgado resolvió: (i) declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre ELBERT EMILIO ARAQUE CAMARGO como trabajador y la persona jurídica INVERSIONES EL DORADO S.A.S como empleadora, con extremos 12 de julio del 1999 al 4 de agosto de 2021 el cual fue terminado de manera unilateral y con justa causa por parte de la sociedad empleadora; (ii) declarar probadas las excepciones denominadas “existencia de justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador por justa causa” e “improcedencia de reintegro”; (iii) absolver a INVERSIONES EL DORADO S.A.S de las demás pretensiones incoadas en su contra; (iv) condenar en costas al demandante ELBERT EMILIO ARAQUE CAMARGO ELBER y a favor de la demandada. Como agencias en derecho, fijó la suma de \$800.000 \$M/CTE. Sus argumento:

1.- Para arribar a la anterior decisión, inició por advertir que ni la relación laboral ni sus extremos se encontraban en discusión, por lo que planteó como problemas jurídicos los relativos a: (i) si el despido efectuado por Inversiones en Dorado el 04 de agosto de 2021 fue injusto e ilegal; y (ii) si como consecuencia de ello el demandante tiene derecho a que la demandada lo reintegre al cargo de igual o superior jerarquía.

2.- Señaló que el demandante no acreditó encontrarse en ninguno de los casos especiales que hacen viable el reintegro del trabajador despedido por lo que cualquier pretensión en tal sentido es improcedente: de ahí que, de encontrarse que se trató de un despido ilegal, la consecuencia sería exclusivamente indemnizatoria.

3.- Luego de hacer referencia a las razones que dieron origen a la desvinculación, recordó que para proceder al despido no es necesario adelantar procedimiento disciplinario alguno, salvo que este haya sido pactado por las partes. En este caso, al no existir procedimiento previamente establecido, no se podría indicar que debía seguirse uno de ellos y que fue violatorio del debido proceso.

4.- Para analizar la condición en la que se dio el despido, recordó que es la demandada la llamada a probar que el mismo se encuentra amparado en causa justificada; y, así, consideró que, en efecto, las pruebas documentales y

testimoniales que obraban en el proceso, daban cuenta que la situación que generó la desvinculación fue de alta gravedad.

5.- Se demostró que el demandante concurrió a su puesto de trabajo los días 11 y 12 de julio de 2021, con una alta sospecha de contagio de COVID de su grupo familiar y con una prueba de antígeno pendiente de entregar. Igualmente, se probó que al momento de tomarse la prueba se obligó a aislarse, mientras se obtuviera el resultado de esta.

6.- Igualmente, quedó probado que el trabajador conocía de su obligación de informar a su empleador cualquier sospecha de Covid, pues la empresa demandada implementó, comunicó y socializó un protocolo de bioseguridad, a través de diversos medios como correo electrónico vía Whatsapp, carteleras, televisores del casino, que hacen evidente la obligación que tenía de reportar cualquier síntoma, por mínimo que fuera.

8.- Entonces, si a pesar de conocer su obligación de informar cualquier posible contagio, omitió ponerlo en conocimiento de la empresa e, incluso, acudió a trabajar con sospecha de contagio que fue posteriormente confirmada, concluyó el juzgado, el trabajador incurrió en una falta grave, por lo que su desvinculación laboral se dio de manera unilateral y por justa causa.

IV.- De la Apelación

Inconforme con la decisión anterior, el demandante interpuso recurso de apelación, con la pretensión de que se revoque el fallo impugnado y, en su lugar, se acceda a la totalidad de pretensiones de la demanda, con fundamento en lo siguiente:

1.- La sentencia adolece de adecuada motivación y desconoce los hechos aceptados por la empresa en la contestación.

2.- Se debe realizar un pronunciamiento integral de la demanda, con la totalidad de testimonios; a partir de ese análisis, podría el juzgado haber establecido, que no existió causa legal que justificara el despido. Es claro que el demandante no quebrantó los protocolos de seguridad de la empresa y, en este caso, se establecieron solo para el demandante.

3.- El mismo jefe inmediato informó que el grupo de trabajo al que pertenecía el demandante estaba conformado por alrededor de 20 personas que, a pesar de haber laborado con el actor luego de tomada la prueba, nunca fueron aislados por posible contagio.

4.- Se trató de un despido preconcebido para desvincular injustamente a un trabajador, desconociendo sus garantías fundamentales, especialmente el debido proceso y el derecho al trabajo.

6.- La empresa no demostró que las acciones del trabajador le hubiesen generado un perjuicio grave, y mucho menos que su asistencia a laborar haya producida una emergencia epidemiológica en la empresa.

7.- Se trató de una sanción lesiva inequitativa y discriminatoria, pues en un total de 800 trabajadores, el demandante fue el único que resultó despedido con ocasión de la pandemia.

V Alegaciones en segunda instancia.

Corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2022, para que las partes alegaran en esta instancia, ellas se pronunciaron como sigue:

1.- El demandante, insistió en que la empresa demandada ha pretendido realizar un montaje estructurado, para hacer ver al señor Araque Camargo como una persona que cometió una acción delictuosa, y que deliberadamente realizó una conducta desproporcionada; sin embargo, se desconoce que la época de la pandemia obligó al mundo a aceptar que no estábamos preparados para lo imprevisible y, aún así, INVERSIONES EL DORADO encontró la supuesta causa justa para terminar el contrato de una persona, con un nivel escolar primario, a quien no se le tasó de manera justa la sanción.

Aseguró que la acción de tomarse la prueba de Covid la realizó amparado bajo el principio de buena fe, sin tener síntomas, y con la responsabilidad que le caracterizaba para con su empleador. Precisamente por ello, los días posteriores a la prueba se le permitió ingresar a la empresa sin ningún inconveniente y ante la ausencia de síntomas. Además, que los descargos los rindió luego de un turno de noche, cuando se encontraba cansado por el desarrollo de la jornada laboral.

La demandada aceptó que, de un promedio de 800 trabajadores que conformaban su planta de producción, durante la época de los hechos el demandante fue el único sancionado con la terminación del contrato, y que los otros trabajadores que omitieron las medidas de seguridad solo fueron sancionados con llamados de atención o comparendos. Tampoco se realizó ninguna actividad de aislamiento preventivo de los casi 20 compañeros de turno que compartieron jornada cuando se conoció de su estado positivo del virus del COVID-19.

2.- Por su parte, la empresa demandada, luego de insistir en que el demandante era conecedor de los protocolos de bioseguridad y aun así los incumplió en desconocimiento del reglamento del trabajo, solicitó que se confirme en su integridad la decisión de primera instancia, por considerar que la misma se ajusta a derecho; asimismo, requirió que se proceda a la condena en costas.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos procesales.

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, a saber, la demanda en forma, la competencia del juez, la capacidad para ser parte tanto del demandante como de la demandada, y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problema jurídico.

Vista la sentencia impugnada y la sustentación del recurso de apelación, es tema a estudiar en esta instancia el relativo a la legalidad del despido del demandante, esto es, si existió justa causa para su desvinculación, en los términos previstos en el artículo 61 del C.S.T.

3.- De la justa causa de despido

No discuten las Partes la existencia del vínculo laboral, el cual inició el 12 de julio de 1999, para prestar labores en la empresa INVERSIONES EL DORADO y se mantuvo hasta el 04 de agosto de 2021, cuando la demandada, de forma unilateral y por considerar configurada una justa causa de despido, decidió poner fin al mismo;

igualmente, se sabe que para tal momento el trabajador se desempeñaba en el cargo de operario y devengaba un salario mensual de \$1.413.000

Como lo que se discute, entonces, es si el empleador demostró o no que el despido se presentó por una justa causa, preciso es recordar que del carácter bilateral del contrato de trabajo surgen de él obligaciones a cargo del empleador y del trabajador, y para conservar el equilibrio de las obligaciones recíprocas la ley establece la condición resolutoria por incumplimiento.

Precisamente, el artículo 64 del C.S.T., prevé las situaciones que pueden considerarse como justas causas para la terminación del contrato tanto por parte del empleador como el trabajador. En efecto, el despido del trabajador, lo sustentó la demandada en las causales 5° y 6° de la referida norma, que disponen:

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

(...)

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

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

Al no existir duda del despido, pues se trató de un hecho aceptado por la demandada, lo correspondiente es verificar si se encontraba acreditadas esas justas causas que invocó para proceder a la desvinculación, carga probatoria que, como es sabido le asiste al empleador. Al respecto, ha dicho la Corte Suprema de Justicia:

“Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción”.

En efecto, en cumplimiento de esa carga probatoria, la empresa demandada allegó al proceso diferentes medios de convicción, entre ellas las declaraciones de GLADYS ALICIA CRISTANCHO, KATERINE NIETO GRANADOS y JORGE WILLIAM ROA, trabajadores de la empresa demandada y quienes al unísono

indicaron que INVERSIONES EL DORADO S.A.S., en época de pandemia, implementó múltiples protocolos de prevención y control del COVID-19.

La señora GLADYS ALICIA CRISTANCHO, especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo, señaló que para la época de los hechos, el Departamento de Boyacá Se encontraba en uno de los picos más altos de la pandemia y las directrices de orden nacional y departamental indicaban que ante la más mínima sospecha debía procederse al aislamiento, teniendo en cuenta la alta ocupación UCI.

Detalló los procedimientos previstos en la empresa, e indicó que precisamente, para afrontar la pandemia, INVERSIONES EL DORADO implementó una serie de protocolos internos, con una alta inversión económica, los cuales consistían en capacitación, instalación de cabinas de desinfección, desinfección de insumos, áreas comunes, nebulizadores, contratación de personal asignado para desinfección, patrullero de control para verificar el cumplimiento de las medidas, cambio de tapabocas en la primera portería, cabinas de ozono, pruebas de tamizaje e, incluso, la empresa fue pionera en la adquisición de vacunas para sus empleados.

Se dispuso, igualmente, el seguimiento de los estados de salud de todas las personas que trabajaban, luego de casos positivos no podía entrar a la empresa ninguna persona hasta que la médico diera el concepto de reintegro, y a la mas mínima sospecha de covid debía reportarse con el jefe inmediato, la médico o el jefe de recursos humanos y debía proceder al aislamiento, aún si fuesen casos asintomáticos, pues se trataba de una empresa con más de 400 personas laborando en procesos de manipulación de alimentos.

En efecto, al proceso se allegó prueba documental correspondiente al reglamento interno de trabajo de la empresa y el "*PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD PARA PREVENCIÓN DE RIESGO A UN POSIBLE CONTAGIO DE CORONAVIRUS COVID-19*" este último en el que se establece como responsabilidades del trabajador, entre otras: (i) "*Informar inmediatamente si presenta o evidencia que cualquier alteración de salud de familiares y compañeros de trabajo, síntomas similares o asociados al COVID-19*"; (ii) "*Diligenciar cada 15 días declaratoria de salud o antes, si el caso lo amerita y enviarlo al área de seguridad y salud para su seguimiento*"; (iii) "*informar cuando hay sospecha de coronavirus COVID-19, tanto de la persona, como de su núcleo familiar*"; (iv) "*Reportar cualquier exposición personal o núcleo familiar, como es, viaje a ciudades con casos reportados, asistencia a centros médicos etc*"

Sobre el conocimiento de los protocolos establecidos se cuenta, igualmente, con prueba documental que advierte los diversos correos electrónicos que fueron remitidos a la dirección electrónica del demandante, dando a conocer las múltiples medidas tomadas por la empresa, así como las declaraciones de los ya referidos trabajadores que indicaron de qué forma se dio publicidad a los procedimientos y, especialmente, el interrogatorio del demandante ELVERT EMILIO ARAQUE CAMARGO, quien indicó que conocía que ante cualquier caso de sospecha debía darlo a conocer a sus jefes inmediatos. Entonces, no cabe duda para la Sala, primero, que INVERSIONES EL DORADO generó procedimientos claros estrictos y precisos para el control y manejo de la pandemia por COVID-19 y, segundo, que el demandante era conocedor de dichos protocolos de bioseguridad.

Ahora bien, acerca de los hechos que dieron origen al despido con fundamento en el incumplimiento de esas medidas de bioseguridad, existen algunos puntos coincidentes por las partes, como lo son los relativos a: (i) que el 10 de julio de 2021 el trabajador acudió a un laboratorio de la ciudad de Duitama a tomarse la prueba PCR para detección de SARS-CoV-2 agente causal de la enfermedad COVID-19; (ii) que no informó a sus jefes directos acerca de la referida toma; (iii) que acudió a trabajar de manera habitual a la empresa los días 10, 11 y 12 de julio de 2021; y (iv) que el día 13 de julio conoció que el resultado del examen fue positivo para esa enfermedad e inmediatamente se lo hizo saber a sus jefes, previo a algunas indagaciones preliminares de la misma empresa sobre su estado de salud, frente a los cuales no existió mayor debate de las partes.

Aunque es claro que el hecho del conocimiento de los protocolos y la omisión de informar a sus superiores sobre la sospecha y práctica de la prueba advierten desde ya un incumplimiento a los reglamentos internos de la empresa, es importante hacer precisión frente a la justificación que presentó el trabajador para no dar aviso de la toma de la prueba, a saber, la relativa a que el examen se practicó porque el contagio derivaba del mismo contacto con sus demás compañeros, hecho que sin duda, podría variar el punto relativo al conocimiento previo de la empresa.

Recuérdese al respecto que el señor ELBERT EMILIO ARAQUE CAMARGO aseguró en la demanda que la muestra de Covid-19 se tomó porque entre las semanas del 04 al 09 de julio varios de sus compañeros de trabajo, entre ellos Fernando Pedraza, Diego Socha, Diego Álvarez y Jorge William Roa, fueron aislados por posible contagio, manifestación que reiteró en el interrogatorio de parte

donde insistió que la prueba se la tomó porque presentó aglomeración con personas que presentaron resultados positivos. Sin embargo, esta afirmación, además de ser negada rotundamente por la empresa, fue desvirtuada por la misma demandada, quien demostró que los referidos trabajadores (Fernando Pedraza, Diego Socha y Diego Álvarez) realizaron diversos turnos los días 05, 06, 07, 08 y 09 de julio de 2023, sin que el demandante haya allegado prueba alguna que justifique sus dichos o desvirtúe lo demostrado por INVERSIONES EL DORADO. En ese entendido, a la situación fáctica que dio origen al despido, frente a la cual ya se ha hecho referencia, debe sumarse que INVERSIONES EL DORADO no tenía conocimiento de la prueba COVID que fue practicada, del estado de salud del trabajador, ni mucho menos que este hubiese presentado contacto cercano a casos positivos.

Acreditada la falta que se endilgó al trabajador, quedaría por establecer si esta constituye una infracción grave al reglamento interno. Precisamente, sobre la gravedad de las faltas laborales, la Corte Suprema de Justicia era de la postura que su calificativo no es un asunto que debía dirimir el Juez Laboral, y bastaba con que constara en los actos o documentos que lo consagraban; sin embargo, en reciente decisión, la Corporación recogió tal consideración, para señalar que la gravedad de la falta debe estar siempre precedida del juicio valorativo del juez.

“No empece, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso”¹.

En el *subjudice*, lo primero que debe precisarse es que dentro del reglamento interno del trabajo allegado tanto por la empresa demandada como demandante, se incluyen como faltas graves del trabajador, entre otras: (i) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, las contenidas en este reglamento o en otras disposiciones de carácter administrativo o reglamentario que imparta la empresa en forma general y/o particular; y (ii) No informar oportunamente a la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios, las cuales considera esta Sala, en efecto, trasgredió el trabajador con la omisión de informar acerca de la alta posibilidad que existía de encontrarse contagiado de Covid.

Ahora bien, el interrogante sería entonces, si esa falta, en efecto, comporta la alta gravedad estimada, como para considerar que ella daba lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Sin duda alguna, son varios los factores que deben ser atendidos en esta instancia frente al particular; el primero de ellos es que la pandemia ocasionada por el COVID-19 generó una gravísima afectación a la salud pública del mundo entero, y obligó a que se tomaran medidas precisas y directas para evitar la propagación del contagio que dejó miles de muertes. Las pruebas que obran en el plenario demuestran que INVERSIONES EL DORADO no fue ajena a esa situación y que, por el contrario, implementó una política empresarial rigurosa para que sus trabajadores y la empresa tuvieran la menor afectación posible; de ahí que el cerco que se estableció les obligaba a dar aviso inmediato de cualquier posibilidad de contagio, por mínima que esta fuera, y así proceder al aislamiento, de considerarlo necesario.

¹ Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral SL2857-2023 Radicación n.º 94307 del 23 de agosto de 2023.

La rigurosidad de los protocolos implementados resultaba apenas lógica, si se tienen cuenta que la demandada es una empresa dedicada a la distribución de alimentos lo que implica que las medidas no solo beneficiaban a la empresa, sino a la comunidad que consume los productos en general, en una época en la que no era clara la forma como se transmitía el virus; de ahí que resultara indispensable tratar de evitar cualquier contacto y manipulación con personas contagiadas. Era esa la importancia de que se evitara el ingreso a las zonas de operación de personas con sospecha de COVID-19.

Con ese contexto, no queda duda que una falta como la acá enrostrada, inherente al ocultamiento de posible contagio, sí constituye una falta grave de las obligaciones laborales, en una época de crisis Sanitaria como la que se vivía, pues no hay duda que ello colocaba en riesgo los procesos de producción.

Ahora, podría pensarse que la omisión del trabajador constituyó un acto de excesiva confianza, por considerar poco viable su contagio; sin embargo, ello, además de no poder ser considerado como excusa si se tiene en cuenta la forma reiterada en que la empresa insistió a sus trabajadores acerca de la necesidad de comunicación de posibles contagios, es un hecho ampliamente desvirtuado, pues las pruebas que obran en el expediente no dejan duda de que ARAQUE CAMARGO presentaba síntomas y era consciente de ellos al momento de realizarse la prueba el día 10 de julio de 2021.

Así lo demuestra la información remitida por el Laboratorio Carvajal de la ciudad de Duitama, en donde se practicó la prueba en la fecha referida. Las documentales allegadas dan cuenta de que, al firmar el consentimiento informado sobre la toma de la muestra, en el formulario se consignó, primero, que el demandante tuvo contacto estrecho en los últimos 14 días con un caso probable, y segundo, que presentaba síntomas de cefalea, diarrea y desaliento desde el día 06 de julio de 2021, tales situaciones evidencia que no son ciertas las afirmaciones del demandante, pues sí se presentaron síntomas que no fueron informados a la empresa y a pesar de ellos acudió de manera regular a trabajar.

En el mismo sentido, se advierte que al momento del examen, el paciente firmó un acta en la que se comprometió a guardar aislamiento preventivo por lo menos por 72 horas o hasta ser notificado del resultado, según las disposiciones del Ministerio de Salud.

Lo referido lleva a concluir sin equívocos que el trabajador conocía de sus obligaciones, no solo con la empresa sino con la salud pública en general y aún así decidió acudir a su sitio de trabajo sin informar la condición particular que presentaba, por lo que resulta apenas lógico que la empresa considerara esa actuación como una falta grave, con las consecuencias ya previstas.

De otro lado, tampoco se advierte que el despido obedezca a un acto propio de discriminación, pues no se demostró que otro trabajador hubiese cometido la misma falta del demandante y aun así recibiera un trato diferenciado. Por el contrario, el Representante Legal de la Empresa aseguró que de cerca de 800 trabajadores este fue el único caso de trabajador que ocultara su condición médica, y los testigos afirmaron que sí hubo otros casos de infracciones, pero menores, como desatención a la orden de permanecer con tapabocas, las cuales tuvieron sus respectivas sanciones.

Con todo lo expuesto hasta acá, no le queda duda a la Sala que la falta del trabajador tuvo la connotación de grave y, por ende, la empresa estaba facultada para dar aplicación al reglamento interno y las normas sustantivas del trabajo que le autorizaban a terminar la relación laboral por el grave incumplimiento de sus obligaciones.

La sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad.

4.- Costas.

Como quiera que corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2022 se pronunciaron tanto demandante como demandado, hay lugar a condena en costas en la medida que se presentó controversia. Artículo 365 del C. G. P. Así, se dispondrá tal condena, a favor de la empresa demandada INVERSIONES EL DORADO y en contra del demandante ELBERT EMILIO ARAQUE CAMARGO. Como agencias en derecho, según lo dispuesto en el ACUERDO No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, artículo 5° numeral 1° se fija un (1) s.m.l.m.v.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE

VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

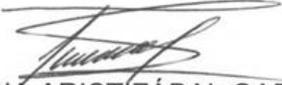
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia impugnada.

SEGUNDO: CONDENAR en costas favor de INVERSIONES EL DORADO y en contra de ELBERT EMILIO ARAQUE CAMARGO. Como agencias en derecho, según lo dispuesto en el ACUERDO No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, artículo 5° numeral 1° se fija un (1) s.m.l.m.v.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado