REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR
DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA MARTA
SALA SEGUNDA LABORAL
Magistrado Ponente:
CARLOS ALBERTO QUANT ARÉVALO.

JULIO, VEINTINUEVE (29) DEL DOS MIL VEINTIDÓS (2022)

RAD: 47-001-31-05-002-**2021-00195-01**
DEMANDANTE: GEOBANI VANEGAS BLANCO
DEMANDADO: PALMAS OLEAGINOSAS DEL MAGDALENA S.A.S. – PADELMA S.A.S.

Procede la SALA SEGUNDA LABORAL, del TRIBUNAL SUPERIOR DE SANTA MARTA, integrada por los magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, ISIS EMILIA BALLESTEROS CANTILLO y CARLOS ALBERTO QUANT AREVALO, quien actúa como ponente, a dictar SENTENCIA ESCRITA de segunda instancia dentro del presente proceso, de la manera siguiente:

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

PRINCIPALES

El señor GEOBANI VANEGAS BLANCO demandó a la empresa PALMAS OLEAGINOSAS DEL MAGDALENA S.A.S. – PADELMA S.A.S, para que se declare que existió una relación laboral enmarcada dentro de un contrato de trabajo a término indefinido, que se declare ineficaz el despido efectuado por el demandado, en consecuencia, se condene a la empresa PALMARES H.D.B & CIA. S EN C.A, al pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones desde la fecha de la desvinculación hasta la fecha de presentación de la demanda, costas y agencias en derecho.

SUBSIDIARIAS

Que se declare que existió una relación laboral enmarcada dentro de un contrato de trabajo a término indefinido, que terminó de manera unilateral e injusta por el empleador, en consecuencia, se condene a la empresa PALMARES H.D.B & CIA. S EN C.A, al reconocimiento y pago de la Indemnización por despido injusto, costas y agencias en derecho. Falle extra y ultrapetita.

2. HECHOS RELEVANTES

Manifestó como sustento de sus pretensiones:

1. Que, desde el mes de mayo de 1991, inició su relación laboral con PADELMA S.A.S., mediante contrato a término fijo.

2. Que, en el mes de diciembre del 2019, algunos trabajadores de la empresa reclamaron derechos laborales, que se le adeudaban.

3. Que el 26 de diciembre del 2019 la empresa decidió dar por terminado algunos de los contratos de trabajos, entre ellos, el suyo.

3. ACTUACIÓN

La demanda fue presentada en el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE SANTA MARTA, MAGDALENA el 2 de julio del 2021, y admitida el 7 de septiembre de 2021.

PADELMA S.A.S., al contestar se opuso a la prosperidad de las pretensiones aduciendo que, el día 24 del mes de diciembre de 2019, el señor Gerente de PADELMA LTDA, hoy PADELMA S.A.S, Dr. ÓSCAR ALBERTO MÉNDEZ VÁSQUEZ, fue informado del hecho de que el señor GEOBANI VANEGAS BLANCO, junto a un grupo de trabajadores, se habían abstenido de prestar sus servicios en la plantación de la empresa, aduciendo la falta de pago de la prima de servicios del mes de diciembre de ese mismo año.

Más grave aún, el día 26 de diciembre de 2019, el hoy demandante y sus demás compañeros de trabajo, decidieron bloquear el acceso de los trabajadores contratistas de la empresa para que no prestaran sus servicios, negándole el acceso a las herramientas, e impidiendo la puesta en marcha de las actividades habituales de la compañía, frenando su actividad.

En consecuencia, en vista de todas esas circunstancias, a la empresa no le quedó otro camino diferente que actuar conforme a las atribuciones legales que le facultan para despedir unilateralmente al trabajador por justa causa comprobada.

El curador propuso las excepciones de PRESCRIPCIÓN; INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN LABORAL. AUSENCIA DE CAUSA PARA DEMANDAR; BUENA FE EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO; PAGO Y COBRO DE LO NO DEBIDO; COMPENSACIÓN y INOMINADA O GENÉRICA.

4.-SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE SANTA MARTA, MAGDALENA, con sentencia de fecha 1 febrero de 2022, resolvió:

> *"PRIMERO: DECLARAR que entre el señor GEOBANI VANEGAS BLANCO y la demandada PALMAS OLEOGINOSAS DEL MAGDALENA S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 2 de mayo de 1991 y culminó el 26 de diciembre de 2019, sin justa causa atribuible al empleador.*
>
> *SEGUNDO: CONDENAR a la sociedad PALMAS OLEOGINOSAS DEL MAGDALENA S.A.S. a cancelarle al demandante la suma de $16.140.573.20 por concepto de indemnización por despido sin justa causa.*
>
> *TERCERO: ABSOLVER a la demandada de las restantes súplicas incoadas en el libelo.*
>
> *CUARTO: DECLARAR no probada las excepciones propuestas por la parte demandada.*

QUINTO: COSTAS a cargo de la demandada. Cómo agencias en derecho se fija la suma de $ 4.000.000"

Para arribar a esta conclusión, el a-quo indicó que se encuentra demostrado que el demandante suscribió un contrato de trabajo con la demandada desde el 2 de mayo de 1991 y culminó el 26 de diciembre de 2019, pues, así lo admite la demandada al contestar la demanda.

Que si bien es cierto que al plenario se aportó un contrato de trabajo, lo cierto es que en lo pertinente a los ítems referidos al trabajador se encuentran en blanco, y aun si bien es cierto existe una huella parcial lo cierto que es no existe ningún nombre que pueda relacionarse con esa prueba.

Afirma que, por el contrario, obran certificados laborales en lo que se deja constancia de que el demandante laboró en dicha entidad desde 2 de mayo a través de contrato a término indefinido.

Por lo que, a su juicio, realmente existió un contrato a término indefinido.

En punto a la ineficacia del despido, por no haberse adelantado un trámite administrativo previo al despido, advirtió que no le asiste razón al actor, por cuanto, el despido no tiene carácter sancionatorio y por ende, el empleador no está obligado a seguir un procedimiento previo, y que revisado el reglamento interno de trabajo no se vislumbra que la empresa haya previsto un procedimiento para despedir.

Y de cualquier forma, tal circunstancia no da lugar a la ineficacia del despido, pues la misma esta previstas únicamente para determinados escenarios.

En punto al despido injusto, indicó que las razones aducidas por el demandado para proceder al despido se sustentan en la falta al trabajo y suspensión de las actividades laborales, excitar al mantenimiento de la suspensión y todo acto inmoral o delictuoso.

Que de las pruebas allegadas no hay certeza de que el demandante haya participado de esas actividades de suspensión.

Y que, si bien es cierto, no prestó el servicio, la misma se encuentra plenamente justificada, al tenerse que sus propios compañeros le impidieron el ingreso a su trabajo.

Que la suspensión ilegal de actividades debe ser objeto de declaración judicial y aquí no hay siquiera constancia de que el ministerio de trabajo se hubiese presentado para constatar el cese de actividades; razón por la cual, condenó por despido injusto.

APELACIÓN

El apoderado de la parte demandada presentó recurso de apelación.

Manifiesta que no está de acuerdo con la valoración de las pruebas, porque valoradas de manera integral, en el contexto de las situaciones, se nota que en las manifestaciones efectuadas por el demandante en su interrogatorio de parte incurrió en muchas imprecisiones que contradecían lo señalado por

parte del testigo, señor Mercado frente a la forma en que se dieron los hechos.

Que a juicio de la parte demandada los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo fueron acreditados, por lo menos en lo que ataña a la decisión de los trabajadores de cesar las actividades.

Que respeta los indicios que refirió el a-quo respecto de la no comparecencia del ministerio de trabajo y otras entidades, sin embargo no estaban ante una huelga propiamente dicha, en vista de esas circunstancias en lo que respecta al procedimiento para despedir es acertado, también lo es que de los elementos materiales probatorios aportados y las declaraciones testimoniales no dejan claro el nivel de participación en el cese de actividades, ello no lo exime de justificar su ausencia en el trabajo.

Que, si bien es cierto, aduce el despacho que estuvieron en la imposibilidad plena de trabajar esa situación o circunstancia no es atribuible a la empresa.

PROBLEMA JURÍDICO

Por lo anterior, deberá la Sala determinar si el demandante fue despedido sin justa causa por el empleador y si hay lugar, al reintegro o en su defecto al reconocimiento de la indemnización por despido injusto.

CONSIDERACIONES

1.-) En el caso bajo estudio se tiene que el demandado en su recurso de apelación manifestó que no está de acuerdo con la valoración de las pruebas efectuada por parte del a-quo en la sentencia, porque en las manifestaciones efectuadas por el demandante en su interrogatorio de parte, incurrió en muchas imprecisiones que contradecían lo señalado por parte del testigo señor Mercado frente a la forma en que se dieron los hechos.

2.-) Para resolver dicha inconformidad, la Sala estima:

a.-) Inicialmente se precisa, que en lo que respecta a la terminación unilateral del contrato sin justa causa, se conoce por criterio jurisprudencial reiterado, que el trabajador que pretende el pago de indemnización por terminación del contrato sin justa causa asume la carga de probar que fue despedido, mientras que el empleador asume la carga de probar que el despido se fundó en una justa causa.

En segundo lugar, se anota que al proceso se allegó la carta de terminación del contrato de trabajo, dirigida al señor GEOBANI VANEGAS BLANCO, a través del cual CECILIA ANDREA PALLARES GARCÍA, Directora de Talento Humano Grupo Dávila & Dávila, le informó: *(fl. 9 y 11 doc. 3)*

> *"El día 24 del mes de diciembre de 2019, el señor gerente de la empresa Palmas Oleaginosas del Magdalena, Padelma Ltda, Oscar Méndez Vásquez, fue informado del hecho de que usted en compañía de otro grupo de trabajadores se había abstenido de prestar sus servicios en la plantación.*
>
> *La razón que se dijo es que se había vencido el término para cancelar la prima de servicio y la empresa no lo había hecho. En primer lugar, se conversó con usted y en general con todos los que se encontraban en esta posición lo hizo*

la administración y les explicó cuál era el alcance del problema y les solicitó su colaboración, sin embargo, persistieron en el asunto a pesar de que se había cancelado el monto del salario correspondiente a la dicha quincena

Posteriormente se hizo presente el gerente de la empresa Doctor Oscar Méndez Vásquez quien personalmente les explicó cuál era el problema y les solicitó que le colaboraran pues es evidente que, sin producción, menor posibilidad iba a tener la empresa de solucionar un asunto que proviene de las circunstancias propias del mercado de aceite, en razón de lo bajo de su precio, no obstante, esto los trabajadores no admitieron el asunto.

Transcurrida la jornada los trabajadores y usted entre ellos, se abstuvieron de trabajar y no les bastó la información recibida

Hoy 26 de diciembre usted y sus demás compañeros han intervenido para impedir a los trabajadores que nos prestan servicio como contratistas que prestan sus servicios, impidiéndoles acceder a las herramientas, con lo cual básicamente están interfiriendo en una actividad, que no les corresponde y solo para impedir que la empresa, se ayude y de paso les ayude, con la producción de fruta que es en esencia lo que allí se hace.

Por este motivo que se extendió por dos días 24 y hoy 26 de diciembre, que no se justifica toda vez que la empresa, no ha desatendido sus obligaciones en materia salarial, como lo demuestra el hecho de que su última quincena hubiese sido cancelada en la forma en la que correspondía. Con su conducta usted se encuentra incurso en la infracción de las siguientes disposiciones legales, contenidas dentro del código sustantivo del Trabajo.

Art. 55. Ejecución de buena fe. El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

Art. 56. Obligaciones de las partes en general. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estos obligaciones de obediencia y de fidelidad para con el empleador.

Art. 58. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

Art. 60. Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir el ritmo de Ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento sea que se participe o no en ellas.

Art. 62. Terminación del contrato por justa causa. Modificado. Decreto 2351 de 1965, Art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateral mente 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.

Huelga señalar que abstenerse de laborar en una actividad que consiste en cosechar el fruto de palma de aceite, genera perjuicios de mayor naturaleza, pues además de que el precio del aceite de palma, no es lo más adecuado de acuerdo con las circunstancias de la misma empresa, dejar de producir el único elemento que le permite obtener recursos económicos, bajo un criterio de mala interpretación bajo el entendido de que la empresa contando con los recursos no quiere asumir y/o cancelar las primas de servicio, configura un daño de proporciones inciertas sobre la misma, y desconoce incluso que el máximo representante de la misma se sentó a dialogar con usted, a fin de obtener su concurso y su colaboración en la atención de una de las obligaciones principales que como trabajador le corresponden.

Por dicha razón, la empresa pone fin a su contrato de trabajo con justa causa, desde el momento mismo de recibo de la presente comunicación…"

Ahora los Numerales 5° y 6° del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, el cual preceptúan:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *<Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Frente a la causal prevista en el numeral 5°, del literal a), del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, se advierte que, de su contexto se desprende que se refiere a toda conducta contraria a la moral, que debe regir el vínculo laboral para las partes.

En efecto, es obligación primordial de todo trabajador, acorde a lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 58 del C.S. del T., *"guardar rigurosamente la*

moral en las relaciones con sus superiores y compañeros", la que necesariamente debe preservarse en todo lugar, más tratándose de asuntos relacionados con la relación laboral.

Al respecto, se advierte que de la carta de terminación no se desprende que el demandante haya incurrido en algún acto contrario a la moral, por lo que desde ya se advierte que la referida causal no se encuentra configurada.

Por otro lado, en lo que, respecta a la segunda causal invocada, la Corte Suprema de Justicia Sala de casación Laboral, en Providencia N° CSJ SL2286-2021, hizo referencia a la interpretación del Numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en la que señaló:

> *La aludida disposición consagra dos situaciones diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para terminar en forma unilateral el contrato de trabajo, una es la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST y, la segunda, es el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos, pactos, convenciones. Así se explicó en decisión CSJ SL 10 mar. 2003, rad. 35105, reiterada en la CSJ SL670-2018, en la que se indicó:*
>
> *Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:*
>
> ***Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.***
>
> ***En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...) En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'***
>
> *'El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto'.*
>
> *Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado.* ***La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para***

> ***que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.***
>
> ***En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta …'***
>
> ***De suerte que en el primero de los eventos del numeral 6, literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta, y eso fue lo que precisamente sucedió en el caso bajo escrutinio, al considerar que produjo una violación grave de las obligaciones y prohibiciones a cargo de la trabajadora****. (Negrillas fuera del texto)*

Por su parte, en la Sentencia 39518 del 14 de agosto de 2012, con ponencia del Magistrado CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE, dicha corporación manifestó:

> *"Del análisis de la recensión jurisprudencial en precedencia, emergen consiguientemente, las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6º de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; (ii) en el segundo supuesto la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta; (iii) para que se configure la falta grave así como como la grave negligencia no se requiere que efectivamente se haya ocasionado un daño, perjuicio o beneficio para el dador del laborío, y (iv) la falta grave y la grave negligencia no se encuentra condicionada al "animus nocendi"(intención de causar daño) del trabajador."*

b.-) Ahora bien, entre las otras pruebas practicadas figura el interrogatorio de parte del señor OSCAR ALBERTO MÉNDEZ VÁSQUEZ, representante legal de PADELMA S.A.S., y el testimonio del señor JOSE RAFAEL MERCADO DURAN practicado a solicitud del demandante, también, el interrogatorio de parte del señor GEOBANI VANEGAS BLANCO y el testimonio de los señores CECILIA ANDREA PALLARES GARCÍA, y MARIO GUTIERREZ RUIZ solicitados por el demandado.

El señor **JOSÉ RAFAEL MERCADO DURAN,** excompañero de trabajo del demandante, informó que trabajó en Padelma 26 años, que cuando entró a Padelma ya el demandante trabajaba con la finca, que trabajó desde el año 1994 hasta el 2019, fecha en que lo retiraron injustamente porque cuando llegó a trabajar una multitud de gente no se lo permitió, que tiene demanda en contra de Padelma por esos hechos. Que llegó a su trabajo el día 24 de diciembre de 2019, que no dejaban trabajar que estaban ofendidos porque no les habían llegado las primas. Que no participó activamente en esa protesta, que el demandante tampoco participó en esa protesta, que como había tanta multitud no se atrevían a trabajar porque temían ser linchados, que no estaban dentro, que estaban fuera esperando un cupo para ir a trabajar y esperaron hasta las 2 de la tarde, que el día en cuestión llegó un señor de la empresa a conversar con la gente para que trabajara, pero la

gente no quiso, que estuvo con el demandante oyendo la conversa del señor, que se encontraban en la zona de cultivo, que la reunión que vieron fue la de la zona de cultivo porque a la extractora nunca fueron, que no hablaron con el señor de la empresa, que no sabe si en la extractora hubo una reunión, que no conoce a la jefe de recursos humanos de Padelma, que al demandante no lo llamaron a declarar, que lo sabe porque estaban juntos y cuando lo llamaron fue para entregar la carta de retiro, que recibieron la carta el día 26 de diciembre de 2019, que la carta se las entregó una secretaria con un señor que se apellida Arroyo, que este último se encontraba presente el día 24 de diciembre de 2019, en la reunión que es el que sigue del administrador.

Por su parte **GEOBANI VANEGAS BLANCO,** en su interrogatorio de parte, manifestó que no participó del paro laboral que tuvo lugar en el mes de diciembre de 2019, que tampoco trabajó, porque cuando llegó a la empresa encontró una multitud de gente que no se lo permitió, que estaba en la empresa en el momento que se hizo la reunión que realizó el Dr. Oscar Méndez con los huelguistas, pero que no participó de la reunión, pues no estaba presente, que estaba en el patio y desconocía que estaban haciendo una reunión, precisó que, la reunión se hizo en la extractora, y él estaba en cultivos. Que si bien es cierto ingresó a la empresa no pudo trabajar porque no lo dejaron, pues le impidieron sacar las herramientas, que reportó esa situación a sus jefes porque estaban ahí, que estaban todos los trabajadores de Padelma cultivo, que le dijo al señor Ricardo Arroyo que iba a ir a trabajar, pero él les dijo que ya no podía darle el despacho, que no sabe porque no les dio el despacho, que nunca se reunió con la señora Cecilia Pallares, directora de recursos humanos, que no le entregaron el reglamento interno de trabajo, y que tampoco sabía que existía. Que fue contratado de nuevo porque es buen trabajador, que a través de su hermano le avisaron para que volviera, que su hermano también trabaja en Padelma.

Al respecto, se advierte que, contrastado el dicho del testigo **JOSÉ RAFAEL MERCADO DURAN** con lo manifestado por parte del señor **GEOBANI VANEGAS BLANCO**, no se observan marcadas inconsistencias frente a la forma en que tuvieron lugar los hechos.

Se destaca que el testigo manifestó que estuvo con el demandante oyendo la conversa del señor, que se encontraban en la zona de cultivo, que la reunión que vieron fue la de la zona de cultivo porque a la extractora nunca fueron; y el actor indicó que no participó de la reunión, pues no estaba presente, que estaba en el patio y desconocía que estaban haciendo una reunión, precisó que, la reunión se hizo en la extractora; con lo cual habría una diferencia pues el primero se refiere a una reunión que vieron en la zona de cultivo, al paso que el segundo, dijo que no participó de la reunión, pues estaba en el patio, pero tal diferencia resultaría aparente pues lo que dijo fue que no participó y que desconocía que se estaba haciendo una reunión, lo cual es perfectamente posible, pues una persona puede desconocer que dentro de un tumulto esté llevando a cabo una reunión, y además que de llevarse a cabo puede no participar.

En todo caso de existir contradicción en ese aspecto, eso no le resta credibilidad del testimonio del señor mercado el cual fue claro en señalar que el demandante tampoco participó en esa protesta, y que como había tanta multitud no se atrevían a trabajar porque temían ser linchados, lo cual ratifica lo alegado por el demandante. Además, lo que se diga en el interrogatorio de parte solo tiene relevancia probatoria en la medida que

contenga una confesión, vale decir, en la medida en que se acepten hechos que perjudiquen al quien declara o que beneficien a la contraparte, y actor no admitió haber participado activamente en los hechos que impidieron que se llevaran a cabo normalmente las actividades borales.

Se agrega que de acuerdo con lo advertido por parte del testigo **MARIO GUTIERREZ RUIZ[1],** se tiene que con el personal directivo de la empresa hubo dos diferentes reuniones, que la primera fue el 24 de diciembre con el señor Oscar Méndez y la segunda estuvo el señor Méndez con el señor Dávila que cree que fue el 26.

Acorde a ello, es claro que existieron dos diferentes reuniones, lo que en principio explicaría las diferencias advertidas, entre otras cosas porque al demandante únicamente se le indagó si había asistido a la reunión que se había efectuado el 24 de diciembre, misma en la que fue claro al indicar que no porque había sido realizada en la extractora. Además, no se preguntó al demandante si había asistido a la segunda reunión.

Por otro lado, **CECILIA ANDREA PALLARES GARCÍA[2]** en punto a las razones que dieron lugar al despido del demandante indicó que, que no sabe

---

[1] **MARIO GUTIERREZ RUIZ,** informó que trabaja con Padelma desde hace aproximadamente 3 años, que inició como supervisor de planta y actualmente es director de planta, que trabaja desde el 26 de mayo de 2019, que para esa época trabajaba en la extractora Padelma como supervisor. Que no conoce al señor demandante. Que para el 24 al 26 de diciembre estaba en la extractora, que estuvo en el lugar cuando los empleados cesaron las actividades aduciendo la omisión en el pago de las primas, aunque ya se les había pagado el sueldo, que el Dr. Oscar Méndez estuvo mediando para que le dieran plazo de pagar la prima hasta el 30 o 31 de diciembre, pero ellos se negaron y por eso no iban a laborar, que estaba en el área de la extractora, pero supo que el área agrícola también había parado. Que para esa época existían más de 120 con indirectos. Que en la reunión con los trabajadores también estuvo la presidencia a través del Dr. Eduardo Dávila, el día 26 de diciembre estuvo conversando con ellos, que hubo un grupo que cerró las puertas y no permitían el ingreso del personal de fruta a descargar, que estuvo en la planta en el momento en que él estuvo conversando con el personal, que no sabe si estuvo todo el personal, que fueron dos diferentes reuniones, que la primera fue el 24 de diciembre con el señor Oscar Méndez y la segunda estuvo el señor Méndez con el señor Dávila que cree que fue el 26, que el día 24 hubo personal que no pudo ingresar y había otro personal que ya estaba dentro porque había llegado temprano, entonces los incitaban a través de palabras soeces para que apoyaran el cese a varios de los que estaba a dentro, que del 25 de diciembre no sabe, porque no estaba en el lugar.

[2] **CECILIA ANDREA PALLARES GARCÍA,** Directora Del Departamento De Talento Humano de Padelma, desde el 24 de abril de 2019, fundamentalmente informó que se encarga de la contratación, creación de contratos, afiliaciones, sanciones, nómina, que conoce al demandante porque es un trabajador de la empresa. Indicó que, el 24 de diciembre lo trabajadores de Padelma., se negaron a trabajar porque se había cumplido la fecha para el pago de la consignación de las primas y aun no se había efectuado, que el 25 de diciembre intentaron trabajar con contratistas, pero los trabajadores de la empresa impidieron que estos usaran las herramientas. Que, a raíz de ese paro de producción, el 25 de diciembre la parte administrativa se dirigió a las instalaciones de Padelma, concretamente el gerente y el presidente, y luego de esa visita el presidente la llamó y le informó que pese a que se les explicó a los trabajadores las razones por las cuales no se les podía hacer el pago de la prima, los trabajadores se negaron a trabajar, por lo que ordenó que procedieran con la terminación del contrato de trabajo. Que le llegó un listado de las personas que habían participado del paro, que no trabajaron o que se negaron a regresar a sus actividades el día 25 de diciembre, que se lo remitió el administrador de la plantación el Ing. German valencia. Que el día 26 de diciembre les pasó una comunicación explicándole las razones por las cuales se les daba por terminado el contrato de trabajo. Que el administrador y los supervisores, llegaron a cada puesto de trabajo, se pasó un reporte de las ausencias, se comparó con las labores registradas del día, y con base en ello el administrador le paso la lista de todos los trabajadores que debían ser despedidos, que la terminación de contrato ocurre por el cese de actividades, que no sabe si hay un acta de quienes participaron activamente en el cese de actividades, que no sabe si el demandante hacia parte de los activistas, que solo sabe qué hace parte de las personas que se negaron a trabajar ese día a manera de presión para que se le consignara la prima, que las cartas de terminación son diferentes según se tratara de los que participaron activamente de la huelga y de los que no trabajaron. Que de la carta de terminación del contrato de trabajo del demandante se extrae que fue de los trabajadores que no trabajo. Que es la razón por la cual se le termina realmente el contrato, al ponérsele de presente que en la carta de terminación únicamente se refieren al día 24 y 26, aclaro que al exponer en su declaración el día 25, puede que se haya equivocado en la precisión del tiempo. Que fueron despedidos alrededor de 70 u 80 trabajadores, y fueron recontratados de la parte de cultivo 20 a 30 trabajadores, porque se acercaron

si hay un acta de quienes participaron activamente en el cese de actividades, que no sabe si el demandante hacia parte de los activistas, que solo sabe qué hace parte de las personas que se negaron a trabajar ese día a manera de presión para que se le consignara la prima, que lo sabe porque el administrador y los supervisores, llegaron a cada puesto de trabajo, que pasó un reporte de las ausencias, y se comparó con las labores registradas del día, y con base en ello el administrador le paso la lista de todos los trabajadores que debían ser despedidos, que la terminación de contrato ocurre por el cese de actividades.

Al respecto, se tiene que ciertamente el demandante en su interrogatorio de parte acepta que no trabajó, hecho este corroborado por el señor JOSÉ RAFAEL MERCADO DURAN, quien en su declaración afirmó que no habían prestado sus servicios fue por miedo a que los lincharan.

Circunstancia esta que encuentra respaldo en lo manifestado por parte del señor MARIO GUTIERREZ RUIZ, quien afirmó que el día 24 hubo personal que no pudo ingresar y había otro personal que ya estaba dentro porque había llegado temprano, y que a estos los huelguistas los incitaban a través de palabras soeces para que apoyaran el cese.

Luego entonces, salta a la vista de que, en efecto los que promovieron el cese de actividades amedrentaban a los demás trabajadores para que no trabajaran a través de palabras soeces.

Además, el señor **OSCAR ALBERTO MÉNDEZ VÁSQUEZ**[3] representante legal de PADELMA S.A.S., en su interrogatorio de parte indicó que había un grupo de trabajadores que, no le dejaban entrar el personal, ni las herramientas, circunstancia esta que corrobora el dicho del demandante en el entendido de que no pudo trabajar porque los huelguistas le impidieron tener acceso a las herramientas.

De las precitadas pruebas se extrae que al demandante lo despidieron porque no trabajó, más no porque haya participado activamente en la promoción del cese de actividades, circunstancia esta que se encuentra acreditada, por lo que le asiste razón al recurrente cuando afirma que se probó que el demandante no trabajó en esos días, por cuanto como quedo

---

al administrador y reconocieron que habían llevado la situación al límite y llegaron a un compromiso con el administrador, que el demandante fue uno de ellos, que el compromiso fue de palabra. Que lo dicho por el gerente referido a las razones por las cuales recontrataron al demandante, no desmiente su dicho, por cuanto, si se recontrata es porque no hay mano de obra, pero independientemente de eso, ellos pudieron haber contratado a otras personas, sino que él se acercó y hablo con el administrador y reconoció que había llevado las cosas al límite. Que el señor Arroyo es la mano derecha del administrador de la finca, que hasta donde sabe a quienes se le imposibilitó la toma de herramientas fue a los contratistas, porque los contratistas llegaban a hacer las labores que los trabajadores se negaban a realizar, pero no sabe entre los mismos trabajadores se impedían laborar.

[3] **OSCAR ALBERTO MÉNDEZ VÁSQUEZ,** representante legal de PADELMA S.A.S., desde hace aproximadamente 6 años, en su interrogatorio de parte señaló que le informaron que había una situación en la extractora, la cual está ubicada en el sector de Guamachito, por lo que se desplazó hasta el lugar y converso con el personal que no quería trabajar, que había un grupo como de 30 o 40 personas, que les pidió que le dieran un compás de espera para pagar las primas. Que no le dejaban entrar el personal, ni las herramientas. Que solicitó una lista porque no los conoce uno a uno, y a la mayoría se les terminó el contrato. Que el demandante fue contratado nuevamente en consideración a que necesitaban el personal. Que en la actualidad el demandante tiene el contrato vigente. Manifestó que PADELMA S.A.S., tiene reglamento interno y este contiene el procedimiento para las sanciones, que no sabe si al demandante se le aplicó el referido procedimiento porque eso lo maneja el personal de recursos humanos, que el procedimiento a seguir ante la comisión de una falta, implica que recursos humanos se desplace hasta la plantación, se le hagan unos descargos o se les dé un comunicado, que esas explicaciones se piden por escrito.

sentado, el demandante confesó que no había trabajado, no obstante, se acreditó que tal circunstancia tuvo lugar en virtud de que sus compañeros se lo impidieron.

Ahora, frente a lo aducido por el recurrente en el entendido de que, si bien es cierto, aduce el A-quo que el demandante estuvo en la imposibilidad plena de trabajar, esa situación o circunstancia no es atribuible a la empresa, se advierte que, tampoco es atribuible al demandante, pues respecto de este no existe prueba de su participación activa en las huelgas, mientras que si se encontró acreditado que en virtud de estas no pudo trabajar.

Por todo lo anterior, habrá de confirmarse la decisión de primera instancia.

Como se resolvió de manera desfavorable el recurso de apelación del demandante, se condenará en costas.

DECISIÓN

Por lo anteriormente expuesto el tribunal superior del distrito judicial de santa marta, sala laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 1 febrero de 2022, dictada por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE SANTA MARTA MAGDALENA, por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: Condénese en costas a la parte a la demandada y fíjense como agencias en derecho la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

CARLOS ALBERTO QUANT ARÉVALO
Magistrado Ponente

FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Magistrado

ISIS EMILIA BALLESTEROS CANTILLO
Magistrada