

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, trece (13) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ALGEMIRO SANCHEZ ORTEGA
Demandado: CARBONES DE LA JAGUA S.A
Radicación: 20178 31 05 001 **2013 00023-01**
Decisión: REVOCA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por las partes contra la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 12 de febrero de 2015.

I. ANTECEDENTES

El accionante, promovió demanda ordinaria laboral para que se declare que entre él y la empresa Carbones de la Jagua S.A existió un contrato de trabajo a término indefinido, y que al momento de su despido injustificado se encontraba amparado por el fuero circunstancial. En consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando u otro de mayor jerarquía, sin solución de continuidad, así como a pagar los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales legales y extralegales, vacaciones, bonos convencionales y demás derechos laborales a que tenga derecho, además de las cotizaciones a la seguridad social integral, indexación y las costas del proceso.

Subsidiariamente, solicita que se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio sin justa causa imputable al empleador y, en

consecuencia, se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido injusto y la sanción por falta de pago.

En respaldo de sus pretensiones, narró que suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 26 de noviembre de 2004 y terminó el 10 de julio de 2012, por causa imputable al empleador; que desempeñaba el cargo de operador en las instalaciones de la mina de la Jagua de Ibirico, devengaba un salario promedio mensual de (\$3.629.000), y cumplía una jornada por turnos de trabajo.

Refirió que al momento de su despido se encontraba afiliado al sindicato “*Sintramienergetica*”, organización sindical que el 11 de mayo de 2012, presentó un pliego de peticiones que desató un conflicto colectivo que a la fecha no ha culminado, por cuanto el Tribunal de Arbitramento no ha emitido el laudo arbitral correspondiente.

Contó que el 22 de junio de 2012, en el marco del conflicto colectivo, los trabajadores se agruparon a un lado de la entrada de la empresa para recibir información por parte de la comisión negociadora y, que obtenida la misma y ante el fracaso de las conversaciones, gritaron consignas y arengas alusivas a la controversia, cuando el señor Vladimir Garcés -*técnico de protección industrial*- irrumpió de forma agresiva la reunión filmando a todos los trabajadores, además que agredió físicamente al presidente del sindicato, provocando una discusión entre los mismos.

Agregó que por los hechos anteriores fue citado a descargos donde no se mostró ninguna prueba en su contra, sin embargo, el 10 de julio de 2012 se le notificó la terminación de su contrato de trabajo por justa causa comprobada.

Por último, afirmó que la demandada realizó la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales con un salario inferior al realmente devengado, y que incurrió en una mora de 115 días para realizar el pago de la misma.

Al contestar la demanda, **Carbones de la Jagua S.A** aceptó la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, pero que finalizó con justa causa comprobada, al haber desplegado el demandante junto con otros trabajadores afiliados al sindicato, actos violentos contra los bienes y funcionarios de la empresa, como consecuencia de la declaratoria de la huelga y el desacuerdo frente al pliego de peticiones.

Al respecto, cuenta que el 22 de junio de 2012, Sánchez Ortega agredió física y verbalmente el señor Vladimir Garcés, quien se desempeñaba como técnico de protección, e igualmente ejecutó vías de hecho como la de bloquear el acceso a la empresa y las vías externas.

En ese sentido, indicó que no estaba obligada a solicitar autorización alguna para dar por terminado el vínculo contractual, comoquiera que no existe norma que así lo contemple y la estabilidad circunstancial implica que el conflicto colectivo con la presentación del pliego de peticiones se desenvuelva dentro de los parámetros legales. Añadió que, tal como lo manifestó la Corte Suprema de Justicia en sentencia 10 de abril de 2013, lo que ocurrió en la empresa fue con ocasión de las vías de hecho por parte de los trabajadores originando el bloqueo de las instalaciones y agrediendo a empleados directivos con improperios e impidiendo su permanencia en la empresa rapándoles sus útiles personales para destruir pruebas filmicas.

Expuso, además, que canceló al actor todos los valores adeudados a la terminación de la relación laboral, tomando como base el salario promedio devengado y, que la razón por la cual no pagó a tiempo la liquidación de las prestaciones sociales, se debió a una fuerza mayor porque precisamente los afiliados a la organización sindical impidieron que los empleados entraran a la empresa a cumplir con sus obligaciones legales.

En esos términos, se opuso a las pretensiones de la demanda y, en su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó *“inexistencia de soporte factico y jurídico que señalen a mi representada con responsabilidad laboral alguna frente a la pretensión de la demanda”, “nadie puede alegar su propia torpeza”, “cobro de lo no debido”, “prescripción”, “pago” y “buena fe”*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo del 12 de febrero de 2015, resolvió declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, y que el despido del demandante se dio sin justa causa; en consecuencia, condenó a la empresa CDJ a pagar la indemnización por despido injusto por la suma de (\$20.413.123), al tiempo que declaró no probadas las excepciones propuestas, e impuso condena en costas a cargo de la parte demandada.

Como sustento de su decisión, indicó que de conformidad con la jurisprudencia no es válido establecer que el actor gozaba de fuero circunstancial a la fecha de su despido, dado que el conflicto colectivo se perpetuó en el tiempo, es decir, las partes negociadoras no cumplieron las etapas respectivas en los plazos señalados en la legislación laboral, y solo la observancia estricta y cabal de los periodos y términos del conflicto colectivo es la vía para que se origine el amparo legal, por lo que consideró que no tiene vocación de prosperidad la pretensión principal de declaratoria de la ineficacia del despido, derivada a conseguir el reintegro y consecuente pago de los salarios y demás derechos laborales dejados de percibir.

Por su parte, al valorar las pruebas documentales y testimoniales recaudadas, concluyó que el despido se dio sin justa causa debiéndose pagar la indemnización correspondiente, ya que la demandada no logró demostrar que el accionante haya desplegado las conductas endilgadas en las causales de terminación del contrato de trabajo y, que por el contrario, quedó claro que el señor Vladimir Garcés en un acto irrespetuoso con las personas que se encontraban reunidas, irrumpió en ella para filmar sin su consentimiento ni con la más mínima prudencia contribuyendo a desatar la situación reprochada por los trabajadores.

III. RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de **Carbones de la Jagua S.A** presentó recurso de apelación, argumentando que con las

pruebas obrantes en el expediente claramente se pudo establecer que el demandante hizo parte de la trifulca, en todo momento, obstaculizando y bloqueando la entrada del personal interno, contratistas y camiones, siendo su deber salvaguardar la integridad de éstos y los bienes de la compañía; acto que es una grave indisciplina catalogada dentro del Reglamento Interno del Trabajo como justa causa para finiquitar el vínculo contractual.

Alegó que los testigos de la parte demandante tienen un interés particular de lo que pueda suceder en el proceso por ser miembros del sindicato y haberse llevado a cabo un proceso de levantamiento de fuero sindical. Igualmente, que el testimonio rendido por Etelvina Gnecco coincidió con el de Mario Narváez, dejan claro que el actor propino unas *“patadas en el suelo”* al señor Vladimir Garcés.

El apoderado judicial de la **parte demandante** también presentó recurso de apelación para que se revoque parcialmente la parte resolutive de la sentencia en los numerales 3º y 5º, en el sentido de que existe abundante material probatorio que permite determinar conforme con la normatividad que regula el tema, que Sánchez Ortega se encontraba amparado por fuero circunstancial al momento de su despido, puesto que el conflicto colectivo aún no ha sido resuelto, tal como la misma juez lo manifestó. Añade que el sistema judicial no es jurisprudencial, está reglado, lo que significa que prevalece la ley, no obstante, existe jurisprudencia que avala su posición.

De no salir avante lo anterior, dice que tampoco está de acuerdo con la liquidación de la indemnización por despido injusto, porque la norma convencional establece que, en caso de terminación del contrato de trabajo sin justa causa se aplicará el artículo 6º de la ley 50/1990.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, de los claros términos de los recursos de apelación propuestos por las partes, corresponde a la Sala determinar **i)** si a la fecha en que fue despedido Algemiro Sanchez Ortega, este gozaba de la garantía del fuero circunstancial que alega **ii)** en caso positivo verificar si el despido del que fue objeto esta revestido de una justa causa o si por el contrario fue injusto y de esta manera establecer si procede condenar a la demandada a reintegra al trabajador al cargo que venia desempeñando junto al pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales así como a efectuar las cotizaciones a la seguridad social integral causados desde la fecha del despido hasta que se efectuó el reintegro o **iii)** si se debe condenar a pagar la indemnización por despido injusto.

Para resolver el debate planteado, preliminarmente se debe tener en cuenta que no existe discusión en que Algemiro Sánchez Ortega estuvo vinculado a la empresa Carbones de la Jagua S.A, a través de contrato de trabajo a término indefinido que finalizó el 10 de julio de 2012, día en que la empleadora lo despidió alegando una justa causa comprobada. Asimismo, que el demandante se encontraba afiliado al sindicato “Sintramienergetica”.

1. Del fuero circunstancial

De antemano es preciso resaltar que la negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre el empleador y sus trabajadores, con el fin de fijar las condiciones de trabajo. En una amplia connotación hace referencia al surgimiento de un conflicto colectivo de trabajo y la correspondiente iniciación de conversaciones a través de la etapa de arreglo directo, la eventual declaratoria y desarrollo de la huelga o el adelantamiento del procedimiento de arbitramento; todo ello hasta la suscripción de una convención colectiva o laudo arbitral.

Desde luego, se considera conflicto colectivo de trabajo a la controversia que se suscita entre los trabajadores y el empleador con

ocasión de la presentación de un pliego de peticiones por parte de aquellos a este, el cual goza de protección foral en los términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, cuyo tenor literal reza:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

Del mismo modo, el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966, el cual reglamenta el mentado artículo 25 modificado por el Decreto 1469 de 1978, precisa:

“La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.”

Conforme a lo anterior, el fuero circunstancial ampara al trabajador para no ser despedido sin justa causa desde el momento de la presentación del pliego de peticiones hasta la solución del conflicto colectivo mediante la suscripción de una convención o pacto colectivo, o con la ejecutoria del laudo arbitral, o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3344-2020, adoctrinó que:

“Desde un punto de vista teleológico, el fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva. Su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antinsindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial. De esta forma, el fuero circunstancial es una medida legal encaminada a hacer real el principio derivado del Convenio n.º 98, según el cual ninguna persona debe ser objeto de discriminación o perjudicada «en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales»

Aunado a lo anterior, se precisa que el fuero de que trata el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, se activa cuando el trabajador es despedido sin existir una justa causa comprobada en vigencia de un conflicto colectivo de trabajo, no así cuando el despido tiene sustento en una justa causa. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL242-2022, indicó:

*“Finalmente, aunque el ataque no es muy claro en cuanto al fuero circunstancial, la Sala puede inferir que el reproche efectuado al Tribunal está centrado en el hecho de no haberle otorgado al trabajador dicha garantía foral. En ese horizonte, **la Sala precisa que el sentenciador de alzada tampoco se equivocó al negarle al demandante el reintegro a la luz del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, puesto que dicho fuero tiene cabida cuando el trabajador es despedido sin justa causa, mientras que está vigente un conflicto colectivo en la empresa, que no es el caso bajo estudio, pues como se vio al analizar el primer ataque, el señor Héctor Villegas Castro, fue desvinculado mediando una justa causa, de ahí que no tenía derecho al fuero circunstancial reclamado**”.* (Negrilla y Subraya por la Sala).

También resulta importante resaltar que esa misma Corporación en providencia del 21 de septiembre de 2016, radicado 45671, señaló que *“la protección foral puede culminar cuando concurren circunstancias en las que no sea posible poner fin al conflicto en forma normal, esto es, cuando no existió por parte de quienes lo promovieron suficiente interés en concluirlo, bien fuera insistiendo en la composición amigable del diferendo o adelantando las demás etapas previstas en la ley para su cabal solución, por lo que la garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un período prolongado, habida cuenta solo el conflicto colectivo que se encuentre vigente y se desarrolle con plena sujeción a los diferentes trámites y términos previstos en la ley tiene la facultad de causar en favor de los trabajadores el amparo ante el despido sin justa causa”*.

Desde esa perspectiva, tenemos que para que opere esa garantía es necesario que el titular demuestre un despido sin justa causa y que éste se produjo dentro del término que comprende el conflicto colectivo de trabajo, de conformidad con la normatividad que lo regula.

Descendiendo al caso concreto, la juzgadora de primera instancia señaló que no era posible predicar el fuero circunstancial, toda vez que no se cumplieron los términos previstos en la norma sustantiva para agotar la negociación, en tanto que el conflicto se perpetuó en el tiempo habiendo transcurrido casi 7 meses desde la presentación del pliego de peticiones hasta el 18 de octubre de 2012, cuando se ordenó la constitución del tribunal de arbitramento.

Revisadas las pruebas adosadas al expediente de cara a la jurisprudencia antes relacionada, encuentra la Sala que el proceso de negociación colectiva surgido entre Sintramienergetica y Carbones de la Jagua S.A., inició con el pliego de peticiones presentado el día 11 de mayo de 2012¹.

El artículo 433 del CST prevé que la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de 5 días hábiles a partir de la presentación del pliego y; según el artículo 434 siguiente, las conversaciones de negociación durarán 20 días calendario, siendo este un término prorrogable por una vez por un período igual. En este asunto, las conversaciones de negociación se mantuvieron por el período comprendido entre el 17 de mayo² y el 25 de junio de 2012³, en virtud de la prórroga prevista mediante acta No. 002 del 5º de junio del mismo año⁴; en las cuales, como no se logró un acuerdo entre las partes negociadoras, el mencionado sindicato actuando tal como lo dispone el artículo 444 del CST, celebró asamblea el 6º y 7º de julio siguiente⁵, optando por la declaratoria de huelga, que inició el 19 de julio de 2012 tal y como consta a folio 102.

Asimismo, consta que el Ministerio del Trabajo a través de Resolución No. 00002306 del 18 de octubre de 2012⁶, ordenó la constitución de un Tribunal de Arbitramento obligatorio en la empresa CDJ, que sesionará en la ciudad de Barranquilla, y que cada una de las partes designarán el árbitro

¹ Visible a página 99 del archivo "01DemandaConAnexos.pdf" del cuaderno de primera instancia del expediente digital.

² Visible a páginas 100 a 102 *ibidem*.

³ Visible a página 108 *ibidem*.

⁴ Visible a páginas 104 a 106 *ibidem*.

⁵ Visible a páginas 111 a 113 *ibidem*.

⁶ Visible a páginas 114 a 121 *ibidem*.

que le corresponde dentro de las (48) horas siguientes a la ejecutoria y, que, de no hacerlo, esta entidad procedería con el nombramiento respectivo.

En ese orden de ideas, claramente se encuentra comprobado que el actor fue despedido con anterioridad a la fecha en que se dio solución a la controversia colectiva, como lo da cuenta la carta de terminación del contrato de trabajo calendada 10 de julio de 2012; momento para el cual el conflicto se venía desarrollando en completa normalidad respetando los parámetros legales, toda vez que fue despedido mientras corría el término de 10 días hábiles que el artículo 444 del CST, le otorga a la organización sindical para iniciar la huelga luego de fracasada la etapa del arreglo directo; advirtiéndose cumplido uno de los supuestos para obtener la protección foral circunstancial.

Precisado lo anterior, procederá la Sala a examinar la **justeza del despido**, teniendo en cuenta que, al amparo de las anteriores reflexiones legales y jurisprudenciales, el fuero circunstancial contenido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se activa únicamente cuando en vigencia de un conflicto colectivo al trabajador le es finiquitado el vínculo sin justa causa.

Acercas de este aspecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su jurisprudencia vertical (sentencia SL 1680-2019), ha sido enfática en indicar que:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto 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:***

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseveración, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, **sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos.** (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)". Negrilla por esta Sala.

Se observa que mediante comunicación de julio 10 de 2012⁷, la empresa accionada informó al actor su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de esa fecha, con fundamento en los artículos 16, numeral 1 literales b), c), g); 17, literal h); 73, literales c) y h); 74, literal k) y 75 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con lo establecido en los artículos 58 numeral 1 y 4, y 62 en su literal a), numerales 2, 3, 4 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo la siguiente situación fáctica:

“Nos referimos a sus descargos rendidos el día 03 de julio de 2012, relacionados con el hecho ocurrido en días anteriores en virtud de los cuales usted junto a otro trabajador agredió física y verbalmente al Técnico de protección Industrial Vladimir Garcés durante su jornada laboral y adicionalmente bloqueó la entrada de la mina junto a otros trabajadores. Revisados los descargos la empresa encuentra que usted no justificó las agresiones verbales y físicas que realizó contra el funcionario de la seguridad de la empresa Vladimir Garcés y el bloqueo que junto a otros trabajadores realizó a la empresa de la mina por 30 minutos. Para la empresa estos son actos en extremo graves y ponen en peligro la integridad de sus funcionarios y directivos”. -Resaltado propio-

Así pues, las conductas endilgadas al actor para dar por finiquitado el vínculo contractual se basan en agresiones cometidas en contra del señor Vladimir Garcés y el bloqueo realizado en la entrada de la mina. En este punto, vale destacar que, como el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa CDJ no fue aportado por las partes a fin de constatar el actuar reprochado, se estudiará la justeza del despido a la luz de las causales indicadas en el Código Sustantivo del Trabajo.

⁷ Visible a página 45 *ibidem*.

El artículo 62 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en su numeral a), literales 2º, 3º 4º y 6, disponen que constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

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

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

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.”

En aras de establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que finalmente desencadenaron el despido del actor, obra la recepción de los testimonios de los señores Wilder Martínez Ochoa, Ricardo Machado y Álvaro Rincón Guerrero, quienes dijeron ser compañeros de trabajo del actor y haber presenciado en forma directa el incidente acaecido el 22 de junio de 2012, explicando que ese día la comisión negociadora -de la cual hacen parte los dos últimos-, se disponían a suministrar información sobre las conversaciones de negociación que se venían desarrollando en la ciudad de Barranquilla, a los trabajadores que salían de turno en los buses de la empresa demandada, para lo cual se estacionaron y reunieron en la garita de uno de los puntos de acceso a la misma.

En cuanto a los actos y agresiones relacionadas con el señor Vladimir Garcés, el testigo Wilder Ochoa Martínez relató que *“en ese momento llegó el señor Vladimir Garcés con una cámara en mano, donde el compañero Ricardo le dijo de que ya nosotros estábamos fuera de los predios, que cual era la persecución de estar grabando, que dejara de estar grabándonos porque eso no estaba permitido y ya estábamos fuera de los predios y estábamos fuera del horario de trabajo..., y cuando el señor Ricardo, porque él le puso la*

cámara completamente en la cara, cuando el compañero fue a quitarse la cámara de la cara, el señor -Vladimir- le pegó una patada y se quitó el casco y le pegó el casco completamente aquí donde me estoy poniendo la mano y fue donde empezó una trifulca entre los compañeros, eso fue lo que pasó en esos momentos.” (min 48:50)

Agregó, además, que es totalmente falso que Algemiro Sánchez Ortega haya agredido en forma alguna al señor Vladimir o, que haya formado parte de la gresca, porque era un miembro de la base y quienes estaban encargados en ese momento de dar la información y estar pendiente de lo sucedido eran los líderes sindicales, que el demandante en ningún momento se acercó. (min 54:17)

Declaración que coincide con lo manifestado por Ricardo Machado, quien expuso “... en la ronda que nosotros teníamos, la gente se iba bajando de los buses y se iba aglomerando alrededor de nosotros, se vino el señor Vladimir Garcés con una cámara de filmación y me la puso en frente de mi cara, muy cerca prácticamente casi me golpea la cara, en ese momento yo le aparté la cámara... y el señor se ofuscó me tiró con el casco, me pegó en la cara y me pegó una patada en la canilla, y ahí se formó la gente se aglomeró alrededor de esa situación, llegó el compañero Álvaro Rincón y lo agarró y lo sacó de la gente y se lo llevó para adentro para que de pronto no fueran las cosas a pasar a mayores”. (hora 1:30:30).

Añadió que el demandante se encontraba entre los trabajadores asistentes a la reunión, y que al igual que los demás trabajadores se limitó a repetir las consignas en apoyo al pliego de peticiones; que no es cierto que haya agredido al señor Vladimir, “porque a él nadie lo agredió, antes, al contrario, él fue el que me agredió a mí”. (hora 1:34:32).

Situación anterior que también fue ratificada por Álvaro Rincón Guerrero, al indicar “... el señor Vladimir Garcés se había acercado con una cámara a asechar a Ricardo Machado... y entonces Ricardo trató de quitarse la cámara de la cara y el señor -Vladimir- le metió un puntapiés en la canilla y sacó el casco y se lo pegó en la cara, entonces se formó la trifulca ahí porque

los trabajadores enseguida salieron a rodear a Ricardo para proteger a Ricardo pues que es el presidente de la organización sindical, y en ese revoltillo yo como pude agarre al señor Vladimir Garcés, lo agarré de la cintura y lo saque del tumulto...” (hora 1:44:48).

Igualmente, señaló que el actor no estaba dentro de la trifulca, ni agredió ni cruzó palabras con Vladimir, *“No, en ningún momento, el compañero no estaba ahí... porque nosotros nos hicimos en el centro de la ronda y él -Vladimir- se metió al centro de la ronda... en el centro de la ronda estábamos los directivos los que estábamos haciendo la negociación...”*

De otra parte, se advierte que el testimonio rendido por Etelvina Gnecco, quien dijo desempeñarse como médico de la empresa y haber presenciado directamente los hechos aludidos al encontrarse en uno de los buses que salía a distribuir al personal, si bien afirma que observó cuando uno de los trabajadores le quitó la cámara a Vladimir, y llegó el actor a darle *“patadas”* a éste, no tiene la suficiente fuerza para restarle credibilidad a las declaraciones rendidas por Wilder Martínez Ochoa, Ricardo Machado y Álvaro Rincón Guerrero, las cuales se advierten suficientemente sólidas, armonizadas y congruentes, máxime cuando estas personas, e inclusive la misma Etelvina Gnecco manifestó que se encontraba entre unos 12 a 15 metros de distancia del lugar donde ocurrieron los hechos y eran aproximadamente entre las 6:20 a 6:30 de la noche.

Sucede lo mismo con las declaraciones de Alberto Trespacios y Mario Martínez Narváez, los cuales señalaron que no se encontraban en el momento en que acaeció el incidente censurado y, que tuvieron conocimiento de los mismos a través de terceras personas o, en el caso de Martínez Narváez, por medio de la investigación disciplinaria que desplegó en contra del aquí actor, en su calidad de jefe de gestión humana, pero que no percibió de manera directa los hechos debatidos.

En ese orden, teniendo en cuenta las reglas de sana crítica, la Sala le otorga mayor credibilidad a las declaraciones de Wilder Martínez Ochoa, Ricardo Machado y Álvaro Rincón Guerrero, sin que sea posible restarle

validez por el simple hecho de haber la empresa iniciado un proceso de levantamiento de fuero sindical en contra de ellos, pues quien más oportuno que los compañeros de trabajo del actor que presenciaron directamente los hechos reprochados para declarar a acerca de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que los mismos se desarrollaron.

Bajo los supuestos facticos anteriormente sintetizados, de ningún modo está comprobado que en verdad Algemiro Sánchez Ortega haya incurrido en las conductas enrostradas en la carta de despido para dar por concluido el contrato de trabajo que lo unía con la demandada, esto es, haber cometido algún acto de violencia o agresión en contra del señor Vladimir Garcés; que haya bloqueado de manera malintencionada y mañosa la entrada de la empresa CDJ, u ocasionado algún tipo de perjuicio o daños materiales en la misma.

Por el contrario, del análisis de las pruebas testimoniales recaudadas se avizora que lo sucedido en realidad fue que el actor junto con otros trabajadores, a la salida del turno laboral en los respectivos buses de la empresa, fueron llamados por la comisión negociadora para recibir información sobre las conversaciones llevadas a cabo días previos en la ciudad de Barranquilla. Reunión que, según el testimonio de Etelvina Gnecco no se extendió por más de 15 o 20 minutos y solo obstruyó el tránsito sobre la carretera nacional y la salida de algunos vehículos livianos de la empresa; por su parte, indicó Ricardo Machado que la trifulca generada duró aproximadamente 3 minutos, y de la cual insistieron nunca hizo parte Sánchez Ortega, como también lo afirmaron Martínez Ochoa y Rincón Guerrero.

En suma, a juicio de la Sala, no se encuentra plenamente acreditado que el despido del demandante se encuentre revestido de una justa causa a las luces del artículo 62 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en su numeral a), literales 2º, 3º 4º y 6, citados en precedencia.

Desde luego, al encontrarse demostrado que el despido del que fue objeto Algemiro Sánchez Ortega el 10 de julio de 2012, se dio en el marco

del conflicto colectivo suscitado entre Sintramienergetica y la Carbones de la Jagua S.A, y además lo fue sin justa causa, se cumplen los requisitos para otorgar el fuero circunstancial reclamado.

En consecuencia, se revocará la sentencia apelada, para en su lugar, condenar a la empresa demandada a reintegrar al actor a su puesto de trabajo, o a un cargo de igual o superior categoría en las mismas condiciones laborales, junto con los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de cancelar desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro, más los reajustes legales o convencionales e indexación; asimismo, deberá pagar a favor del accionante y ante la entidad administradora de pensiones a la cual este afiliado, los aportes o cotizaciones para pensión dejados de cancelar desde el despido hasta que se reintegre al cargo. Para efectos de lo anterior, se tendrá en cuenta el último salario devengado, por la suma de (\$2.212.932), como consta en la certificación expedida por el jefe de gestión humana de Carbones de la Jagua S.A, visible a folio 158 del expediente físico. Salario al que se le aplicaran los incrementos a que hubo lugar respecto del cargo de operador III, desempeñado por el actor.

Al revocarse la sentencia acusada, conforme lo dispone el artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral por mandato del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, se condena a la demandada a pagar las costas por ambas instancias.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Revocar la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 12 de febrero de 2015.

SEGUNDO: Condenar a la empresa demandada CARBONES DE LA Jagua SA a reintegrar a Algemiro Sanchez Ortega a su puesto de trabajo, o a un cargo de igual o superior categoría al que ocupaba antes de ser despedido, en las mismas condiciones laborales, junto con los salarios, vacaciones y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de cancelar desde el momento del despido (10 de julio de 2012) hasta que se haga efectivo el reintegro, más los reajustes legales o convencionales e indexación; asimismo, la demandada deberá pagar a favor del accionante y ante la entidad administradora de pensiones a la cual esté afiliado, los aportes o cotizaciones para pensión dejados de cancelar desde el despido y hasta cuando se reintegre al cargo.

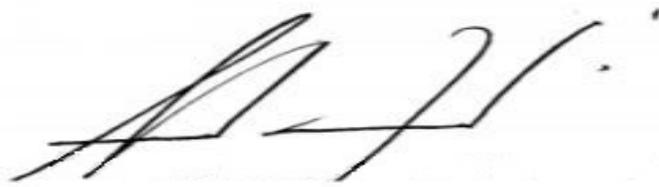
Parágrafo: Para efectos de lo anterior, se tendrá en cuenta el último salario devengado, por la suma de (\$2.212.932), al que se le aplicaran los incrementos a que hubo lugar respecto del cargo de operador III, desempeñado por el actor.

TERCERO: Condenar a Carbones de la Jagua S.A, apagar las costas de ambas instancias, fijese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma equivalente a 1 SMLMV, liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

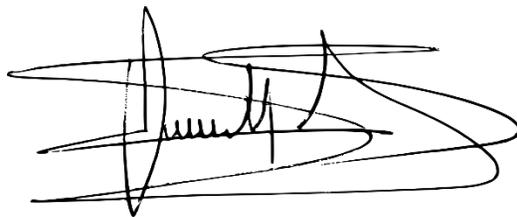
CUARTO: Una vez ejecutoriada esta decisión, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado