

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE SANTANDER



Tribunal Superior del Distrito Judicial
Sala Civil Familia Laboral
San Gil

Ref. Ordinario laboral instaurado por Martín Mejía Ríos en contra de la Cooperativa Multiactiva de Hilados del Fonce Ltda. "Coohilados del Fonce Ltda."
Rad. 68679-3105-001-2020-00161-01

Magistrado Sustanciador:

DR. CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA

San Gil, once (11) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

ASUNTO

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por la demandada "Coohilados del Fonce Ltda." en contra de la sentencia proferida el 04 de agosto de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil.

ANTECEDENTES:

1. Mediante sentencia de fecha de 04 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, se declaró que entre la Cooperativa Multiactiva de Hilados del Fonce Limitada como empleadora y Martín Mejía

Barrios como trabajador existieron tres contratos de trabajo así: 1. A término fijo desde el 19 de enero de 1998 hasta el 30 de junio de 1998. 2. A término fijo desde el 1 de julio de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1998. Y 3. A término indefinido desde el 1 de enero de 1999 hasta el 11 de octubre de 2017, el cual terminó sin justa causa por parte del empleador.

También se declararon no probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada y se le condenó a pagar al demandante la suma de \$20.745.059.00 por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, suma que deberá indexarse desde el 12 de octubre de 2017 hasta cuando se verifique el pago total de la obligación; y la correspondiente condena en costas.

2. En la motivación de la sentencia luego de hacerse una valoración probatoria, se asevera que, en el presente caso la demandada no estaba obligada a adelantar un procedimiento previo al despido, distinto del que se realizó, porque las partes no acordaron que para la terminación del contrato de trabajo debía acudirse delantadamente a un procedimiento especial, y que de conformidad con la jurisprudencia, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador no es una sanción disciplinaria.

Que de acuerdo con las causales invocadas por la demandada, se debe establecer si la falta es lo suficientemente grave como para que justifique el rompimiento de la relación laboral y en segundo lugar, debe determinarse a quien corresponde calificar la gravedad de la falta cometida por el trabajador.

Que el juez tiene la potestad para valorar la falta cometida por el trabajador y darle la calificación de grave o no, cuando la causa del despido tuvo su génesis en la violación de las obligaciones o prohibiciones especiales

que incumben al trabajador de conformidad con los arts. 58 y 60 del C.S.T. y nada más, pues en los demás casos, la gravedad de la falta ha de estar tipificada por las partes como tal en el contrato de trabajo, en el reglamento interno y demás actos precisados en la norma referida.

Que en el presente caso, al demandante se le terminó el contrato de trabajo por dos aspectos puntuales a saber: (i) "Haber lanzado agravios verbales, trato humillante y expresiones ofensivas contra el señor PEDRO ALONSO VARGAS, faltándole al respeto, dando lugar a un maltrato dentro de la jornada laboral y delante de los subalternos y compañeros de trabajo", y (ii) "Actuar en forma intimidante contra los compañeros de trabajo que fueron testigos presenciales de los hechos ocurridos, con la finalidad de que no declararan la verdad de la situación ocurrida y en la que el señor MARTIN MEJIA RIOS realizó una actuación ofensiva contra el señor PEDRO ALFONSO VARGAS", es decir que todo se circunscribe a lo acaecido el 21 de septiembre de 2017, en la sección de hiladoras de la empresa demandada y lo estrechamente relacionado con ello.

Que si bien la cláusula sexta del contrato de trabajo prevé como falta grave la violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias siendo una de ellas el respeto a sus compañeros de trabajo (art.50-1-del Reglamento Interno de Trabajo); o las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo, de acuerdo con las palabras de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, los vocablos "respeto" y "desavenencias" deben entenderse en su cabal y común sentido, esto es, por la primera como "veneración", "deferencia", "acatamiento que se hace a alguien"; y por la segunda, "falta de armonía entre las personas", "enemistad" o "indisposición", y también "llevarse mal" con otros, "desunir", "dividir" o "encizañar", según la definición de la Real Academia de la Lengua

Española. Entendiéndose que se hace referencia a la persona conflictiva y problemática que genera con su actitud un ambiente que imposibilita el desarrollo normal de las actividades de la empresa y no a aquella que tiene ocasionalmente una dificultad con un compañero o una compañera de trabajo, pues de ser así, se buscaría crear un ambiente "aséptico" y absolutamente desconocedor de la condición humana, caracterizada por múltiples estados de ánimo.

Que no se puede aceptar que la cláusula contractual deba ser entendida de manera insular, como cualquier inconveniente, disconformidad o roce aislado que tenga un trabajador con un solo compañero, ni que una reacción como la atribuida al demandante y que éste aceptó en su interrogatorio, abra paso a la terminación de una relación laboral de más de 20 años.

Que si bien es cierto, el 21 de septiembre de 2017, el demandante protagonizó un hecho bochornoso, indecoroso en su sitio de trabajo con su compañero Pedro Alfonso Vargas en presencia de varios de sus compañeros, el cual ocurrió el 21 de septiembre de 2017; también lo es que, no se le puede dar a la cláusula contractual arriba mencionada un alcance de tal trascendencia como para terminar el contrato de trabajo de Martín Mejía Ríos, pues la empresa demandada había podido activar los mecanismos de solución de conflictos a través de Comité y Convivencia Laboral de Coohilados, o en su defecto luego de escucharlo en descargos imponer una suspensión al trabajador demandante por el término de hasta dos meses que establece el numeral 4 del artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo - pdf.16-.

Que la prueba testimonial no respaldó las presuntas intimidaciones que se le endilgaron al demandante haber realizado frente a sus compañeros que

presenciaron los hechos para que guardaran silencio al respecto, que fue el otro motivo que adujo la demandada para la terminación del vínculo, pues esa afirmación quedó en el plano de los "rumores" como lo aseguró el mismo Pedro Alfonso Vargas y Carmen Romero Remolina quienes señalaron que no les consta nada de eso y que se murmuraba eso por los pasillos de la empresa.

Que jurisprudencialmente se ha definido que las partes del contrato de trabajo pueden acordar que determinadas faltas se consideren graves y el juez no puede desconocer esa calificación, bajo el entendido que se configure la conducta tal cual corresponde; pero no cuando a la cláusula contractual se le quiere dar un sentido que ordinariamente no le pertenece, como en este caso, en el que quedó precisado con abundancia el entendimiento común de la estipulación.

Que mal hizo la empresa demandada al consignar en la carta de terminación del contrato de trabajo, que la situación del trabajador demandante se "agravaba por las sanciones impuestas con anterioridad", porque como de antaño lo viene señalando la Jurisprudencia Especializada para que el despido sea justo debe mediar un lapso razonable entre la falta cometida y la fulminación del vínculo, por lo tanto, no es argumento valedero para el despido.

Por estas razones considera la primera instancia que, el despido del demandante fue apresurado e injusto, por lo que procede a imponer la condena a la que se refiere la indemnización del art. 64 del C.S.T.

3. Contra esta decisión, la demandada Coohilados del Fonce Ltda., interpuso el recurso de apelación.

SUSTENTACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN.

1. En lo que interesa a esta instancia, argumenta la demandada que, para la primera instancia, los hechos que se presentaron con el demandante pueden suceder en el ámbito laboral, porque todos podemos tener un mal día y pasar por un mal momento; sin embargo, deja de lado que el respeto debe imperar en todas las relaciones laborales, máxime cuando han sido varios años los que se han compartido.

Que no es solo este comportamiento, porque desde antes, Martín Mejía Ríos tenía antecedentes por su comportamiento, lo que llevó a que se le hicieran sendos llamados de atención, para la época de septiembre de 2003, diciembre de 2013, octubre de 2014 y agosto de 2016, los que se describen en la sustentación del recurso; conductas éstas que acreditan que el demandante no estaba solo pasando por un mal momento y decidió faltarle al respeto y maltratar a su compañero de trabajo.

Que el despido del demandante se hizo con argumentos válidos, porque no es posible aceptar la intolerancia y el maltrato, entre compañeros de trabajo, máxime cuando se utilizan palabras soeces, palabras que denigran de la dignidad de otro colaborador; además, para que este hecho no tuviera prueba, decide acercarse a quienes observaron lo ocurrido y les pide que nieguen lo acontecido tal como lo manifestó Pedro Nel Murillo, quien menciona que el demandante lo llamó y le manifestó que en lo posible no contara lo sucedido.

Que el demandante carece de pruebas que demuestren lo manifestado en su demanda, en cambio, la empresa tuvo como elementos fundamentales para tomar la decisión del despido los descargos, le otorgó el debido proceso, le permitió el aporte de pruebas, las cuales no arrojaron nada contrario a la

decisión tomada, de igual forma no puede olvidarse que tenía antecedentes que fueron tenidos en cuenta al momento de decidir la terminación del contrato de trabajo.

Que las causales que motivaron la terminación del contrato fueron justas porque se encuentran determinadas en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.

Que al permitir que el demandante, continuara ejerciendo sus labores, hubiera podido conllevar a peores actos agresivos los cuales no se pueden excusar, porque se generaría violencia en el sitio de trabajo, que es donde las personas pasan más del 50% de su tiempo, por ende un mal ambiente laboral, enferma, genera problemáticas de accidentes laborales y efectos nocivos para la productividad, de ahí que se tomaran decisiones radicales por parte de COOHILADOS DEL FONCE, para poder frenar efectos posteriores mayores a los que ya habían ocurrido con Martín Mejía Ríos.

Con estos argumentos solicita que se tengan en cuenta las excepciones propuestas y bajo los parámetros de la sana crítica y la persuasión racional se tome la decisión en segunda instancia.

2. Por su parte, la apoderada judicial del demandante asevera que con la decisión no es que se quisiera tapar las palabras que el demandante profirió, lo que sucede es que no estaba insultando a su compañero de trabajo, simplemente estaba expresando su inconformidad con las decisiones pero sin dirigirse a determinada persona y sin la intención de insultar ni agredir verbalmente a nadie; que la valoración que hizo el despacho de las pruebas es la correcta, por lo que solicita que se confirme la sentencia de la primera instancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Prima facie es preciso anotar que en este asunto convergen los denominados presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, los que aunados a la inexistencia de vicio generador de nulidad que pueda invalidar el trámite, hacen imprescindible decidir el asunto en el fondo.

2. De acuerdo a lo expuesto en la sentencia de primera instancia y a los argumentos de la apelación, el problema jurídico a resolver se circunscribe a determinar si quedó comprobado en el proceso la configuración de un despido sin justa causa que genere para el demandante el derecho a la indemnización consagrada en el art. 64 del C.S.T, como lo concluyó el A quo; o por el contrario está probada la justa causa para la terminación del contrato laboral sin que exista el derecho a la precitada indemnización como lo reclama la empresa demandada.

3. En materia probatoria, es principio general que quien pretende hacer valer en juicio o niegue determinada circunstancia, corre con la carga de probar su afirmación, pues así lo determina el art. 167 del C.G.P., aplicable por analogía al procedimiento laboral por disposición del art. 145 del C.P.L., al establecer que: "Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen".

Igualmente, el art. 62 ibídem, consagra la facultad del juez de apreciar libremente las pruebas allegadas al plenario y formar su convencimiento acerca de los hechos objeto del debate procesal; sin embargo, dicha valoración debe verificarse teniendo en cuenta los principios científicos que informan la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes.

4. A su vez, el art. 62 del C.S.T., reglamenta la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa e impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra de procedimiento.

La primera tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b). Por el contrario, la segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el párrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

5. Por otra parte, cuando se alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en el sentido que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo.

Por último, la norma también exige que el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el empleador o el trabajador, según sea el caso.

6. En el sub lite, "Coohilados del Fonce Ltda." argumenta que la terminación del contrato laboral se dio por "Haber lanzado agravios verbales, trato humillante y expresiones ofensivas contra el señor PEDRO ALFONSO VARGAS, faltándole al respeto, dando lugar a un maltrato dentro de la jornada laboral y delante de los subalternos y compañeros de trabajo" y "Actuar en forma intimidante contra los compañeros de trabajo que fueron testigos presenciales de los hechos ocurridos, con la finalidad de que no declararan la verdad de la situación ocurrida y en la que el señor MARTIN MEJIA RIOS realizó una actuación ofensiva contra el señor PEDRO ALONSO VARGAS". Conductas estas que se calificaron con falta grave y aparecen consagradas en el art. 58, num. 19 y art. 72, lit. C del Reglamento Interno de Trabajo¹ así como en el art. 58, num. 4 y arts. 62 63 del C.S.T.

7. Al proceder a revisar el acervo probatorio se puede extraer que, el demandante Martín Mejía Ríos, en su interrogatorio, aceptó haber dicho groserías, pero aclara que, sin ofender a nadie teniendo en cuenta que es el dialecto que se utiliza en la empresa y en el trabajo; además porque estaba hablando con un amigo del trabajo.

En efecto, tal como lo transcribió la primera instancia, el demandante literalmente expresó que: "ese día llegaba yo a recibirle el turno al compañero Pedro Alfonso Vargas y me encuentro con la sorpresa de que en la portería en la entrada habían colocado una cartelera en donde citaban a todos los asociados de COOHILADOS DEL FONCE a una reunión de

¹ Reglamento Interno de Trabajo: Art. 58, num. 19: "Se prohíbe a los trabajadores además de lo previsto en la ley, pactos o reglamentos de la cooperativa: ...19. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, o a quienes por razón de sus negocios u otras razones, circunstancias o motivos estuviesen en predios, oficinas e instalaciones de Cooperativa y aun fuera de ellas..."

Art. 72 "Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: C. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra la Cooperativa, los miembros de su familia, el personal directivo, Jefes de turno, sección o taller o los compañeros de trabajo"

recreación, deporte y cultura en la ciudad de Bucaramanga y que la asistencia era obligatoria, como mi amigo Pedro Alfonso Vargas él era del Comité de Recreación Deporte y Cultura entonces yo le pregunté que porqué habían hecho eso que no era lógico que un domingo ocuparan un día para eso pudiendo ocupar un día entre semana yo tengo entendido que los fines de semana son para compartir en familia y eso fue lo que le dije a él y le dije que no me parecía que se pusieran con esas payasadas yo dije "cómo hijueputas van a hacer una cosa de esas si no es posible a mí no me puede obligar a ir a Bucaramanga, entonces me dijo Pedro que eso era decisión de la administración así pasó y ya después agrandaron todas las declaraciones de los testigos de que yo había sido grosero que mejor dicho...pues uno de todas formas el dialecto que se tiene santandereano pues es decir "maricadas", "hijueputas" pero sin estar nombrando a nadie en especial sin querer ofender a nadie", "yo acepto que dije que payaso o sea que no fuéramos payasos que no nos prestáramos para esas cosas y que como hijueputas me iban a obligar a ir a esa reunión", "mi intención no era irrespetar a nadie, era la de hacerla saber que no tomaran esas decisiones sin contar con la gente pues de todas formas éramos una cooperativa en donde todos somos asociados pues debieran comentarnos a todos porque la gente acude a uno porque yo también fui directivo porque a la mayoría de la gente le da pena hablar y depositan la voz en uno para que uno hable por ellos", "yo trabajé con Pedro hace muchos años y nunca tuvimos un incidente" El representante legal de la empresa en el interrogatorio de parte indica que, no le constan lo hechos ni tampoco el tema de las intimidaciones que se aducen como causa para la terminación del contrato de trabajo, pero se remite a los distintos llamados de atención que se le hicieron al trabajador en pretéritas oportunidades.

El declarante Gerson Leandro Muñoz Bernal, afirma que no vio ni escuchó nada de los hechos; indica que entre compañeros de trabajo, según la

confianza que se tengan, se dicen groserías; que Martín no lo presionó para decir algo; tampoco supo cuántas personas estuvieron presentes el día de los hechos; indica que fue citado en dos oportunidades, la primera vez en la Oficina de Talento Humano y la segunda vez con la presencia de un abogado. Pedro Alfonso Vargas, indica que el día que el demandante lo insultó, presentó la queja porque lo trató con groserías por pertenecer al Comité de Recreación Deporte y Cultura; que le consta que el demandante intimidó a los testigos que él tenía porque eso lo escuchó; que les dijo que no podían hablar porque los podían sacar, aclara que lo de las intimidaciones lo escucho pero no lo presencié directamente.

Pedro Nel Murillo Calderón, indica que el día de los hechos estaba en un cubículo y se dio cuenta que Martín llegó de mal genio por la citación que encontró en la cartelera; que llegó grosero, que manoteaba y le pegaba a la mesa. Cuando se le preguntó que si en alguna oportunidad se sintió intimidado por Martín, indicó que no porque también es socio de Coohilados.

María del Carmen Romero Remolina señala que el día de los hechos, Martín llegó de mal genio porque leyó la cartelera, que ella tenía los tapones en los oídos y no escuchó nada, solamente lo vio malhumorado pero no escuchó las palabras que dijo; que Martín le dijo que la iban a citar a declarar y que ella vería que iba a decir.

8. En ese orden de ideas, al examinar en su contexto todo el acervo probatorio obrante en el plenario, se observa que, las groserías expresadas por el demandante frente a su compañero de trabajo Pedro Alfonso Vargas de quien se refiere como su amigo, bien podrían encuadrarse dentro de las causales para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa; sin embargo, la jurisprudencia ha fijado los alcances de la norma, al establecer que el juzgador debe averiguar las causas o motivos justificantes de la

conducta humana, y de ahí que en este caso, aunque es evidentemente reprochable la actitud del demandante, tal comportamiento estuvo en cierta medida determinado por circunstancias que lo justificaron, si en cuenta se tiene que, previo al ingreso a su puesto de trabajo, se encontró en la cartelera con una citación de carácter obligatorio para todos los asociados a una actividad de recreación, deporte y cultura en la ciudad de Bucaramanga en un día domingo y no en un día dentro de la semana; luego entonces, por más que resulte reprochable la conducta del demandante frente a la precitada citación, como falta aislada que fue, no podía considerarse como parámetro suficiente para dar por terminado el vínculo laboral; además no existe prueba complementaria que indique que era una conducta continua, repetitiva y secuencial y/o que el demandante fuera una persona conflictiva, que creaba desunión, cizaña y enemistad entre sus compañeros de trabajo para considerar que en realidad se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato, máxime cuando se trataba de un trabajador con más de 20 años de vinculación con la demandada Coohilados del Fonce Ltda.

9. Al respecto, de vieja data, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en la sentencia del 5 de agosto de 1980, proceso de María del Carmen Rojas de Córdoba contra Hilandería Colombo Belga Ltda. "Hicobel", ha estableció que:

"Para entender la ley no basta repasar su tenor literal. Han de conocerse también la realidad social concreta donde impere y la idiosincrasia y condiciones de los seres humanos cuya conducta rige.

La ley no es un acopio de textos rígidos, fríos e inertes que aplica un juez hierático sumido en la abstracción. Es, al contrario, una fuente dinámica, siempre antigua y siempre nueva, de progreso social y de cultura, de equidad y armonía que, al través de su recto y equilibrado entendimiento, promueve la solidaridad entre

los hombres, mediante el recíproco respeto de su dignidad y sus derechos.

La norma justifica su existencia en función del hombre y de sus atributos inmanentes y no estos la justifican en función de aquella.

A la luz de los principios que se dejan enunciados, debe entenderse que cuando el artículo 7º, aparte A, ordinal 2º del Decreto legislativo 2351 de 1965 consagra como justa causa el despido `todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo´, supone la norma que quien incurre en esa conducta deplorable goza de pleno ejercicio de sus facultades mentales, o sea, que el acto es deliberado porque proviene de intención y voluntad de una persona lúcida, como lo son generalmente los seres humanos que viven en sociedad”.

Posteriormente, en un caso similar al presente, en sentencia SCL 20387 de 2003, consideró que:

“...Si bien la mencionada cláusula del contrato de trabajo prevé como falta grave "las desavenencias con sus compañeros de trabajo" (ver folio 6 del Cdno. Ppal.), el vocablo "desavenencias" debe entenderse en su cabal y común sentido, esto es, como "falta de armonía entre las personas", "enemistad" o "indisposición", y también "llevarse mal" con otros, "desunir", "dividir" o "encizañar", según la definición de MARÍA MOLINER, en el "DICCIONARIO DE USO DEL ESPAÑOL"; lo cual claramente da a entender que la citada voz alude a la persona que exhibe una permanente disposición al conflicto y busca desunir, enemistar o enemistarse, dividir, encizañar, en una palabra a la persona conflictiva y problemática que genera con su actitud un ambiente que imposibilita el desarrollo normal de las actividades de la empresa y no a aquella que tiene ocasionalmente una dificultad con un compañero o una compañera de trabajo. Aceptar este último entendimiento de la locución (como lo pretende la

empresa recurrente) implicaría que lo que se busca con la cláusula contractual es crear un ambiente "aséptico" y absolutamente desconocedor de la condición humana.

Pero lo que no puede aceptarse es que la cláusula contractual pueda entenderse como cualquier inconveniente, disconformidad o roce aislado que tenga un trabajador con un solo compañero...

...Así entonces, aunque es cierto, como se ha definido jurisprudencialmente, que las partes del contrato de trabajo pueden acordar que determinadas faltas se consideren graves y que el juez no puede desconocer esa calificación, ello es bajo condición de que se configure la conducta tal cual corresponde; pero no cuando a la cláusula contractual se le quiere dar un sentido que ordinariamente no le pertenece, como en este caso, en el que quedó precisado con abundancia el entendimiento común de la estipulación..."

10. Siendo ello así, es evidente que, la primera instancia fundamentó su decisión teniendo en cuenta la orientación de la jurisprudencia al respecto, que ha definido que algunas de las justas causas del despido admiten justificaciones, porque el juzgador no puede determinar de modo objetivo la adecuación del hecho reprochado al trabajador, con exclusión de las circunstancias acreditadas en el juicio en torno a esa conducta, como si no proviniera de un ser humano, sino que resulta indispensable que el juez haga uso de la facultad de estimar y apreciar tales factores y circunstancias que justifiquen realmente el comportamiento que aparentemente y a primera vista puede ser injustificado, lo que conlleva a confirmar en este aspecto, la decisión de primera instancia por encontrarse ajustada a derecho como también al precedente jurisprudencial.

11. De otra parte, con las pruebas obrantes en el plenario y descritas en precedencia, no se acreditó fehacientemente la presunta intimidación efectuada por el demandante a sus compañeros de trabajo para que no declararan sobre lo sucedido, pues si bien es cierto, algunos manifestaron

que el demandante les comentó de la investigación disciplinaria adelantada en su contra, también lo es que por esa sola condición no se sintieron intimidados, ni presionados para declarar de una determinada manera; luego entonces esta causal como justificante para la terminación del contrato laboral tampoco quedó demostrada, lo que conlleva a que, en este sentido también se deba confirmar la sentencia de la primera instancia.

12. Corolario de lo expuesto, para esta Corporación, consecuente con los razonamientos que se han dejado expuestos a través de esta providencia, es forzoso concluir que, la sentencia de primera instancia debe confirmarse, con la correspondiente condena en costas de esta instancia a la parte apelante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL, EN SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

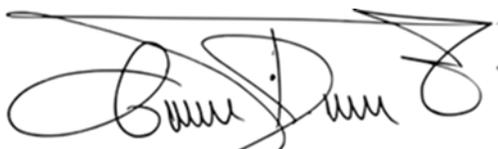
RESUELVE:

Primero: **CONFIRMAR** en su integridad la sentencia de primera instancia, proferida el 04 de agosto de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: **CONDENAR** en costas de esta instancia a la parte recurrente, conforme a lo expuesto en precedencia. Se señala como agencias en derecho, la suma de cuatro millones seiscientos cuarenta mil pesos Mcte. (\$4.640.000.00).

Tercero: COPIESE, NOTIFIQUESE Y DEVUÉLVASE el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA



CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ



JAVIER GONZÁLEZ SERRANO