

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha veintidós (22) de enero de dos mil veinticuatro (2024), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR

Demandante: CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P.

Demandado: LUIS EDUARDO YEPES LORBES y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, LAS COMUNICACIONES, LA TELEVISIÓN, LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS, LOS INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA - SINTRAEMSDES NACIONAL y la SUBDIRECTIVA NEIVA.

Radicación: 41001-31-05-002-2023-00045-01

Resultado: **PRIMERO. REVOCAR** los numerales SEGUNDO, TERCERO y CUARTO de la sentencia proferida el veintisiete (27) de julio de dos mil 44 veintitrés (2023), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, por lo expuesto.

SEGUNDO. AUTORIZAR el levantamiento del fuero sindical y OTORGAR PERMISO para despedir a la parte actora respecto de su trabajador LUIS EDUARDO YEPES LORBES acorde a lo motivado.

TERCERO. DECLARAR no probadas las excepciones que denominó el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES como "Inexistencia de los hechos que fundan la afectación del buen nombre e imagen de la empresa.", "Inexistencia de la justa causa invocada", "Falta de causa para pedir", "Prescripción de las conductas para demandar el levantamiento del fuero."; y SINTRAEMSDES NACIONAL y SUBDIRECTIVA NEIVA, de "Inexistencia de la presunta justa causa", "Inexistencia del daño del demandante. no generación de daño", "Violación debido proceso disciplinario", "Persecución sindical", "Prescripción", "Genérica o innominada"

CUARTO. CONFIRMAR en todo lo demás la providencia de fecha y orígenes anotados, pero por las razones aquí esgrimidas.

QUINTO. Sin condena en costas de segunda instancia, teniendo en cuenta que el recurso de apelación fue desatado de manera favorable al recurrente, en **aplicación de lo**

establecido en el artículo 365 numeral 1 del C. G. P. por remisión del 145 del CPTSS.

SEXTO. NOTIFICAR la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, artículo 41 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social y el Auto AL2550-2021, con vigencia para este caso, proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR1.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintiséis (26) de enero de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jy3' with a stylized flourish underneath.

JIMMY ACEVEDO BARRERO
Secretario



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral

Radicación No. 41001-31-05-002-2023-00045-01

Sentencia No. 004

Magistrado Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Neiva, veintidós (22) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

ASUNTO

En cumplimiento a lo ordenado por la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en providencia STL16986-2023, calendada el veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), notificada el once (11) de enero de dos mil veinticuatro (2024), mediante la cual resolvió *“PRIMERO: CONCEDER el amparo del derecho fundamental al debido proceso, invocado por CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P., por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión. SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la sentencia emitida el 29 de agosto de 2023 y, en consecuencia, ORDENAR a la SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA, que en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación del presente proveído, profiera una decisión de reemplazo, de conformidad con la parte motiva de esta providencia”*; procede esta colegiatura a resolver el recurso de apelación, interpuesto por el apoderado de la parte demandante en contra de la sentencia

proferida el veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, en el proceso especial de fuero sindical - permiso para despedir, promovido por **CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P.** en frente de **LUIS EDUARDO YEPES LORBES** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, LAS COMUNICACIONES, LA TELEVISIÓN, LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS, LOS INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA - SINTRAEMSDS NACIONAL** y la **SUBDIRECTIVA NEIVA**.

PRETENSIÓN

Las pretensiones de la sociedad actora se esgrimieron en que:

1. Se declare la existencia de un contrato de trabajo entre CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. y el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES.
2. Se declare la existencia del fuero sindical del demandado.
3. Se declare la existencia de las justas causas para dar por terminado el contrato del trabajador LUIS EDUARDO YEPES LORBES, enmarcadas en las previstas en el artículo 62 del C.S.T, numerales 2, 3 y 6.
4. Se ordene el levantamiento del fuero sindical del señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES y, en consecuencia, se autorice el despido del trabajador accionado.

ASPECTO FÁCTICO DE LA PRETENSIÓN

Manifestó la sociedad demandante dentro del libelo introductorio del proceso, que entre el señor Luis Eduardo Yepes Lorbés y la demandante, se celebró un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 9 de octubre de 2019, el cual se encuentra vigente a la fecha de presentación de la demanda, para ejercer el cargo de “Ayudante”, en la ciudad de Neiva, Huila.

Arguyó que el demandado se encuentra afiliado al sindicato “SINTRAEMSDDES”, que se encuentra debidamente inscrito ante el Ministerio del Trabajo y con Personería Jurídica No. 1832 del 4 de noviembre de 1970.

Que la mentada organización sindical, constituyó una Subdirectiva en Neiva, y el accionado fue elegido como miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Seccional Neiva de SINTRAEMSDDES. Elección que fue notificada a la actora el 28 de julio de 2021, y se encuentra vigente a la fecha de presentación del libelo introductorio del proceso.

Señaló que el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES se encuentra ampliamente capacitado por su empleador, en lo que concierne a los deberes de los colaboradores, buenos tratamientos y valores de la compañía y por ello, en el ejercicio de su cargo, y como empleado de la empresa demandante, está obligado a guardar obediencia, fidelidad a su patrono, a no incurrir en malos tratamientos en contra de sus jefes inmediatos, ni en contra de sus compañeros, no faltar al respeto a sus jefes inmediatos y a sus compañeros de trabajo.

Precisó que, en virtud del literal c de la cláusula 9 del contrato de trabajo, al accionado le está prohibido realizar actividades nocivas que puedan afectar los intereses del empleador o su reputación, y en caso de incurrir en dichas conductas, constituye una falta grave que da lugar a la terminación de su contrato de trabajo, conforme al párrafo segundo de la citada cláusula.

Afirmó que del accionado se espera especialmente un buen comportamiento, pues es directivo sindical y debe ser ejemplo de buena conducta para con los demás empleados. No obstante, el día 30 de noviembre de 2022, a través del informe que data de la misma fecha, presentado por el área de comunicaciones de la compañía, se logró evidenciar que en la red social Facebook, desde el perfil de “SINTRAEMSDES NEIVA” se emiten publicaciones y comentarios de maltrato e irrespeto en contra de la empresa empleadora del señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES y de sus trabajadores.

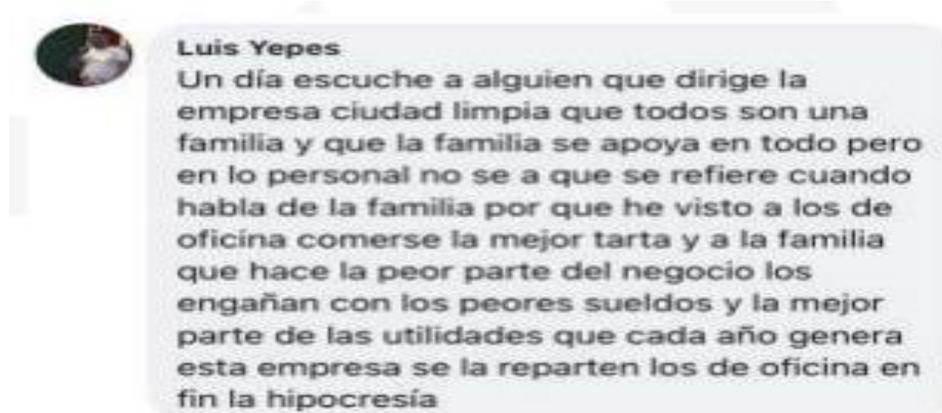
Esbozó que los comentarios de maltrato e irrespeto se dirigen concretamente en contra de los señores (i) Wilnar Guillermo Belalcázar Solano; (ii) Carlos Fernando Mayor Sánchez; (iii) Felipe Andres Rendón Perdomo; y, (iv) Luis Alberto Linero Huguett, los cuales son trabajadores de la demandante.

Que, concretamente, en las enunciadas publicaciones se manifiesta, entre otras cosas lo siguiente:

- 16 de diciembre de 2021 “... se conmine a la empresa Ciudad Limpia para que deje de bulnerar (sic) los derechos laborales de los trabajadores por que (sic) este no es el único caso de vulneración

que hay en esta empresa en cabeza del señor gerente Luis Huguet si es que se le puede decir señor”.

- 20 de abril de 2022, donde hay logos y fotos de trabajadores de la compañía: *“Una de las empresas más explotadoras y perseguidoras del país ...”*
- 13 de mayo de 2022 se asegura: *“La administración de la empresa ciudad limpia Neiva la más hipócrita del territorio colombiano en redes sociales publica que reconoce la labor de los operarios pero en la realidad solo paga mísero salario mínimo el verdadero reconocimiento (...) la gerencia de esta empresa manifiesta que quienes hacen una ciudad limpia no merecen mejoras salariales la hipocresía representada en una imagen”*
- 13 de mayo de 2022, el accionado desde su perfil de Facebook Luis Yepes manifestó de forma grosera e irrespetuosa lo siguiente:



- En las publicaciones del 8 y 15 de junio de 2022, en la que se expone una foto y nombre del trabajador Guillermo Belalcázar se manifiesta: *“Este personaje continúa con su conducta antisindical amedrentando al personal sindicalizado a su orden de la empresa ciudad limpia neiva este señor si es que así se le puede llamar en*

su interés por debilitar la organización práctica conductas de acoso y amedrentamiento además de vociferar que los sindicatos no representan la clase trabajadora.”

- 1 de junio de 2022 se da por sentado: *“(…) operarios de barrido de la empresa ciudad limpia neiva ... manifiestan que son obligados a trabajar horas extras y que nos (sic) se las pagan y así dicen que mas que una empresa somos una familia”*
- 25 de julio de 2022, se manifiesta: *“(…) Es por el maltrato de los coordinadores debido a que no permiten adecuar el horario laboral para poder formarse académicamente, y también la exigencia física para cumplir con las labores de esta empresa que nos obliga a trabajar largas jornadas.”* Al respecto y en la misma publicación, el accionado realizó un comentario ofensivo desde su perfil de Facebook Luis Yepes en contra del señor Wilmar Belalcázar quien ostenta el cargo de coordinador operativo, manifestando: *“ Y a todo eso hay que agregar que el salario mínimo es un sueldo miserable xp (sic) no es fácil soportar las jornadas laborales en esta empresa y también tener que aguantarse los atropellos de parte de unos pocos tales como el muy famoso Wilnar (sic) que no es si no un acosador al personal sindicalizado”*
- En la publicación del 29 de junio de 2022 se asevera: *“Por ahora les dañamos el negocio a ... ciudad limpia, de las peores empresas privadas que prestan servicio de aseo en el país (...) se querían meter al chocó a maltratar trabajadores, a subir tarifas (...)”*
- 20 de octubre de 2022, en la que se expone una foto y nombre del trabajador Carlos Fernando Mayor Sánchez el cual ostenta el cargo de coordinador operativo se asegura: *“queremos advertir a la comunidad y dar a conocer la imagen y nombre del señor Carlos*

Fernando mayo licenciado y especialista en acoso laboral, construñidor (sic) sindical y violador de los derechos laborales (...)

31. Sobre esta misma publicación, el demandado de forma despectiva comentó desde su perfil de Facebook Luis Yepes: *“Un recordatorio de un ex funcionario de ciudad limpia q (sic) también realizaba prácticas de acoso laboral y persecución sindical”*. En esta misiva, copia un link donde se remite a la foto del trabajador, señor Wilnar Belalcazar en calidad de coordinador operativo de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P.

- En la publicación del 28 de octubre de 2022, se expone una foto y nombre del trabajador Felipe Andrés Rendón Perdomo quien ostenta el cargo de coordinador operativo de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P., y en la que manifestó: *“(...) se acaba de ganar el premio del mejor acosador y perseguidor de los trabajadores sindicalizados ... el llamado a la comunidad opita es a que cuando se encuentren a esta figura lo feliciten por su mala gestión ya que es un irresponsable”*. Adicional a ello, el trabajador demandando realizó un comentario ofensivo desde su perfil de Facebook Luis Yepes en contra del señor Rendón, coordinador operativo de la empresa accionante, manifestando: *“Sumado a todo lo que relato en este, faltó algo por mencionar, y es que este señor es el germen de un excompañero que al igual que este individuo practicada conductas de acoso al parecer no se entero con lo acontecido con su ex compañero recuerdo señor rendon que ningun gerente va a asumir las consecuencias de sus actos (sic)”*

Manifestó que el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES es directivo sindical de la Subdirectiva Seccional Neiva de SINTRAEMSDDES, por lo cual es responsable de las acciones de ésta, debido a que ejerce una incidencia directa en las decisiones del sindicato.

Refirió que las anteriores manifestaciones, junto con las que se encuentran en el informe brindando por el área de comunicaciones de la compañía actora, afectan gravemente el buen nombre de la empresa y de su personal.

Indicó que el accionado ejerce una incidencia directa en los juicios de valor antes mencionados y que fueron emitidos de forma pública junto con sus comentarios a través del perfil de Facebook Luis Yepes; el comportamiento descrito se agrava, pues el demandado como directivo sindical debe actuar conforme a sus obligaciones legales y reglamentarias; de forma grave y reiterada, el accionado incurrió en malos tratamientos verbales en contra de personal de la empresa empleadora; el trabajador realizó afirmaciones alejadas de la realidad; el sujeto pasivo de la presente relación litigiosa, directamente dispuso de comentarios difamatorios en contra de la compañía, así como también de sus trabajadores; el demandado consintió manifestaciones despectivas, violentas, groseras e injuriosas en contra de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P., así como en contra de sus trabajadores; tales afirmaciones afectan el buen nombre de Ciudad Limpia ante la ciudadanía como usuaria del servicio público que se presta; el demandado puso en peligro la relación comercial que la empresa demandante tiene con distintas compañías, al estar acusando a través de redes sociales a la compañía y a varios de sus ejecutivos de acciones constitutivas de acoso laboral de forma pública.

Que la empresa es respetuosa de los derechos laborales y sindicales de todos sus trabajadores, por tanto, si el demandado tenía una inconformidad respecto de un presunto acoso laboral, debía activar los canales legales para proceder según lo previsto, esto es, la activación del comité laboral.

Adujo que el demandado i) incurrió en conductas contempladas como graves en el Reglamento Interno de Trabajo; ii) violó de forma grave sus obligaciones de fidelidad y lealtad para con el empleador; iii) violó gravemente su obligación de ejecutar su contrato de trabajo de buena fe.

Que tuvo conocimiento de las publicaciones en redes sociales, mediante informe presentado a la Gerencia de Talento Humano por parte del área de comunicaciones de la compañía el 30 de noviembre de 2022, por lo que inició las investigaciones para determinar quiénes se encontraban involucrados en dichas conductas reprochables.

Señaló que, en el marco de las investigaciones, el accionado fue citado a diligencia de descargos a través de comunicación del 2 de diciembre de 2022, para el día 6 de diciembre de 2022 a la 1:30 PM., y mediante correo electrónico del 5 de noviembre (sic) de 2022, notificó a la Subdirectiva Neiva de SINTRAEMSDES del proceso disciplinario adelantado en contra del trabajador aquí demandado.

Dijo que el día 6 de diciembre de 2022, el demandado solicitó aplazamiento de la diligencia de descargos, siendo reprogramada para el 16 de diciembre de 2022 a la 1:30 PM.

Que en dicha diligencia, el demandado solo se limitó a dar respuestas evasivas manifestando en todo momento: “*No vine a ser interrogado, vine a hacer mis descargos*”, y en la parte final de la diligencia, trató de justificar que en sus intervenciones no violó ninguna disposición. Así mismo, el representante del sindicato indicó que no existe prohibición para los trabajadores a su libre expresión y que no existe norma que prohíba manifestar sus inconformidades ante cualquier comunicado emitido por la

empresa; pero ninguno de los dos, desconoció el contenido ni veracidad de las publicaciones.

Manifestó que una vez culminando el procedimiento disciplinario quedó acreditado que el accionado: (i) realizó conductas tipificadas en el Código Sustantivo del Trabajo como justas causas; (ii) vulneró gravemente sus obligaciones y prohibiciones legales; (iii) incumplió con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 64, numerales 2,4,21,23,31, artículo 70 numerales, 1,5,6. (iv) realizó manifestaciones públicas que atentaron en contra del buen nombre de la compañía y la de la integridad de sus compañeros de trabajo, así como de sus superiores.

Arguyó que a través de comunicación de fecha 3 de enero de 2023, CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. notificó al demandado de la decisión en suspenso de terminar su contrato de trabajo con justa causa comprobada, razón por la que se iniciaría el proceso especial de fuero sindical-permiso para despedir, quedando supeditado el despido a la respectiva decisión judicial.

Que en frente de aquella comunicación, el día 06 de enero de 2023 el demandado interpuso recurso, que fue desatado mediante comunicación del 13 de enero de 2023, notificada el 14 de enero de 2023, en la que se le informó, que el instrumento de reproche incoado, no desvirtúa las faltas imputadas y que, por el contrario, quedó debidamente acreditado el incumplimiento a él endilgado, siendo confirmada la decisión de fenecer el contrato del señor LUIS YEPES LORBES.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El demandado, a través de apoderado, contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones de autorización para despedir al trabajador elevadas por la parte actora, y formuló las excepciones de mérito que denominó *“Inexistencia de los hechos que fundan la afectación del buen nombre e imagen de la empresa.”*, *“Inexistencia de la justa causa invocada”*, *“Falta de causa para pedir”*, *“Prescripción de las conductas para demandar el levantamiento del fuero.”*

Cimentó su defensa, en que la empresa no cuenta con las pruebas suficientes para demostrar los hechos que pudieran demostrar las aparentes justas causas con las que pretende que se le levante el fuero sindical del demandado, y de la misma manera, es un indicio claro del repudio que tiene la demandante hacia el sindicato, pues no acepta ni respeta el derecho a la libertad sindical de sus trabajadores y con ello el derecho a la libertad de expresión y a la denuncia pública que realizan de las malas conductas de la empresa y sus directivos con los trabajadores.

Refirió que si la empresa considera que esas publicaciones afectan su integridad y la de sus directivos, es porque se niega a que el público conozca la verdadera situación en la que se encuentran sus trabajadores.

Que el accionado se ha enfrentado con argumentos a Ciudad Limpia Neiva por la defensa de los derechos de los trabajadores y especialmente del sindicato, pues en su comentario únicamente pretende demostrar que su empleador transgrede los derechos laborales y humanos de sus trabajadores, somete a un empleado a largas jornadas de trabajo, sin

descanso y sin el pago del salario correspondiente a estas, acosando laboralmente y persiguiendo a los trabajadores sindicalizados.

Manifestó que el hecho de que la empresa realice una publicación en la que dice reconocer a sus trabajadores como héroes, es una situación que no se ajusta a la realidad y que conlleva a desatar en el trabajador demandado el querer denunciar públicamente las conductas irregulares de la empresa y sus directivos. Al indicar el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES que la empresa y sus directivos son acosadores laborales y perseguidores sindicales, no es un acto que pretenda afectar la integridad de la empresa y sus directivos, pues son palabras que se ajustan a la realidad, son palabras que se usan cuando el empleador somete a un trabajador a largas jornadas de trabajo, sin descanso y sin el pago del salario correspondiente a estas. Por estas razones no es cierto que haya ejercido actos de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina contra la empresa y sus directivos, pues en el comentario simplemente se limita a realizar una denuncia pública de una situación que se ajusta a la realidad en la empresa.

La asociación sindical **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LA TECNOLOGÍA Y LA INFORMACIÓN, LAS COMUNICACIONES, LA TELEVISIÓN, LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS, LOS INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA - SINTRAEMSDS NACIONAL, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LA TECNOLOGÍA Y LA INFORMACIÓN, LAS COMUNICACIONES, LA TELEVISIÓN, LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS, LOS INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA - SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA NEIVA**, indicó que no

existió causal objetiva para el despido. La decisión fue construida sistemáticamente para darle apariencia de legalidad al despido. No se presentaron los elementos necesarios para demostrar la culpa y justificar objetivamente el despido como lo son: i) El elemento Volitivo: Es decir, que el trabajador LUIS EDUARDO YEPES LORBES hubiera pretendido incumplir con sus deberes u obligaciones. Por el contrario, ha cumplido cabalmente las funciones y labores para las cuales fue contratado, dedicando y ocupando su tiempo en las funciones que versan en su contrato de trabajo, sin dejar de desconocer las obligaciones que de este vínculo laboral se desprenden. ii) El Daño en nexo causal con la conducta: No hubo daño, ya que, las manifestaciones realizadas por el demandado de ninguna forma afectaron a la parte demandante, puesto que no existe prueba que así lo determine.

Planteó las exceptivas de *“Inexistencia de la presunta justa causa”*, *“Inexistencia del daño del demandante. no generación de daño”*, *“Violación debido proceso disciplinario”*, *“Persecución sindical”*, *“Prescripción”*, *“Genérica o innominada”*.

SENTENCIA APELADA

La Juez de primer grado en sentencia dictada el veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023), resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que LUIS EDUARDO YEPES LORBES tiene fuero sindical por ser el presidente de la subdirectiva Neiva del sindicato SINTRAEMSDES.

SEGUNDO: DENEGAR la solicitud de levantamiento del fuero sindical y permiso para despedir pedido por la parte actora respecto de su trabajador LUIS EDUARDO YEPES LORBES acorde a lo motivado.

TERCERO: DECLARAR probadas las excepciones de “Inexistencia de la presunta justa causa” formulada por los sindicatos accionados y de “Inexistencia de la justa causa invocada” presentada por el trabajador accionado conforme a lo expuesto.

CUARTO: CONDENAR en costas a la demandante CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. ESP y a favor de LUIS EDUARDO YEPES LORBES, SINTRAEMSDDES Nacional y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Neiva. En consecuencia, se fija como agencias en derecho la suma de dos SMLMV, para cada una. Tásense por la secretaría.”

RECURSO DE APELACIÓN

La demandante, a través de su apoderado, interpuso el recurso de apelación, fundado en que:

1. Que el precedente del Tribunal Superior de Neiva, que sirve de sustento para denegar las pretensiones de la demanda por parte del Juez, prevé situaciones probatorias disimiles y por ende no es aplicable.
2. Señaló que el juez inobservó el material probatorio allegado al plenario, pues no tuvo en cuenta que el trabajador de manera expresa precisó que había realizado esos comentarios, cuando al

ser interrogado por ello, pretendió darle un contexto disímil a lo escrito.

3. Arguyó que es responsabilidad de la asociación sindical, del cual el demandado es el presidente, las publicaciones realizadas.
4. Indicó que se probó que de las redes del mismo accionado, se emitieron las manifestaciones en frente de la empresa, que atentaron en contra de su honra y buen nombre, bajo manifestaciones calumniosas, las que, de manera expresa, reconoció el demandado que había realizado.
5. Esbozó que no se debe justificar en el derecho a la libertad de asociación y libre expresión, las manifestaciones calumniosas e injuriosas que realice cualquier asociado en frente de su empleador, que incluso atentan contra el buen nombre, y la proyección social de la empresa, que desnaturalizan el derecho laboral, y el respeto que le deben los trabajadores a su empleador.
6. Afirmó que la parte demandada no probó que existiera una justificación en las manifestaciones realizadas, por el contrario, en interrogatorio de parte, indicó que se le pagaba el salario y se le respetaban sus derechos laborales por parte de su empleadora, por lo que carece de fundamento la determinación del *A quo*, respecto de que no existió una gravedad en las afirmaciones, y que ello obedeció al ejercicio de la libertad de expresión del trabajador.
7. Precisó que el contrato de trabajo y el reglamento interno de la empresa demandante prevén la gravedad de este tipo de comportamientos del trabajador, máxime cuando está atribuyendo delitos a las personas de la empresa que relaciona, sin ningún tipo de fundamento.

8. Que los testigos de la parte actora fueron coincidentes, espontáneos y claros respecto de los fundamentos de hecho que motivaron la demanda, y cuando se indagó al accionado que cuales eran las persecuciones sindicales a las que hacía referencia no pudo precisarlas.

CONSIDERACIONES

No fue objeto de controversia a través del recurso de alzada, la existencia del vínculo laboral sostenido entre los extremos procesales, la condición de aforado que ostenta el demandado LUIS EDUARDO YEPES LORBES dada su condición de Presidente de la subdirectiva Neiva del sindicato SINTRAEMSDES.

Conforme a los presupuestos del artículo 66 A de la normativa procesal laboral, atendiendo a los puntos de disenso de la parte demandante, en aplicación de los principios de consonancia y congruencia, el problema jurídico a tratar en el presente asunto atañe a establecer:

Si hay lugar a autorizar el despido del trabajador aforado, con ocasión de la consumación de las circunstancias descritas en el artículo 62 del C.S.T, numerales 2, 3 y 6 como justas causas, dada la publicación a través de la red social Facebook, desde el perfil de "SINTRAEMSDES NEIVA" y del accionado, de comentarios de maltrato e irrespeto en contra de la empresa empleadora, a juicio de la parte actora, injuriosos y calumniosos.

Para resolver dicho interrogante recuerda la Sala que la normativa sustancial laboral define el fuero sindical como " *la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la*

misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo". (Artículo 405 C.S.T).

En lo que atañe a los trabajadores acreedores de dicha garantía, la normativa señalada prevé en el artículo 406, que este derecho cobija entre otros, a *"Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente"*.

Conforme a lo previsto por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-096 de 2010: *"La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva."*

Tal y como lo ha venido sosteniendo este Tribunal en asuntos como el puesto hoy a consideración de esta Sala, verbo y gracia, en Sentencia proferida el dos (02) de septiembre de dos mil veintidós (2022), dentro de los procesos distinguidos con el radicado No. 41001-31-05-001-2022-00115-01, con ponencia de la Magistrada Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ, y con los Nos. 41298-31-05-001-2022-00017-01, 41298-31-05-001-2022-00018-01 y 41001-31-05-003-2022-00115-01 dictados por esta Sala de Decisión, los días catorce (14) de septiembre de dos mil veintidós (2022) y veintidós (22) de septiembre de dos mil veintidós (2022), respectivamente, atendiendo a que la finalidad del fuero sindical es

proteger a ciertos trabajadores integrantes de una organización sindical, de las decisiones unilaterales de los empleadores, tales como el despido, el desmejoramiento en sus condiciones contractuales y el traslado, siendo el segundo presupuesto el objeto de controversia, pasa este cuerpo colegiado a determinar, si las publicaciones realizadas en la red social de la subdirectiva Neiva de la asociación sindical de la cual el demandado es el Presidente y las efectuadas en las de su propiedad, configuran justa causa para el levantamiento del fuero sindical, y por ende para despedir, conforme a las previsiones del artículo 62 del C.S.T, numerales 2, 3 y 6.

En ese orden, la Sala se remite al artículo 113 del C.P.T. y la S.S., que determina que para obtener dicha autorización deberá el empleador expresar la justa causa. Por ello dentro del libelo introductorio del proceso, se esgrimió como incumplimiento de las obligaciones del trabajador, acudiendo al artículo 62 del C.S.T., que señala las justas causas, en sus numerales 2, 3 y 6°, el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 64, numerales 2, 4, 21, 23, 31, artículo 70 numerales, 1, 5, 6, por cuanto realizó manifestaciones públicas que atentaron en contra del buen nombre de la compañía y la de la integridad de sus compañeros de trabajo, así como de sus superiores.

La primigenia disposición normativa, prevé como circunstancias que justifican el despido del trabajador:

“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.”

Así mismo, remite a los artículos 58 y 60 ibídem, en cuanto a las obligaciones especiales del trabajador, los numerales 1° y 2 disponen:

“1a. 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 la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes”.

Ahora, de la lectura del contrato de trabajo suscrito entre las partes, se pactó en la cláusula octava que *“Son justas causas para terminar el Contrato de Trabajo unilateralmente, las establecidas por la ley, en especial las consagradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, las establecidas en los instructivos, reglamentos, normas, políticas, manuales y demás por parte de la Compañía, las siguientes faltas que para estos efectos se califican desde ahora como graves: 1. Cualquier incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Cláusula Tercera de este Contrato (...) 4. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que puedan afectar en forma nociva la reputación del empleador. (...) 10. Incurrir en cualquiera de las prohibiciones consagradas en la cláusula novena del presente contrato.”*

La Cláusula Novena del mentado instrumento contractual laboral, prevé como prohibiciones al trabajador, además de las indicadas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, *“a) Permitir o ejecutar operaciones*

que afecten los intereses del empleador. (...) c) Desarrollar actividades nocivas que puedan afectar los intereses del empleador o su reputación.” En el párrafo Segundo de este acápite se establece de manera taxativa que “El que el empleado incurra, aún por la primera vez, con cualquiera de las prohibiciones descritas en esta cláusula, faculta al empleador para dar por terminado este contrato con justa causa.”

El Reglamento Interno de Trabajo de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P., indica un catálogo de deberes de los empleados adscritos a esa empresa entre los que destaca la actora, como incumplidos por parte del demandado, los siguientes:

“Artículo 64. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

(...)

2. Respeto y subordinación para con sus superiores.

4. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

21. Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa.

23. Guardar buenas relaciones con sus compañeros de labor, superiores, clientes y proveedores.

31. Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de lealtad, colaboración en el orden moral y disciplina general.”

Así mismo, el artículo 70 ibídem, contempla los deberes especiales que deben cumplir los empleados de la empresa accionante, que, a juicio de

esta, fueron inobservados por parte del señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES, así:

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

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

6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.”

Visto que la causa invocada por el empleador para obtener el levantamiento del fuero sindical del que goza el demandado es la publicación a través de la red social Facebook, desde el perfil de “SINTRAEMSDDES NEIVA” y del accionado, de comentarios de maltrato e irrespeto en contra de la empresa empleadora, a juicio de la parte actora, injuriosos y calumniosos, que determinan que el trabajador: (i) realizó conductas tipificadas en el Código Sustantivo del Trabajo como justas causas; (ii) vulneró gravemente sus obligaciones y prohibiciones legales; (iii) incumplió con lo establecido el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 64, numerales 2,4,21,23,31, artículo 70 numerales, 1,5,6. (iv) realizó manifestaciones públicas que atentaron en contra del buen nombre de la compañía y la de la integridad de sus compañeros de trabajo, así como de sus superiores.

De la práctica de la prueba, a efecto de comprobar la existencia de la justa causa, se recibieron los testimonios de:

- EDGAR GÓMEZ OSORIO, Representante Legal de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P., quien en interrogatorio de parte indicó que el demandante cometió actos que van en contra de las políticas y normas de trabajo de la compañía, al afirmar cosas que no son reales en frente de los Directivos y personas de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. Manifestó que estos malos comentarios afectan la prestación del servicio, pues desdibuja la buena imagen de la entidad en frente de sus clientes y todos y cada uno de los usuarios, y para la empresa es muy importante la relación con los clientes, y cuando se dicen cosas que no son ciertas, se afecta la imagen de toda la compañía, así como del Gerente General Luis Huguet y los Coordinadores Wilmar Belarcazar y el señor Rendón (sic) de los cuales se realizaron tales afirmaciones, máxime cuando se hicieron a través de las redes sociales que no es posible medir el grado de afectación, y cuando se fija un comentario en redes sociales de tal magnitud, es evidente la afectación. Que las conductas endilgadas al trabajador constituyen una falta grave y afectación grave a la empresa conforme a los estatutos y reglamentos.
- LUIS EDUARDO YEPES LORBES en interrogatorio de parte precisó que no es de su competencia el realizar las publicaciones que se le endilgan, y desde que se conocieron por parte de la entidad, desde el 05 de septiembre de 2021 nunca se le llamó la atención por ello, cuando manifestaron su inconformidad con un plantón y las afirmaciones realizadas por el Gerente General en contra del sindicato. Que las publicaciones no son de su autoría, y como representante legal de la subdirectiva Neiva de la asociación sindical, no es de su competencia, y existe una secretaría delegada de prensa y comunicaciones para ello, que no es él, ni autoriza que se publique, pues el encargado de ello es el señor JORGE LUIS LLANOS DÍAZ quien es autónomo en su función. Además, que se le vulneraron sus

derechos en el proceso disciplinario. Manifestó que las publicaciones se realizaron de la red social de Facebook de la subdirectiva Neiva del sindicato SINTRAEMSDES NEIVA. Arguyó que es el Presidente de SINTRAEMSDES NEIVA. Que ha realizado comentarios en las publicaciones que él considera no son injuriosos o calumniadores en frente de la empresa, y no recuerda la fecha de ello. En su perfil de Facebook manifestó que a la familia no se le trata mal ni se le discrimina, en virtud de un eslogan de la compañía, pero no recuerda con precisión el contenido. Arguyó que no le consta que los funcionarios de la empresa se repartan las utilidades, y que ese comentario se generó en que la empresa celebró una fiesta a los trabajadores en donde solo asistieron los Directivos y no los otros trabajadores, entonces por eso se refería a la torta, que el resto de comentario fue una apreciación personal porque ellos tienen unos inversores que es lógico que se les entreguen utilidades, además que realizó afirmaciones de licenciados especialistas en acoso laboral, gérmenes e hipócritas en contra de funcionarios de la empresa. Manifestó que ha presentado quejas por acoso laboral respecto de la compañía donde trabaja ante el Ministerio del Trabajo, por persecución sindical y acoso sindical por adelantar procesos disciplinarios sin pruebas, difamaciones y afirmaciones por parte de funcionarios de la empresa frente a trabajadores sindicalizados, las cuales están en curso. Que su jornada laboral es de ocho (8) horas, pero las publicaciones hacen referencia a las quejas que le han dado otros trabajadores, además que a él se le han pagado todos sus salarios y prestaciones sociales, y que cuando habla que no pagan, es a raíz de una situación presentada con el señor WILMAR PEÑA. Afirmó que cuando comenta las publicaciones del sindicato, no avala lo allí afirmado, pero está de acuerdo con lo allí consignado. Conoce y ha sido capacitado de los derechos, obligaciones, y conductas de respeto y decoro frente a los empleados y todo el personal de la empresa.

- JHON ALONSO GIRALDO JARAMILLO, en declaración afirmó que ejerce el cargo de Ayudante en la empresa demandante, laboró con los coordinadores que hace mención el demandante en sus publicaciones, y estos solo se limitan a verificar que los ayudantes hagan bien su trabajo y que el Gerente no ha tenido inconvenientes con los empleados. Que ha visto las publicaciones e incluso han puesto panfletos en contra de la entidad, y considera que esta no es la forma de manifestar su inconformidad, máxime cuando la empresa siempre ha cumplido con sus obligaciones patronales. Recuerda que las publicaciones estaban dirigidas en contra del Coordinador como acosador, y sabe que el autor de estos comentarios fue el demandado, porque incluso tuvieron un “*encontrón*” en la red de Facebook, por las publicaciones y comentarios que el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES estaba haciendo. Que esas publicaciones están afectando el buen nombre e imagen de la empresa, porque la gente de afuera está comentando e indagando que si es verdad que son explotados laboralmente, además internamente se están viendo afectados, porque todos los trabajadores que no piensen como el accionado son calificados como defensores de la empresa y genera un mal ambiente laboral. Que nunca ha tenido la empresa un trato diferente o discriminatorio con el demandado o con el grupo del señor YEPES LORBES. Refirió que la empresa hace campañas y capacitaciones respecto del buen trato y respeto dentro de la compañía.
- DIEGO ARMANDO RUBIANO, declaró que labora como Auxiliar de Relaciones con la comunidad en CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. Manifestó que existen unas publicaciones en frente de personal directivo de la empresa que dañan la imagen de la empresa como de las personas que se mencionan, y argumentan situaciones que no corresponden a la realidad, porque la empresa actora es cumplidora de sus obligaciones patronales. Sabe que el accionado realizó

publicaciones en su red social Facebook en frente de personal de la empresa y de la entidad misma, específicamente en frente del Gerente el Jefe Rendón, el señor Wilmar. Que nunca ha recibido queja del demandado respecto de actos de acoso laboral, ausencia de pagos laborales por salarios u horas extras. Afirmó que derivado de las publicaciones del accionado se ha generado un mal ambiente laboral en los trabajadores, en especial operarios de barrido y recolección, que denuncian que hay empleados en el cuartelillo, que no están haciendo sus labores, y los coordinadores se deben abstener de llamarles la atención porque si lo hacen tienen problemas como los que se han suscitado con el sindicato, además en la comunidad de ciudadanos de Neiva, como promotores de comunas, en el barrio Timanco, en el sur, en la zona norte de la ciudad, le han abordado para que explique si es verdad que le empresa acosa a sus trabajadores, los explota y no les cumplen con sus obligaciones, afectando la reputación de la empresa. Arguyó que no ha percibido tratos discriminatorios o de persecución de la empresa a miembros del sindicato. Que en la reunión del mes de diciembre de 2022 no se repartió torta, sino que se entregó un refrigerio para los trabajadores y los niños.

- CLAUDIA MILENA PERDOMO QUIROGA, afirmó que labora como Coordinadora de Comunicaciones en la empresa demandante, que la entidad tiene contratada una empresa llamada SIGLODATA que se encarga de seguimiento a medios nacionales, en donde se verifican todas y cada una de las publicaciones que se realicen de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P., y en ejercicio de esa labor, se evidenció que el sindicato accionado y el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES habían realizado una serie de publicaciones y comentarios a través de la red social Facebook, calumniosos e injuriosos en frente de la empresa y de varios de sus funcionarios, que afectaron el buen nombre de la institución, requerimientos de gentes de la comunidades,

periodistas, ediles, presidentes de juntas de acción comunal, usuarios en general, respecto de si es verdad lo afirmado en dichos comentarios, afectando el buen nombre e imagen de la empresa. Que en las publicaciones de la red social del demandado se encuentran sus comentarios a las publicaciones realizadas por el sindicato, con su fotografía y nombre, por lo que es plausible determinar que fue él quien los realizó. Preciso que una vez evidencian este tipo de publicaciones, las remiten al área de talento humano para que le den el trámite correspondiente. Que el clima laboral se ha visto afectado, porque se ha dividido al personal entre las personas que creen que lo que dicen los medios es real, y los que no, los coordinadores se sienten temerosos y afectados, porque ellos están en las calles y cuando les endilgan el rótulo de acosadores y explotadores con su fotografía, temen por represalias en su contra e incluso la consecución de otros empleos, pues los tildan hasta de violadores. Indico que dentro de la empresa está el Comité de Acoso Laboral. Que a la fecha la demandante no ha tenido ningún tipo de sanción por acoso laboral o incumplimiento de sus obligaciones. Manifestó que la empresa siempre hace actividades en que comparten todos los empleados bajo las mismas condiciones, y nunca ha habido un trato discriminatorio, ni mucho menos que han repartido torta a los directivos y a los ayudantes u operarios pudin, al hijo del Gerente y al del Operario le dan los mismos regalos, así mismo al Gerente le dan el mismo regalo que al Operario, los bonos son iguales para todos y en fin siempre es equitativo todo.

- ELGIS MOLANO ALARCÓN, indicó en testimonio que labora como Operario de Barrido en la empresa demandante, pero su empleador es SOLUCIONES INMEDIATAS, y hace parte del sindicato SINTRAEMSDES NEIVA, que CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. persigue a los trabajadores, y desde que se publicaron en las redes

sociales del sindicato los mensajes, por parte de la persona encargada de ello, se han señalado al secretario y presidente como autores, además que el Gerente General se ha acercado a los cartelillos a manifestar que a raíz de tales misivas que publicaba el demandante y el señor Cristian Alexis Narváez, se iba a acabar la empresa. Afirmó que siempre la accionante ha hecho ver al sindicato como algo malo y atacan a sus miembros. Que el demandado no ha tenido altercados con personas de la empresa, ni les ha tratado mal. Afirmó que el demandado no ha realizado publicaciones en contra de la empresa, porque a raíz de las demandas que se presentaron en contra de éste y el señor Cristian Alexis Narváez, se enteró que era realizado por otra persona que a mutuo propio elegía que publicar, pero no sigue las redes sociales del sindicato, ni de la empresa. Preciso que nunca ha sido abordado por la comunidad respecto de las publicaciones realizadas en contra de CIUDAD LIMPIA, ni le han manifestado que se hubiese dado una afectación a la entidad en virtud de ello. Que el Gerente le indicó en el cartelillo que había sacado al demandado y que el sindicato no les era benéfico. Preciso que nunca ha laborado con el accionado, ni sabe el horario de trabajo, y ha escuchado por lo que le han dicho, que el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES ha interpuesto unas quejas en el Ministerio del Trabajo a raíz del acoso laboral de la empresa.

El análisis en conjunto del acervo probatorio, permite inferir a esta colegiatura, que las publicaciones en redes sociales se hicieron a través de Facebook de la asociación sindical Sintraemsdes Neiva y del perfil personal del demandado. Frente al primero, no se logró demostrar por parte de la empresa demandante, que las publicaciones realizadas dentro del perfil de la red social de Facebook de la asociación sindical SINTRAEMSDES NEIVA fueran de la autoría del trabajador demandado, quien afirmó que estas eran efectuadas por la secretaria delegada de prensa y comunicaciones, cuya función es ejercida por el señor JORGE

LUIS LLANOS DÍAZ, quien es autónomo en su función, versión ésta que es corroborada por el testigo ELGIS MOLANO ALARCÓN quien refirió que era de su conocimiento como miembro del sindicato, que esas publicaciones a nombre de la agremiación sindical las efectuaba una persona diferente al accionado.

Es del caso precisar, que a tono con lo establecido en el artículo 167 de la normativa procesal general, aplicable por remisión del artículo 145 del Código de Procesal Laboral y de la Seguridad Social, corresponde a cada parte probar los supuestos de hecho y de derecho en los cuales funda sus pretensiones y excepciones, en armonía con lo previsto por el artículo 1757 del Código Civil en cuanto a que incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquellas o ésta.

Es así, que ante la negación indefinida del demandado respecto de la autoría de las publicaciones que se realizaron en el perfil de la red social de Facebook a nombre de SINTRAEMSDDES NEIVA, y el señalamiento por parte de este de un tercero responsable de ello, era del resorte exclusivo CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. el acreditar circunstancia disímil, a través de los diferentes medios legales previstos para ello, pero contrario sensu, dicha situación no fue verificada en el presente asunto.

Y, en relación con las publicaciones hechas en el perfil personal del demandado, de las referidas publicaciones de la asociación sindical, al señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES, se le atribuye como conductas gravemente lesivas a la empresa actora, conforme a la norma sustantiva laboral, los reglamentos internos de trabajo y el contrato de trabajo celebrado con el extremo activo, la realización de comentarios a dichas misivas dadas a conocer por el sindicato SINTRAEMSDDES NEIVA, a través de su perfil personal de Facebook, irrespetuosos, injuriosos y calumniadores, que no atendían a la realidad y que afectaban el buen nombre e imagen de la empresa.

Frente al particular, de manera categórica y enfática, el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES afirmó en su interrogatorio de parte, que es el autor de los comentarios que se realizaron en su perfil de la red social Facebook, toda vez que estaba de acuerdo con lo allí consignado, pues también era la apreciación personal que tenía de su empleador, e incluso explicó el contenido de uno de ellos, en lo que respecta a el calificativo de repartir torta, en alusión a una integración que se realizó en la empresa y que se sintió discriminado, por lo brindado como refrigerio al personal operativo, y al reparto de utilidades que allí menciona, circunstancia que, fue desvirtuada por los testigos DIEGO ARMANDO RUBIANO, quien afirmó que en la celebración del mes de diciembre de 2022 no se había dado ninguna torta sino un refrigerio igual para todos los empleados y directivos, y por la señora CLAUDIA MILENA PERDOMO QUIROGA, quien de manera espontánea precisó que el trato en las actividades de bienestar e integraciones organizadas por la actora, es el mismo para todo el personal, sea directivo u operativo, así como por el señor JHON ALONSO GIRALDO JARAMILLO, quien manifestó en declaración, que la empresa empleadora del demandado, nunca ha tenido un trato diferente o discriminatorio con el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES o con su grupo.

Así mismo, el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES al ser interrogado, manifestó que realizó afirmaciones de licenciados especialistas en acoso laboral, gérmenes e hipócritas en contra de funcionarios de la empresa, tal y como está plasmado en su red social.

Si bien es cierto, existe consagración constitucional de protección del derecho fundamental a la libertad de expresión, y que, en este sentido, el demandado refiere enervó lo consignado en sus comentarios, dado el inconformismo que presenta con su empleador, a raíz de encuentros desafortunados que ha tenido con este en ejercicio de su actividad sindical, igualmente lo es, que este no es absoluto, de tal manera que en

su ejercicio, se pueda de manera abierta e irrestricta, atentar contra otros derechos de índole fundamental de las demás personas, sean naturales o jurídicas, pues está delimitado por la calidad del discurso que se exprese y la modalidad de ello.

A tono con lo anterior, la honorable Corte Constitucional, sobre la limitante a este derecho de libertad de expresión, en Sentencia T-324/20, con ponencia de la Magistrada Dra. DIANA FAJARDO RIVERA, manifestó:

“De manera general, la jurisprudencia constitucional ha señalado que frente a la libertad de información operan como límites la veracidad e imparcialidad de los hechos o sucesos que se den a conocer; mientras que del ejercicio de la libertad de expresión en sentido estricto se demanda una distinción entre hechos de opiniones, y en la medida en que incluya supuestos fácticos equivocados o falsos, puede ser sometida a rectificación. También se encuentran prohibidas las apologías al racismo, al odio, a la guerra, y la pornografía infantil.^[75] Con todo, ambas libertades deben ejercerse responsablemente, pues no pueden irrespetar los derechos de los demás. En un estado social y democrático de derecho ningún derecho constitucional es absoluto, incluyendo, por supuesto, la libertad de expresión.

53. Precisamente, la Sentencia T-110 de 2015^[76] señaló que: “no puede entenderse que quien hace uso de dicha libertad está autorizado para atropellar los derechos de los otros miembros de la comunidad, sacrificando principalmente, entre otros, los derechos al buen nombre y a la honra. En esa misma dirección no se pueden realizar insinuaciones sobre una persona ajenas a la realidad, con el único propósito de fomentar el escándalo público”.^[77] Esta Corte ha sostenido que, en caso de conflicto con otros derechos la libertad de expresión prevalece a menos que se logre comprobar que en la información divulgada exista una intención

dañina o una negligencia al presentar hechos falsos, parciales, incompletos o inexactos que violan o amenazan derechos fundamentales.^[78] (...)

55. En conclusión, la libertad de expresión es un derecho que goza de una especial protección constitucional, pues es muy importante para una sociedad libre, abierta y democrática. Sin embargo, como todos los derechos, no es absoluto. Sus límites dependen, por un lado, del discurso que se exprese, vale recordar que apologías que promuevan el racismo, el odio, la guerra, así como la pornografía infantil, son discursos y expresiones prohibidas por el ordenamiento jurídico colombiano; por otro, de la modalidad de expresión que se utilice, esto es opinión o información.

5. La libertad de expresión en internet

- El ejercicio de la libertad de expresión a través de las nuevas tecnologías

56. Tal como se ha venido enunciando, la libertad de expresión en sentido estricto tiene un margen de protección amplísimo. Este derecho abarca la facultad de todas las personas de comunicarse con otras, de escoger el medio para hacerlo y difundir su mensaje al número de destinatarios que desee. En lo que tiene que ver con el contenido de lo que se da a conocer, esta libertad comprende toda comunicación de ideas, informaciones y opiniones, incluso si no resultan socialmente aceptables, incómodas ofensivas o contrarias al sentimiento mayoritario. En consecuencia, la libertad de expresión está sujeta únicamente a responsabilidades posteriores que dependerán, exclusivamente, de que se pruebe la afectación de derechos fundamentales de terceras personas, en otras palabras, está prohibida la censura previa.

57. Los nuevos escenarios digitales juegan un papel importante en el ejercicio de la libertad de expresión pues lo facilitan y democratizan. La comunicación de opiniones e informaciones a través de las nuevas plataformas tecnológicas se transmite de manera ágil e inmediata por cualquier persona a un público muy amplio. Por lo tanto, los debates democráticos han pasado de estar exclusivamente en manos de personajes públicos y los medios de comunicación a la ciudadanía, que ha visto en estas una oportunidad para expresar sus ideas y opiniones, denunciar, organizarse y movilizarse. En términos de la Relatoría especial para la libertad de expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “[e]n la actualidad, el derecho a la libertad de expresión encuentra en Internet un instrumento único para desplegar, incrementalmente, su enorme potencial en amplios sectores de la población”¹⁸¹. Por supuesto, la tecnología es neutra y puede ser usada con finalidades distintas e incluso contrarias a la democracia. Es evidente que el internet y las nuevas tecnologías también implican riesgos, que cada día se conocen más. Por eso es importante asegurar que los espacios virtuales y digitales ofrezcan las mismas libertades y garantías para el debate público, y se mantenga como un espacio de libre, abierto y amplio espectro de comunicación y deliberación.(...)

62. En casos similares al que ahora se estudia, es decir, tratándose de controversias relativas a la tensión entre la libertad de expresión y los derechos a la honra y buen nombre en redes sociales digitales, siendo ambas partes particulares -no medios de comunicación- la Corte ha analizado cada patrón fáctico para determinar cuál de esas dos prerrogativas constitucionales debe prevalecer sobre la otra, partiendo de la protección reforzada de la libertad de expresión, y de las características diferenciadas que adquiere una publicación hecha en una red social digital, que si bien puede brindar ventajas y maximizar el potencial emancipador de la misma, genera también riesgos especiales sobre los derechos de terceras personas.

Así mismo, la mentada jurisprudencia, estableció los parámetros constitucionales para establecer el grado de protección del derecho a la libertad de expresión frente a los derechos fundamentales de las personas afectadas con el ejercicio del primero, así:

“(i) las características de la organización a la que pertenecen las partes, y en especial, la existencia de mecanismos de control interno en sus reglamentos o estatutos; (ii) quién comunica; (iii) de qué o de quién se comunica; y (iv) qué se comunica. Si luego de analizados esos cuatro aspectos, se concluye que se trata de un caso que debe ser resuelto por el juez constitucional, a continuación, lo que corresponde es evaluar el acto comunicativo según estos otros tres aspectos, a saber: (a) a quién se comunica; (b) cómo se comunica; y (c) por qué medio se comunica.”

Siguiendo los parámetros establecidos por nuestro máximo Tribunal de la Jurisdicción Constitucional, a la luz del acervo probatorio allegado a la presente causa, se evidencia que:

- El autor de los comentarios objeto de reproche por parte de la demandante, corresponde al Presidente de la Asociación Sindical SINTRAEMSDDES NEIVA, quien a su vez es trabajador de la empresa CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P., quien desde el momento mismo de celebración del vínculo contractual laboral con la segunda, aceptó acogerse a la totalidad de las estipulaciones volitivas allí contempladas, los reglamentos internos de trabajo y a la normativa aplicable a las relaciones laborales en Colombia, y en las cuales se contempla de manera expresa, la prohibición a los trabajadores de ejercer actos de grave violencia, injuria o malos tratos, dentro o fuera del servicio, hacia su empleador, socios, jefes e incluso de su familia.

- Las afirmaciones realizadas a través de su cuenta personal de Facebook, por parte del señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES, se dirigían de manera precisa, concreta y exacta, hacia su empleador CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. y a varios funcionarios de la misma, que ostentaban el cargo de Gerente General, Coordinadores y Supervisores.
- Tal y como se puede observar de las pruebas aportadas, en especial de las impresiones de las publicaciones realizadas en contra de la demandante, todos y cada uno de los comentarios esbozados por el demandado, se dirigen a señalar a su empleador y personal directivo, como vulneradores de los derechos laborales de sus empleados, bajo actos de acoso laboral y persecutores de los miembros de la organización sindical operante dentro de la empresa.
- Los comentarios y afirmaciones realizadas por el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES se dirigen a la comunidad en general, usuaria de la red social Facebook, que tiene alcance internacional.
- La forma de dar a conocer su percepción del empleador por parte de accionado, se hace bajo premisas ofensivas, y atribuibles de conductas tipificadas como lesivas de los intereses de los trabajadores, bajo denominaciones de “licenciados especialistas en acoso laboral, gérmenes e hipócritas” en contra de funcionarios de la empresa, y que fueron ratificadas por el demandado en su declaración de parte, como de su autoría, y que compartía lo escrito además por el Sindicato que representa, pues pensaba y tenía la misma opinión que este, respecto del empleador y sus directivos. Además, pese a que manifestó que la expresión “gérmenes” obedeció a un error de digitación, mantuvo la misma en su comentario, pues nunca lo eliminó, ni modificó.

- El medio utilizado para difundir los comentarios ofensivos en contra del empleador, corresponden a una red social Facebook, de fácil acceso, de amplia cobertura nacional e internacional.

Adicional a ello, si bien es cierto el testigo de la parte pasiva, ELGIS MOLANO ALARCÓN arguyó que los comentarios que se le endilgan al accionado, no eran de su autoría, igualmente lo es, que este mismo, fue enfático en afirmar, que no seguía las redes sociales de la asociación sindical SINTRAEMSDES NEIVA, ni la del señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES, por lo que para esta colegiatura, le resta credibilidad a su primer dicho, pues no le fue posible conocer el contenido de las publicaciones y comentarios, ni mucho menos identificar si era o no el perfil del trabajador demandado.

Por otra parte, conforme lo refirieron los restantes testigos, se encuentra acreditado el perjuicio que le ha ocasionado a la imagen corporativa de la empresa las afirmaciones enervadas por el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES a través de su red social Facebook, puesto que se ha generado un malestar en la comunidad respecto de las relaciones de la empresa CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. con sus empleados, y el presunto irrespeto a sus derechos laborales y de asociación sindical, así como ha dejado en entre dicho la presunta comisión de actos de acoso laboral en contra de los empleados, que han hecho eco en la comunidad usuaria y cliente del servicio, sin que medie soporte probatorio que corrobore tales afirmaciones, pues basta recordar, que las quejas que dice haber incoado ante el Ministerio del Trabajo el demandado en frente de su empleadora, a la fecha se encuentran en trámite, tal y como este mismo lo refirió.

Así mismo, la prueba testimonial permitió acreditar, que dentro de los empleados de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. han hecho mella los

comentarios del trabajador accionado, conllevando a generar un clima de distanciamiento entre empleados e incluso conflictos, entre quienes dan credibilidad a tales manifestaciones y quienes no, conllevado incluso, a que los supervisores se abstengan de efectuar llamados de atención a aquellos trabajadores que se niegan a cumplir con sus labores, por temor de represarías en su contra, a través de la exposición pública, e incluso los señalados en las publicaciones y comentarios están temerosos de lo que les pueda pasar en las calles, o en la consecución de otros empleos, dada la gravedad de las conductas atribuidas por el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES, quien detenta un grado de credibilidad y aceptación mayor al de otros empleados, por ser el Presidente del Sindicato.

Ahora bien, dentro de los deberes de los empleados de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P., conforme a las disposiciones reglamentarias, contractuales y legales citadas en líneas atrás, está la de poner en conocimiento de la empleadora todo acto que pueda generar un perjuicio a los trabajadores y a la empresa, de lo cual se sustrajo el accionado, para contrario sensu, poner en la palestra pública a la entidad a la cual presta su fuerza de trabajo, a través de una red social de amplio espectro, bajo manifestaciones ofensivas y fuera de tono, desconociendo además, que existen los comités pertinentes dentro de la empresa, para denunciar los actos de presunto incumplimiento patronal y de acoso laboral, y que como quedó demostrado, nunca activó el demandado, en pro de la salvaguarda de sus intereses y de los empleados que representa como líder sindical.

Es por lo anterior, que la Sala encuentra desacertada la decisión de primer grado, de denegar el permiso para despedir al señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES, pues se encuentra acreditado en el plenario, la comisión de las faltas calificadas como graves para la finalización del contrato de trabajo, como expresamente se estipuló en el instrumento contractual laboral, al igual que las previstas en el artículo 62 del C.S.T. numerales 2,

3 y 6°, el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 64, numerales 2,4,21,23,31, artículo 70 numerales, 1,5,6, por cuanto realizó manifestaciones públicas que atentaron en contra del buen nombre de la compañía y la de la integridad de sus compañeros de trabajo, así como de sus superiores, teniéndose como justa causa y, en esa medida, procedente el levantamiento del fuero sindical del trabajador, y, en consecuencia, el otorgamiento del permiso para despedir, conforme lo señala el artículo 410 del C.S.T.

Es del caso resaltar, que si bien es cierto se ha traído por la parte pasiva para su defensa, un precedente jurisprudencial proferido por la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, el día primero (1°) de junio dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso especial de fuero sindical distinguido con el radicado No. 41001-31-05-001-2023-00050-01, promovido por CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. contra CRISTIAN ALEXIS NARVÁEZ SERRANO, en el que se confirmó la sentencia proferida el 12 de mayo de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, que denegaba el permiso solicitado por la actora para desvincular al mentado empleado aforado, en consideración a que no se logró probar que las publicaciones elevadas en la red social Facebook por parte de la asociación sindical SINTRAEMSDDES NEIVA fueran de la autoría del demandado ni que los comentarios enervados por éste se dieran en el sitio de trabajo, igualmente lo es, que las situaciones fácticas esbozadas en esta sentencia, no pueden ser consideradas como análogas al presente litigio, pues a diferencia de aquel, en esta mentada causa el accionado aceptó que había realizado los comentarios que se le endilgan como conductas violatorias de las normas que regían su vínculo laboral, de la forma como se presentaron y que correspondía a la percepción que tenía de la empresa, además que corroborarse que las mismas desbordaban el límite a la libertad de expresión, máxime cuando, el fundamento normativo

invocado para determinar la justeza del despido, contempla la realización de la conducta dentro o fuera de la jornada laboral.

Así las cosas, concluye esta colegiatura, que no le asiste razón a la parte pasiva respecto de las exceptivas que denominó el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES como *“Inexistencia de los hechos que fundan la afectación del buen nombre e imagen de la empresa.”*, *“Inexistencia de la justa causa invocada”*, *“Falta de causa para pedir”*; y SINTRAEMSDDES NACIONAL y SUBDIRECTIVA NEIVA, de *“Inexistencia de la presunta justa causa”*, *“Inexistencia del daño del demandante. no generación de daño”*, *“Violación debido proceso disciplinario”*, *“Persecución sindical”*, *“Genérica o innominada”*.

Conforme a lo concluido, es necesario también resolver la exceptiva de *“Prescripción”* formulada por la asociación sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LA TECNOLOGÍA Y LA INFORMACIÓN, LAS COMUNICACIONES, LA TELEVISIÓN, LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS, LOS INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA - SINTRAEMSDDES NACIONAL, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LA TECNOLOGÍA Y LA INFORMACIÓN, LAS COMUNICACIONES, LA TELEVISIÓN, LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS, LOS INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA - SINTRAEMSDDES SUBDIRECTIVA NEIVA, y de *“Prescripción de las conductas para demandar el levantamiento del fuero.”*, planteada por el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES, cimentadas en que las publicaciones realizadas en la red social, que se reprochan al trabajador, datan de más de un año y mínimo de un mes, por tanto, no es del recibo que la empresa declare que sólo tuvo conocimiento a partir de 05 de diciembre de 2022, ya que no tiene justificación alguna, pues las redes sociales son públicas, por lo que se

desconoce con la interposición de la acción legal, lo establecido en el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que determina que las acciones de fuero sindical, prescribe en 2 meses de acuerdo con la ocurrencia de los hechos.

Sobre tal tópico se debe indicar, que la normativa en la que la asociación sindical funda su excepción, prevé que el término extintivo para activar el aparato jurisdiccional del Estado en pro de las acciones de fuero sindical, se cuenta para el caso del empleador, desde el momento a partir del cual, *“tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso”*.

En el caso sub examine, se evidencia, que la demandante fundó su pedimento de autorización para fenecer el contrato laboral del trabajador aforado, en circunstancias que enmarcó como justas causas, producto de un informe de rastreo de medios que realizó la empresa contratista SIGLODATA que se encarga de seguimiento a medios nacionales, en donde se verifican todas y cada una de las publicaciones que se realicen de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P., que fue presentado el día 30 de noviembre de 2022, por parte del área de comunicaciones de la actora, a la Gerencia de Talento Humano y producto de ello, inició las investigaciones para determinar quiénes se encontraban involucrados en dichas conductas reprochables, siendo citado para diligencia de descargos el trabajador LUIS EDUARDO YEPES LORBES para el día 06 de diciembre de 2022, que fue reprogramada a petición del demandado, para el 16 de diciembre de 2022 a la 1:30 PM.

Una vez fenecido el trámite de descargos del trabajador, el día 3 de enero de 2023, CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. notificó al demandado de la decisión en suspenso de terminar su contrato de trabajo con justa causa comprobada, por lo que iniciaría el trámite jurisdiccional pertinente, siendo

incoada la demanda el día 30 de enero de 2023 a las 16:59 horas, tal y como consta en el archivo 002 del expediente digital allegado a este cuerpo colegiado.

El Reglamento Interno de Trabajo de CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. en el Capítulo XVIII, prevé el “*Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias*”, y en el artículo 75 párrafo segundo, inciso primero, contempla de manera exegética que “*El despido no es una sanción disciplinaria sino una forma de terminación del contrato de trabajo*”. Lo anterior para concluir, que la decisión de fenecer el vínculo laboral del accionado, adoptada por la empresa empleadora demandante, no ostenta la connotación de sanción de carácter disciplinario, sino una determinación bajo la potestad patronal de la que goza.

En ese orden, recuerda la Sala que las sanciones y el despido tienen connotaciones disímiles, pues la primera va encaminada a que el trabajador rectifique, modifique o ajuste su comportamiento a las normas de la empresa contratante, por causa de incurrir en faltas leves o intermedias, inclusive severas; mientras que el despido es la decisión del empleador frente a una falta de cumplimiento a lo pactado, prescindiendo de los servicios del trabajador, sin que se considere una sanción, que conduzca a la aplicación de un procedimiento sancionatorio.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 496 de 2021, con ponencia del Magistrado Omar Ángel Mejía Amador, al estudiar la procedencia del despido sin surtir previamente el procedimiento disciplinario, señaló:

“Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole,

el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa... En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”.

Obsérvese que en el presente asunto las partes no convinieron ni en el contrato de trabajo, ni en el Reglamento Interno de Trabajo se establece, que para la decisión del despido tuviera que surtirse procedimiento disciplinario alguno, pues en la reglamentación indicada en el capítulo XVIII de esta última disposición, lo fue para sancionar a un trabajador por falta contra la disciplina de la empresa, lo que de suyo deja entrever que el empleador demandante no estaba sujeto al adelantamiento de un proceso disciplinario para finiquitar el vínculo contractual que lo ata con el trabajador, máxime cuando se comprobó la existencia de una justa causa para despedir, y en razón de ello no resulta de recibo exigirle al empleador que previo a la determinación de iniciar el presente proceso de levantamiento de fuero sindical, con su consecuente autorización para despedir, tuviere que dar curso y finalización al procedimiento previsto en la disposición normativa convencional.

Ahora, si bien la parte demandante, empleó dicho procedimiento, convocando al trabajador a diligencia de cargos y descargos, ello obedeció a garantizarle el derecho de defensa y de contradicción, a fin de escuchar las razones o motivos por los cuales estaba adelantando las conductas reprochables, sin que por ello, le sea exigible previo a acudir a la jurisdicción laboral, el acatamiento de la preceptiva reglamentaria

citada, pues se itera, aquella fue establecida para los casos de imposición de sanciones, sin que el despido lo sea.

Por lo anterior, a tono con lo establecido en el artículo 118 A de la norma procesal laboral, el fenecimiento de la acción foral, germinaba a partir del hito histórico en que CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P. tuvo conocimiento de las circunstancias fácticas que adujo como justas causas para dar por terminado el vínculo laboral del trabajador aforado, es decir, a partir del 30 de noviembre de 2022, sin que el término en que adelantó la diligencia de descargos haga tránsito a la interrupción del curso del tiempo extintivo, por lo que, la empresa contaba con plazo hasta el 30 de enero de 2023 para promover el proceso jurisdiccional tendiente al levantamiento de fuero sindical del señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES y la consecuente autorización de despido, siendo evidente que activó el aparato jurisdiccional del Estado de manera oportuna, el día previsto como extremo temporal máximo (30 de enero de 2023 a las 16:59 horas), a través de la remisión del libelo genitor del proceso a la Oficina Judicial de Neiva, vía correo electrónico, para su correspondiente reparto, que se efectuó el día 01 de febrero de 2023, por lo que no le asiste razón a la parte pasiva en afirmar que la acción se encontraba afectada por el fenómeno extintivo de prescripción.

Así las cosas, al haberse comprobado el acaecimiento de justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, y que para la época en que se promovió el presente litigio, la acción foral no se encontraba prescrita a voces del artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se deberán revocar los numerales SEGUNDO, TERCERO y CUARTO de la sentencia proferida el veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, para en su lugar, i) AUTORIZAR el levantamiento del fuero sindical y OTORGAR PERMISO para despedir a la parte actora respecto de su trabajador LUIS EDUARDO YEPES

LORBES acorde a lo motivado; ii) Declarar no probadas las excepciones que denominó el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES como *“Inexistencia de los hechos que fundan la afectación del buen nombre e imagen de la empresa.”*, *“Inexistencia de la justa causa invocada”*, *“Falta de causa para pedir”*, *“Prescripción de las conductas para demandar el levantamiento del fuero.”*; y SINTRAEMSDES NACIONAL y SUBDIRECTIVA NEIVA, de *“Inexistencia de la presunta justa causa”*, *“Inexistencia del daño del demandante. no generación de daño”*, *“Violación debido proceso disciplinario”*, *“Persecución sindical”*, *“Prescripción”*, *“Genérica o innominada”*; y confirmará en todo lo demás la providencia de fecha y orígenes anotados, pero por las razones aquí esgrimidas.

Costas: Teniendo en cuenta que el recurso de apelación fue desatado de manera favorable al recurrente, en aplicación de lo establecido en el artículo 365 numeral 1 del C. G. P. por remisión del 145 del CPTSS a este asunto, no se condenará en costas segunda instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. – REVOCAR los numerales SEGUNDO, TERCERO y CUARTO de la sentencia proferida el veintisiete (27) de julio de dos mil

veintitrés (2023), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, por lo expuesto.

SEGUNDO. – AUTORIZAR el levantamiento del fuero sindical y **OTORGAR PERMISO** para despedir a la parte actora respecto de su trabajador LUIS EDUARDO YEPES LORBES acorde a lo motivado.

TERCERO. - DECLARAR no probadas las excepciones que denominó el señor LUIS EDUARDO YEPES LORBES como *“Inexistencia de los hechos que fundan la afectación del buen nombre e imagen de la empresa.”*, *“Inexistencia de la justa causa invocada”*, *“Falta de causa para pedir”*, *“Prescripción de las conductas para demandar el levantamiento del fuero.”*; y SINTRAEMSDDES NACIONAL y SUBDIRECTIVA NEIVA, de *“Inexistencia de la presunta justa causa”*, *“Inexistencia del daño del demandante. no generación de daño”*, *“Violación debido proceso disciplinario”*, *“Persecución sindical”*, *“Prescripción”*, *“Genérica o innominada”*

CUARTO. - CONFIRMAR en todo lo demás la providencia de fecha y orígenes anotados, pero por las razones aquí esgrimidas.

QUINTO. – Sin condena en costas de segunda instancia, teniendo en cuenta que el recurso de apelación fue desatado de manera favorable al recurrente, en aplicación de lo establecido en el artículo 365 numeral 1 del C. G. P. por remisión del 145 del CPTSS.

SEXTO. - NOTIFICAR la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, artículo

41 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social y el Auto AL2550-2021, con vigencia para este caso, proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR¹.

NOTIFÍQUESE.

Ana Ligia Parada
ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

Luz Dary Ortega Ortiz
LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Gilma Leticia Parada Pulido
GILMA LETICIA PARADA PULIDO
(Con salvamento de voto)

¹ Las sentencias dictadas por escrito para resolver el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia o la consulta deben ser notificadas por edicto, en aplicación del numeral 3 del literal d del artículo 41 del CPTSS durante la vigencia del Decreto Legislativo 806 de 2020.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

SALVAMENTO DE VOTO

MAGISTRADA PONENTE: ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

RADICACIÓN No. 41001-31-05-002-2023-00045-01.

REF. PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR SEGUIDO POR CIUDAD LIMPIA NEIVA S.A. E.S.P., CONTRA LUIS EDUARDO YEPES LORBES, EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, LAS COMUNICACIONES, LA TELEVISIÓN, LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS, LOS INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA - SINTRAEMSDS NACIONAL Y LA SUBDIRECTIVA NEIVA.

Neiva, veintitrés (23) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Con el debido respeto por las demás integrantes de la Sala, salvo el voto en la decisión que se adoptó en el proceso de la referencia, mediante la cual se revocó la sentencia de 27 de julio de 2023, y se accedió a las pretensiones de la demanda.

Al punto debo precisar, que si bien se efectuó un análisis para efectos de constatar la incursión en la justa causa invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, no menos cierto es, que dada la naturaleza de la causal justificativa (malos tratos) se hacía necesario analizar si la causal tuvo lugar dentro del horario de trabajo o con ocasión a la labor desempeñada, o si, por el contrario, dichos malos tratos se presentaron fuera del entorno laboral.

Al examinar el escenario planteado por la sociedad demandante, en el escrito impulsor, se tiene que la justa causa invocada por la sociedad Ciudad Limpia S.A. E.S.P., se fincó en el maltrato de palabra u obra por parte del trabajador para con la empresa y algunos directivos de aquella, al emitir en una red social comentarios poco afortunados, sin que se precise los elementos de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos.

En efecto, desde la imputación de cargos, no se precisó si la falta endilgada se dio en la jornada de trabajo o con ocasión a labor, o si por el contrario, aquella acaeció por fuera del escenario laboral, supuesto de facto que tiene gran impacto en la configuración de la justa causa invocada, tal como paso a exponer.

De tiempo atrás, la jurisprudencia nacional ha puesto de presente la relevancia que tiene el identificar los escenarios en los que se comete la falta por parte del trabajador, y que es deber del empleador que persigue la terminación del contrato de trabajo con sujeción a la causal 2º del artículo 62 del C.S.T., el establecer si los malos tratamientos se dieron en la jornada de trabajo o por fuera de ella, dado que la configuración de la justa causa en uno u otro evento emerge de manera diferente, ello en la medida que si la conducta reprochable se presentó en la jornada de trabajo, no se hace necesario entrar a demostrar ningún elemento adicional a la ocurrencia de la falta para que proceda el despido, cosa contraria a la que ocurre cuando la falta se presenta por fuera del trabajo o sin que se dé con ocasión a él, pues allí además de la causa, habrá de acreditarse el daño que se generó con tal comportamiento.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia con radicación 14705 de 27 de noviembre del 2000, con ponencia del Magistrado Francisco Escobar Hernández, al estudiar el acaecimiento de la justa causa para despedir por la incursión en malos tratamientos por parte del trabajador para con el empleador, fuera de la hora de labor, enseñó que:

“En el C.S.T, el legislador al parecer estimó redundante incluir en términos explícitos en el precepto regulador de las obligaciones especiales del trabajador las de respeto y buen trato, ya que en todo caso definió como justas causas para terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, los malos tratamientos en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo y los actos graves de mal tratamiento en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores (Decreto 2351 de 1965, art 7, literal a., ordinales 2 y 3)

Así mismo, en el C.S.T se contemplan obligaciones para el empleador relativas a respetar y proteger la dignidad personal del trabajador (arts 57-5 y 59-9) y si no se incluyó una específica atinente al buen trato en general, sin duda ella se deriva con toda claridad del hecho de configurar justa causa para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador, el maltrato inferido por el patrono contra éste o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferido dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste (Dcto 2351 de 1965, art 7-literal b., ordinal 2)

Ahora bien, no se remite a duda que el maltrato a que aluden las pruebas referidas debe entenderse en su sentido usual, valga decir, como acción y efecto de maltratar o maltratarse o sea tratar mal a uno de palabra u obra y es de advertir también que el maltrato inferido por el trabajador dentro del servicio, es decir, en las labores o en aspectos inherentes a las mismas y aquel en que incurra el patrono en cualquier circunstancia, no requiere del ingrediente de gravedad para que configure justa causa de despido, cosa que si exige la ley en el evento de que el maltrato ocurra fuera del servicio por parte del empleado".

El estudio de la causal invocada no ha sido extraña tampoco para la Corte Constitucional, Corporación que en la sentencia SU-449 de 2020, al valorar los elementos constitutivos de la falta, moduló que:

"[L]os hechos que dan lugar a la configuración de la causal referida deben ser analizados por el empleador en forma razonable, objetiva e imparcial y estar plenamente demostrados para evitar decisiones injustificadas que puedan perjudicar al trabajador. (...) [D]e acuerdo con la disposición acusada, el acto de violencia, la injuria o el mal tratamiento debe ser de tal entidad que haga imposible la prosecución del contrato de trabajo. Por tanto, el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial".

Nótese, entonces como la jurisprudencia distingue dos momentos distintos en los que se comete la falta, uno el que acaece en el horario de trabajo o con ocasión de él, evento en el que no se exige ingrediente adicional a la comisión de la falta para que la misma se constituya en una lesión grave a los deberes del trabajador; el otro, el que ocurre por fuera de la sede de la empresa y que no guarda intimidad con la labor, oportunidad en la que se obliga, para la constatación de la falta grave, además de la demostración del hecho, la acreditación de la lesión sufrida, hecho que no sucedió en el *sub examine*, pues tan solo se probó la emisión del mensaje en contra del gerente de la compañía, pero ningún despliegue probatorio se realizó para demostrar el daño que trajo a la integridad moral de la empresa o de los funcionarios, a sus finanzas o a su honradez, pues más allá de una molestia por los comentarios que dijo se hicieron, no se infligió daño alguno.

En esas condiciones, considero que debió confirmarse la sentencia apelada, al no encontrarse configurada la justa causa invocada.

En los anteriores términos, dejo expuesto el salvamento de voto dentro del proceso de la referencia.



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e34c034d42feed7a191043b0c395a2a331ac359762ddeb169d7a2e22ac9c9c4d**

Documento generado en 23/01/2024 09:46:57 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>