

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REF. FUERO SINDICAL- PERMISO PARA DESPEDIR
DTE: UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A.
- UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN
VS. JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ
VINCULADO: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA
DE TRANSPORTE MASIVO – SINTRAMASIVO
RADICACIÓN: 760013105 009 2020 00285 01

Hoy nueve (09) de junio de dos mil veintitrés (2023), surtido el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, integrada por los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**, quien la preside en calidad de ponente, **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, resuelve la **APELACIÓN** presentada por el apoderado de la parte DEMANDANTE y el SINDICATO SINTRAMASIVO de la sentencia número 057 del 25 de febrero de 2021, proferida por el JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, dentro del proceso especial de Fuero Sindical – permiso para despedir que promovió la **UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. - UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN** contra **JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ**, con radicación No. 760013105 009 2020 00285 01, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el 28 de abril de 2023, celebrada, como consta en el **Acta No. 25**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996.

En consecuencia, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, procede a resolver la apelación en esta que corresponde a la

SENTENCIA NÚMERO 178

SÍNTESIS DE LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN

La UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. - UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN, a través de apoderada judicial, impetró demanda de fuero sindical en acción de levamiento de fuero sindical, del cual es beneficiario el señor

JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ, en su calidad de *fiscal* de la Junta Directiva de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO – SINTRAMASIVO. Solicitó se conceda permiso para despedir al trabajador demandado por incumplir con obligaciones especiales consignadas en el Reglamento Interno del Trabajo y en el Código Sustantivo de Trabajo, que configuran justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, bajo los supuestos consagrados en el numeral 2, 3 y 6 del artículo 62 del CST (las cuales fueron subrayadas en el escrito de demanda -02DemandaPoderes fl. 5- y en su subsanación -19MemorialReformaDemanda fl. 4-), esto es:

“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.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (...).”

PRETENSIONES

Con base en los hechos planteados solicito lo siguiente:


PRIMERA: Solicito al señor Juez disponer el levantamiento de fuero sindical que cobija al señor JAIRO ALBERTO RAMIREZ, en su calidad de miembro de la junta directiva de la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO “SINTRAMASIVO”, y en consecuencia que se autorice su despido, por haberse demostrado justas causas de despido referidas en los hechos de esta demanda.

SEGUNDA: Que se condene al demandado en costas y agencias en derecho.

(02DemandaPoderes fl. 3)

En sustento de su pretensión la parte demandante señaló que, mediante contrato de trabajo a término indefinido (03Anexos fl. 74) firmado desde el 16 de febrero de 2010 el trabajador demandado se encuentra vinculado a la entidad en el cargo de operador (conductor).

Que el señor JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ goza de la garantía de fuero sindical, por hacer parte del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO – SINTRAMASIVO con personería jurídica en registro 0002979 del 07 de diciembre de 2010 en calidad de *FISCAL*.

		PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL		Código: IV-PO-03-F-42 Versión: 4.3 Fecha: Agosto 03 de 2010 Página: 1 de 1	
CONSTANCIA DE DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL					
Dirección Territorial / oficina Especial de:		DIRECCION TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA		Departamento: VALLE DEL CAUCA	
Nombre Inspector de Trabajo		MARIA INES BARRIOS SERRANO		Municipio: CALI	
Número Registro: 2835		Fecha Registro: 19/11/2019		Hora: 7:30 a.m.	
I. INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA MODIFICACIÓN DE JUNTA DIRECTIVA					
Seleccione el estatuto de la organización sindical que sufre modificación:				Subdirectiva	
Seleccione alcance de la modificación:			Parcial		Fecha Acta Asamblea de nombramiento: 02 NOVIEMBRE DEL 2015
II. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE ESTÁ REGISTRANDO EL CAMBIO					
NÚMERO DE REGISTRO: 00002979		FECHA REGISTRO: 7/12/2010		GRADO: Primer Grado	
CLASIFICACIÓN: Industria o Rama de actividad económica		NOMBRE: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO			
SIGLA: SINTRAMASIVO		DEPARTAMENTO: VALLE DEL CAUCA		MUNICIPIO: CALI	
III. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL					
PRINCIPAL					
NOMBRES		APELLIDOS		TIPO DOCUMENTO	
JUAN CARLOS		MONTERO		CC= cédula de ciudadanía	
LUIS EDUARDO		CAICEDO LOPEZ		CC= cédula de ciudadanía	
JULIO ENRIQUE		CAICEDO CARABALI		CC= cédula de ciudadanía	
MARIANO		MOTTA BEAUCOURT		CC= cédula de ciudadanía	
JAIRO ALBERTO		RAMIREZ PEREZ		CC= cédula de ciudadanía	
NÚMERO DOCUMENTO		TELÉFONO		E-MAIL	
53420676		3175320238		sintramasivo@hotmail.com	
16772441		3103634551		sintramasivo@hotmail.com	
16787567		3508548306		sintramasivo@hotmail.com	
16685914		314023406		sintramasivo@hotmail.com	
71588822		3157901423		sintramasivo@hotmail.com	
CARGO					
PRESIDENTE					
VICEPRESIDENTE					
SECRETARIO GEN					
TESORERO					

(03Anexos fl. 75– Constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical)

Manifestó que, durante toda la relación laboral el trabajador ha incurrido en una serie de faltas -consignadas en la demanda, subsanación y reforma de demanda en audiencia- a saber:

Primera falta: “El colaborador estando en vacaciones y en calidad de civil ingresó a la zona de bienestar de la estación Andrés Sanín el 11 de mayo de 2020, configurándose una violación clara al Manual de uso de zona de bienestar ordenado por Metro Cali, el cual aporto como prueba documental y al CST”. (02DemandaPoderes fl. 1, hecho cuarto y 10MemorialSubsanacionDemanda fl. 1, hecho cuarto)

Respecto a este evento, señaló que el 21 de mayo de 2020 el demandado fue citado a diligencia de descargos para que se presentara a ejercer su derecho de defensa y contradicción, la cual se llevó a cabo en compañía de dos testigos pertenecientes a la organización sindical. Posteriormente fue citado de manera presencial nuevamente a diligencia de ampliación versión libre en diligencia de descargos, diligencia que no se llevó a cabo, pues por orden de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional el trabajador debía permanecer en aislamiento preventivo hasta el 30 de junio de 2020, en razón del virus COVID 19.

Que, el 04 de julio UNIMETRO S.A. suspendió el contrato de trabajo por fuerza mayor, tal como lo consigna el numeral 01 del artículo 51 del CST y el 01 de agosto el trabajador inició labores desde su casa pues la empresa tomó la decisión de hacer “reconvención” (sic) laboral.

Informó que, el 08 de agosto de 2020, a las 10:00 am, de manera virtual se llevó a cabo la diligencia de ampliación de versión libre, en presencia de los dos testigos pertenecientes al Sindicato SINTRAMASIVO.

Que, durante toda la relación laboral la empresa ha acatado las decisiones y recomendaciones del médico laboral de la empresa, por lo que ha reasignado tareas y que el 12 de agosto de 2020, por medio de correo electrónico se le notificó al demandado la decisión de terminación laboral previa la autorización del Ministerio de Trabajo por fuero de salud y de la jurisdicción por fuero sindical, y se le otorgó el derecho de apelar la decisión de conformidad con lo establecido en el laudo arbitral vigente.

Segunda falta: *“La segunda falta grave cometida por el colaborador consistió en que el 02 de junio de 2020, el señor Ramírez agredió verbalmente con insultos y amenazó violentamente la moral e integridad del director de gestión humana Néstor Raúl Trochez de UNIMETRO S.A. en la zona de bienestar de la estación de Andrés Sanín, porque este último cuando lo vio en dicha zona, le indicó al colaborador que no podía estar en ese lugar ya que estaba colocando en riesgo su propia salud, pues presentada recomendaciones médicas que le impedían realizar sus labores en ese tipo de lugares, adicionalmente, el mencionado director le solicitó le pudiera mostrar unas planillas que el colaborador tenía en sus manos, porque vio que tenía el nombre de otros trabajadores de UNIMETRO S.A, por lo anterior, el Dir. de gestión humana presentó queja ante la abogada de relaciones laborales, configurándose una violación clara al Reglamento Interno de Trabajo ART. 38 Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: a. Respeto y subordinación a los superiores; b. Respeto a sus compañeros. ART. 43 del mismo RIT, son obligaciones especiales del trabajador (...) numeral 4 que reza: “Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Numeral 7 Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. Otras obligaciones 2. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal*

colaboración en el orden moral y disciplinario general de la empresa.
(02DemandaPoderes fl. 2, hecho décimo segundo y 10MemorialSubsanacionDemanda fl. 5-6, *Razones de hecho y derecho*)

En cuanto a este evento, manifestó que el 08 de agosto de 2020, a las 9:00 am, el trabajador fue convocado virtualmente a diligencia de descargos en presencia de dos testigos, para ejercer su derecho de defensa y contradicción.

Tercera falta: *“el día 14 de diciembre de 2020 se presenta al área de gestión humana el señor ADOLFO RAFFAN, manifestando que el día 11 de diciembre del mismo año, el señor Jairo Alberto Ramírez, lo amenazó de muerte indicándole que si no le pagaba su plata se le llevaba la moto y lo agarraba a puñaladas, el señor Raffan presentó denuncia ante la fiscalía de acuerdo a la prueba documenta que arrimo.”* (10MemorialSubsanacionDemanda fl. 2, hecho segundo)

Frente a esta falta, declaró que el 23 de diciembre de 2020, se le citó a presentar versión libre para que se presentará el demandado.

Cuarta falta: *“El día 30 de diciembre de 2020 el señor Hugo Nelson Gallego manifestó haberle pedido \$350.000 prestados al señor Jairo Ramírez, pero no tenía plata para pagarle, así que el demandado hace seis meses atrás lo desafió a pelear, diciéndole démonos en la cara hijueputa, estando en servicio y delante varios usuarios.”*

En relación a esta falta, manifestó que fue llamado a diligencia de descargos el 12 de enero de 2021, para ejercer su derecho de defensa.

Por último, señaló que la situación laboral se ha tornado inmanejable, el trabajador ha venido atentando contra el buen ambiente de trabajo, pues amenaza a sus compañeros de trabajo a los cuales les hace préstamos de dinero. Que los procesos disciplinarios del señor RAMÍREZ PERÉZ la empresa ha actuado de buena fe, garantizando el derecho de defensa, al debido proceso y ajustado a derecho.

También indicó que, no existe procedimiento establecido para la terminación de contrato y que lo consignado en el laudo arbitral respecto al procedimiento disciplinario es utilizado para sancionar a los trabajadores por faltas al interior de la empresa y no para terminar la relación laboral.

El 27 de enero de 2021 en audiencia pública de que trata el artículo 114 del CPT y SS, el apoderado judicial del señor JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ se opuso a las pretensiones incoadas en la demanda y propuso como excepción de mérito la inexistencia de justa causa probada (24Video(1)AudienciaContestación fl. 386 Min 12:30 y ss.). La apoderada del Sindicato SINTRAMASIVO coadyuvó todos y cada uno de los argumentos planteados en la contestación hecha por el apoderado del demandado. Con ocasión de la reforma a la demanda se adicionaron las excepciones previas de prescripción e inepta demanda resuelta por el *A quo* en forma negativa ambas y confirmada como no próspera la segunda, en esta instancia.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia proferida por el JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI se agotó la instancia y ordenó el levantamiento del fuero sindical del que goza el demandado y otorgó el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Sociedad UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. – UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN. Declaró no probadas las excepciones de fondo propuestas por la parte demandada y el Sindicato SINTRAMASIVO.

(49VideoAudienciaFallo fl. 673 min 38:06 y ss.)

RESUELVA

1º.-DECLARAR NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES DE FONDO, propuestas tanto por el apoderado judicial del demandado, como por la procuradora judicial de la asociación sindical SINTRAMASIVO.

2º.- ORDENAR EL LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL al señor JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ.

3º.- Como consecuencia de lo ordenado en el punto anterior, **CONCEDER** a la sociedad **UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN**, representada legalmente por el señor JOSÉ GUILLERMO RAMÍREZ LAVERDE, o por quien haga sus veces, el **PERMISO PARA DESPEDIR** al señor **JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ**.

4º.- Si no fuere apelada la presente sentencia, **CONSULTESE** ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, al tenor de lo previsto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

5º.- COSTAS a cargo de la parte vencida en el proceso. Líquidense por la Secretaría del Juzgado. **FIJESE** la suma de **\$454.263**, en que este Despacho estima las **AGENCIAS EN DERECHO**, a cargo de la parte accionada.

Lo anterior tras concluir que, la falta en la que incurrió el demandado el día 02 de junio de 2020, cuando lanzó improperios en contra de su superior jerárquico NESTOR RAUL TROCHEZ, se encuentra plenamente probada para justificar su despido y ordenar el levantamiento del fuero sindical, configurando de esta manera la causa justa del numeral 6, literal “a”, del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T, la cual prevé como justa causa

para la terminación del contrato “cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe al trabajador, de acuerdo a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.” En concordancia con lo establecido en el literal 4 del artículo 58 del CST “Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.” Y lo contenido en el numeral 4 del artículo 43 del Reglamento Interno de trabajo de la empresa accionante. Por tanto, concluyó que la conducta ejecutada por el demandado y confesada por él al absolver interrogatorio de parte, se encuentra consagrada como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, como lo consigna el artículo 410 del CST.

APELACIÓN.

Inconforme con la decisión en primera instancia, el apoderado del demandado **JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ** la apeló y manifestó que, el fallo desconoce hechos fundamentales al desarrollo del juicio y se convierten en gravosas consecuencias jurídicas que no tienen justificación en la ley y en el procedimiento para decretar el levantamiento de fuero sindical, autorizando el despido del trabajador. Se opuso y solicitó se revoque la decisión del *A quo*, declarando probada la excepción de fondo propuesta en la contestación de la demanda, de inexistencia de justa causa para dar por terminada la relación laboral, toda vez que, se configuró violación sustancial de normas procesales por parte del *A quo*, conduciendo presuntamente a una vía de hecho judicial por incongruencia procesal, pues consideró que la JUEZ NOVENA LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI se extralimitó en sus funciones, pues llevó a juicio aquellos hechos que no fueron incorporados por el actor, como lo es el evento ocurrido el 02 de junio del año 2020, hecho que considera fue conocido por la Juez por vía del interrogatorio de parte del trabajador demandado y no por ser parte de los presupuestos fácticos llevados a juicio.

Señaló que las facultades de la juez al interpretar la demanda no son absolutas y su límite es el derecho de defensa y contradicción del demandando, ya que, la señora Juez al interpretar la demanda ha otorgado cargos que no fueron parte del proceso. Resaltó que, en las tres oportunidades en que se presentaron los cargos en contra de su representado, los mismos se estructuran a partir la radicación originaria de la demanda, que fuera trasladada por reparto al Juzgado Noveno Laboral, ahí hay un primer escenario; luego hay un pronunciamiento del Despacho

del 09 de septiembre que inadmite la demanda, es decir, ese primer documento de no ser subsanado no hubiera ingresado a ser parte de conocimiento del Juzgado pues no cumplía con requisitos legales, el Juzgado fue claro al señalar que no podía la parte actora incorporar en los supuestos fácticos consideraciones de orden jurídico y solicitó al actor que delimite con claridad los presupuestos fácticos de las consideraciones de orden jurídico y se acoja a la estructura legal de una demanda.

Frente a ello, la demandante no acogió la solicitud de la manera que le planteó el Despacho, sino que modificó los hechos y extrajo de ellos aquel que fue objeto de juicio, aquel que ha sido objeto de juicio del 02 de junio, si se observa el documento que subsana se entiende que los presupuestos fácticos son esos y excluyó la situación del 02 de junio, al contestar la demanda se refirió sobre los cargos de los presupuestos fácticos como elementos que soportan las pretensiones, no podrá referirse de otros que no fueron considerados en su momento. Por tanto, se ha interpretado la demanda por parte de la señora Juez para condicionar y para subsanar los yerros técnicos que es parte de interpretar lo que quiere el actor, pero su límite es el derecho de defensa.

Indicó que, las facultades ultra y extra petita que le asisten al juez laboral son para garantizar los derechos de los trabajadores, parte más vulnerable, y no como se hizo en el caso de autos, para incorporar hechos que el demandante no trajo al debate, y además, luego resulte ser el único cargo real y material que se esgrime en contra para levantar el fuero y autorizar el despido.

Hizo alusión a la sentencia T-773 de 2008 en cuanto a la incongruencia y manifestó que los hechos del 02 de junio no fueron demandados, probados, ni debatidos, sin embargo, fueron objeto de una decisión judicial, configurando una vía de hecho.

Como segundo punto, manifestó la defensa material de su representado, el hecho tampoco fue probado en juicio, ya que, con ocasión del numeral 4 artículo 58 y llevarlo al artículo 62 del CST, necesitaba probar la supuesta falta, pues carece de testigos directos, todos fueron testigos de referencia y como acto de provocación y por eso entraron a una contradicción innecesaria. Señaló que no se evaluó la posibilidad de que se configuró una falta en sede del señor TROCHEZ, sino lo que se aduce en contra de su representado, sin aplicar el principio *in dubio pro operario* en favor del demandado, además de una insuficiencia probatoria.

Señaló que, no se tuvo como base la tesis del trabajador para justificar la sentencia, en tanto, el *A quo* no tuvo como base los agravantes de la conducta de los partícipes del hecho del 02 de junio de 2020 y llegó a esa conclusión de manera apresurada y sin soporte probatorio integral y no como lo consagra la sentencia C-299 de 2001, en perjuicio de derechos fundamentales de su representado, tal como el derecho al debido proceso y derecho de asociación sindical.

En consecuencia, solicitó se revoque el fallo proferido en primera instancia y se declare probada la excepción de fondo propuesta, pues considera que el fallo viola el derecho de contradicción y defensa por incurrir en incongruencia en materia procesal, también solicitó se declare que hay una presunta vía de hecho por parte de la Juez Novena Laboral del Circuito de Cali, y, por último, se opuso a la condena en costas. (49VideoAudienciaFallo fl. 673 Min 40:40 y ss.)

Inconforme con la decisión en primera instancia, la apoderada del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO – SINTRAMASIVO**, la apeló y señaló que, el *A quo* se extralimitó al aceptar un sustento factico que no fue ingresado a litigio debidamente y que se utilizó como argumento para tomar su decisión, por lo que considera la apoderada se debe revocar la totalidad de lo resuelto de la sentencia dictada y se acogió a todos los argumentos de la apelación del apoderado del demandado.

Indicó que, en caso que el *Ad quem* considere que es válido entrar a debatir el hecho en litigio, se estaría vulnerando el derecho al debido proceso del trabajador, que tiene relación en cuanto se valora o no como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Manifestó que, el empleador trajo a colación una serie de presuntas faltas que ha cometido el trabajador y que han sido el móvil para dar por terminado el contrato laboral, pero el empleador se encarga de verificar si existe dicha falta y si esta asume cierta gravedad que lo lleve a concluir imponer una sanción o un despido, lo cual lo hace a través de un proceso disciplinario para definir lo mencionado, y tal como se logró probar el proceso disciplinario si existió, pero este se llevó de manera arbitraria y a gusto del empleador, incumpliendo el artículo 7 del laudo arbitral que es norma para los procesos disciplinarios que se deben llevar a cabo al interior de la empresa, esto significa una violación directa del derecho de defensa del trabajador. Intenta el empleador argumentando que no se aplicó el proceso disciplinario porque no se hace

en modo de sanción, sino por la existencia de una justa causa, sin embargo, no puede llegarse a la conclusión que las faltas fueron graves o cometidas por el trabajador sin llevarse a cabo tal proceso disciplinario, equivocándose el *A quo* y produciendo consecuentemente la ineficacia de la decisión del empleador que define la existencia de la falta en cabeza del trabajador y la graduación de la misma, por lo que no existiría una justa causa que de por finalizado el contrato de trabajo. Fundamentó sus argumentos en la sentencia C-539 de 2014, donde se le da la importancia al debido proceso a pesar de que la justificación sea una justa causa.

Solicitó que, en esta instancia se analice de manera detallada la conducta del trabajador y si su comportamiento debe calificarse como grave, así como el actuar del empleador frente a la situación presentada (49VideoAudienciaFallo fl. 673 Min 1:03:58 y ss.).

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Mediante providencia del 02 de junio de 2022, el Despacho ordenó correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión.

La apoderada judicial de la DEMANDANTE alegó de conclusión, se ratificó en los argumentos de hecho y de derechos que sirvieron de sustento en la demanda, solicitó al Tribunal que se confirme la sentencia de primera instancia.

Los apoderados judiciales del DEMANDADO y el VINCULADO, respectivamente, guardaron silencio.

C O N S I D E R A C I O N E S:

Procede la Sala a determinar, si la causa alegada por la UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. - UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN, se considera como justa para dar por terminada la relación laboral con el demandado JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ, y de ser así, sí la sentencia número 057 proferida el 25 de febrero de 2021 por el JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, se ajusta a derecho.

Para tal efecto, se tiene como hechos ciertos de acuerdo al consentimiento de las partes y al no ser objeto del recurso de alzada, los siguientes:

- I. La existencia de un vínculo laboral entre las partes, a instancias de contrato laboral a término indefinido. UNIMETRO S.A. contrató al demandado en el cargo de operario (conductor) desde el 16 de febrero de 2010. (03Anexos fl. 74 – *Contrato individual de trabajo a término indefinido para el cargo de conducto*)
- II. La afiliación del demandado JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO – SINTRAMASIVO, ostentando la calidad de *fiscal* de la Junta Directiva y por ende, con fuero sindical, conforme al hecho 2 y 3 de la demanda aceptado por la contraparte y respaldado con la “*Constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical*”. (03Anexos fl. 75– *Constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical*)

De inicio, le corresponde a la Sala dilucidar la objeción conjunta de los apelantes referida a la interpretación por parte de la *A quo* de la demanda y con ello, de los hechos que sustentan la causal de despido que se evaluó en la primera instancia.

El artículo 25 del CPT y SS establece los presupuestos formales que debe contener una demanda para que esta pueda ser admitida por el Juez Laboral, promueva una respuesta congruente y sea un instrumento idóneo para el devenir y ulterior pronunciamiento de fondo, de cara a la controversia planteada.

La demanda debe ser idónea desde el punto de vista formal, empero, para determinar su alcance es necesario analizar de manera conjunta todos sus elementos, esto es, hechos, omisiones, pretensiones, fundamentos y razones de derecho y pruebas, más aún cuando el libelo es oscuro o ambiguo. Así lo ha reiterado la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SC775-2021: “*Una demanda debe interpretarse siempre en conjunto, pues la intención del actor está muchas veces contenida no solo en la parte petitoria, sino también en los fundamentos de hecho y de derecho. No existe en nuestra legislación procedimental un sistema rígido o sacramental que obligue al demandante a señalar en determinada parte de la demanda con fórmulas especiales su intención, sino que baste que ella aparezca, ya de una manera directa o expresa, ya por una interpretación lógica basada en todo el conjunto de la demanda*”.(cas. Civ. Sent. de 15 de noviembre de 1936, gac. XLIV, 527).

Además, el juez al interior de un proceso no cumple una tarea mecánica, sino que acuña su interpretación lógica, racional, sistemática e integral frente a cada una de las actuaciones de las partes, más cuando no haya claridad, ello para garantizar a las partes el acceso pleno y efectivo a la administración de justicia, la prevalencia del derecho sustancial y la solución real de los conflictos, a través de un análisis serio, fundado y razonable, tal como lo señala la sentencia STC6507-2017:

“...el juez debe interpretar la demanda en su conjunto, con criterio jurídico, pero no mecánico, auscultando en la causa para pedir su verdadero sentido y alcance, sin limitarse a un entendimiento literal, porque debe trascenderse su misma redacción, para descubrir su naturaleza y esencia, y así por contera superar la indebida calificación jurídica que eventualmente le haya dado la propia parte demandante. Tales hechos, ha dicho la Corte, `son los que sirven de fundamento al derecho invocado y es sobre la comprobación de su existencia y de las circunstancias que los informan sobre que habrá de rodar la controversia´ (Sentencia de 2 de diciembre de 1941). Si están probados los hechos, anotó en otra ocasión, `incumbe al juez calificarlos en la sentencia y proveer de conformidad, no obstante, los errores de las súplicas: da mihi factum, dabo tibi ius´ (G.J. No. 2261 a 2264, pág. 137).

En el presente asunto, el *A quo* inadmitió la demanda inicial por medio de Auto número 1736, al considerar que *“[L]os numerales DECIMO y DECIMO SEGUNDO del acápite de HECHOS de la demanda, contiene sustento jurídico que corresponde al acápite de fundamentos y razones de derecho.”*

DÉCIMO: El 01 de agosto de 2020 el señor Ramirez inició labores desde su casa pues la empresa tomó la decisión de hacer reconversión laboral, el trabajo consistía en operador de apoyo digitador gestión de operaciones.

DÉCIMO SEGUNDO: La segunda falta grave cometida por el colaborador consistió en que el 02 de junio de 2020, el señor Ramirez agredió verbalmente con insultos y amenazó violentamente la moral e integridad del director de gestión humana Nestor Raul Trochez de UNIMETRO S.A. en la zona de bienestar de la estación de Andres Sanin, porque este último cuando lo vio en dicha zona, le indicó

al colaborador que no podía estar en ese lugar ya que estaba colocando en riesgo su propia salud, pues presentada recomendaciones médicas que le impedían realizar sus labores en ese tipo de lugares, adicionalmente, el mencionado director le solicitó le pudiera mostrar unas planillas que el colaborador tenía en sus manos, porque vio que tenía el nombre de otros trabajadores de UNIMETRO S.A.S, por lo anterior, el Dir. de gestión humana presentó queja ante la abogada de relaciones laborales, configurándose una violación clara al Reglamento Interno de Trabajo ART. 38 *Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: a. Respeto y subordinación a los superiores; b. Respeto a sus compañeros. ART. 43 del mismo RIT, son obligaciones especiales del trabajador (...) numeral 4 que reza: "Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Numeral 7 Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. Otras obligaciones 2. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplinario general de la empresa.*

También un incumplimiento claro a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo el "ART. 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: son obligaciones especiales del trabajador... 4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros".(...) 7a. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autorizaciones del ramo; y 8a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. ART. 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado el contrato 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

(02DemandaPoder fl. 2-3)

La subsanación de la demanda se hizo en los términos indicados en el auto pertinente y fue admitida por medio de Auto número 217 del 10 de septiembre de 2020. Como resultado de ello, la falta segunda dejó de estar contenida en los hechos, e hizo parte de la sección denominada *RAZONES DE HECHO Y DERECHO*, así:

La segunda falta grave cometida por el colaborador consistió en que el 02 de junio de 2020, el señor Ramirez agredió verbalmente con insultos y amenazó violentamente la moral e integridad del director de gestión humana Nestor Raul Trochez de UNIMETRO S.A. en la zona de bienestar de la estación de Andres Sanin, porque este último cuando lo vio en dicha zona, le indicó al colaborador que no podía estar en ese lugar ya que estaba colocando en riesgo su propia salud, pues presentada recomendaciones médicas que le impedían realizar sus labores en ese tipo de lugares, adicionalmente, el mencionado director le solicitó le pudiera mostrar unas planillas que el colaborador tenía en sus manos, porque vio que tenía el nombre de otros trabajadores de UNIMETRO S.A.S, por lo anterior, el Dir. de gestión humana presentó queja ante la abogada de relaciones laborales, configurándose una violación clara al Reglamento Interno de Trabajo ART. 38 *Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: a. Respeto y subordinación a los superiores; b. Respeto a sus compañeros. ART. 43 del mismo RIT, son obligaciones especiales del trabajador (...) numeral 4 que reza: "Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Numeral 7 Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. Otras obligaciones 2. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplinario general de la empresa.*

También un incumplimiento claro a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo el "ART. 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: son obligaciones especiales del trabajador... 4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros".(...) 7a. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autorizaciones del ramo; y 8a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. ART. 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado el contrato 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

(10MemorialSubsanacionDemanda fl. 5-6)

Tal fue el texto de la demanda que conoció el demandado y la parte sindical frente a la cual esgrimieron sus contestaciones en la audiencia especial.

De manera que dichos sucesos no podían excluirse del debate procesal, más aún cuando la mentada "falta segunda" fue traída a colación en el interrogatorio de parte rendido por el demandado JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ, en el cual respondió:

- Señora Juez: *"¿Tuvo usted algún enfrentamiento verbal con el señor Néstor Raúl Trochez Ramírez, en alguna ocasión o varias ocasiones, recuerda?"*
- Señor Jairo Alberto Ramírez: *"No, yo con el señor Néstor Raúl Trochez no he tenido ningún enfrentamiento, únicamente el día 02 de junio, yo estaba haciendo unos apuntes en una tabla que tengo, estaba agachado y el señor llegó en una forma burlesca, porque es que los gestos"*
- Señora Juez: *¿Usted dónde estaba haciendo apuntes, en una tabla dónde?"*
- Señor Jairo Alberto Ramírez: *En la estación de Andrés Sanín, a la salida de la estación, ya en el torniquete para salir de la estación, cuando el señor Néstor Trochez llegó hacia mí en una forma burlesca con sus gestos provocándome doctora y porque me dijo ¿Usted qué hace aquí? Usted tiene que estar en otro lado y tratar de arrebatarme la tabla, pues eso ya me salí de casillas y le dije esto es privado y usted no tiene nada que ver con esto"*
- Señora Juez: *¿Pero por qué le quería quitar la tabla él a usted?"*
- Señor Jairo Alberto Ramírez: *Por atrevido.*
- Señora Juez: *¿Él qué pensaba que estaba escribiendo usted en esa tabla?"*
- Señor Jairo Alberto Ramírez: *No sé, doctora, no sé. Porque, es más, si quiere que le diga lo que estaba haciendo en ese momento era una lista, estaba haciendo una lista de unos artículos que iba a comprar de remesa y tanta es la mala fe, la provocación, preterintención que el señor tenía que ya traía su equipo de grabación prendido para grabarme y así provocarme y como es una grabación de audio pues no se le van a ver los gestos, pero*

si me provocó con sus gestos y tratando de arrebatarme la tabla

- Señora Juez: *¿Cómo qué gestos?*
- Señor Jairo Alberto Ramírez: *Esta era la tabla- indica una tabla azul- unos gestos burlescos riéndose de mí.*
- Señora Juez: *¿Por qué se reía de usted, don Jairo Alberto?*
- Señor Jairo Alberto Ramírez: *Eso lo quisiera saber yo también, porque cuando yo estaba agachado, yo no lo había visto, el me llega de sorpresa y entonces con un gesto burlesco, haciéndome monerías con su cara y tratando de arrebatarme mi tabla y con la intención de provocarme, porque téngase en cuenta que yo no lo busque a él, de allí surgió la discusión (...)*

(39VideoAud.Pruebas(1)Febrero Min 2:35:35 y ss.)

Por lo anterior, se desestima que el A quo haya transgredido el principio de congruencia al proferir su sentencia, pues el eventual hecho fue debatido en el proceso a través de diferentes pruebas— *interrogatorio de parte demandado JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ y Representante Legal de la empresa demandante JOSÉ GUILLERMO RAMÍREZ LAVERDE, testimonio de la Coordinadora de Gestión Humana Marisol Gross Lenis, testimonio del Director de Gestión Humana y Representante Legal Suplente el señor Néstor Raúl Trochez, constancia de diligencia de descargos del demandado del 08 de agosto de 2020 -*. Además, lo sucedido el 2 de junio de 2020 tiene consonancia con las pretensiones incoadas por la parte demandante, en cuanto al levantamiento del fuero sindical, tal como lo establece el artículo 281¹ del Código General del Proceso, aplicable en virtud de lo dispuesto en el artículo 145 del CST y SS, garantizando de esta manera el debido proceso a las partes, toda vez que, la parte demandada ejerció los mecanismos que la ley ha establecido para defenderse, solicitando nulidad de testimonio e incluso

1 ARTÍCULO 281. CONGRUENCIAS. La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.

No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en esta.

Si lo pedido por el demandante excede de lo probado se le reconocerá solamente lo último.

En la sentencia se tendrá en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sustancial sobre el cual verbe el litigio, ocurrido después de haberse propuesto la demanda, siempre que aparezca probado y que haya sido alegado por la parte interesada a más tardar en su alegato de conclusión o que la ley permita considerarlo de oficio.

PARÁGRAFO 1o. En los asuntos de familia, el juez podrá fallar ultrapetita y extrapetita, cuando sea necesario para brindarle protección adecuada a la pareja, al niño, la niña o adolescente, a la persona con discapacidad mental o de la tercera edad, y prevenir controversias futuras de la misma índole.

PARÁGRAFO 2o. En los procesos agrarios, los jueces aplicarán la ley sustancial teniendo en cuenta que el objeto de este tipo de procesos es conseguir la plena realización de la justicia en el campo en consonancia de los fines y principios generales del derecho agrario, especialmente el relativo a la protección del más débil en las relaciones de tenencia de tierra y producción agraria.

En los procesos agrarios, cuando una de las partes goce del amparo de pobreza, el juez de primera o de única instancia podrá, en su beneficio, decidir sobre lo controvertido o probado, aunque la demanda sea defectuosa, siempre que esté relacionado con el objeto del litigio. Por consiguiente, está facultado para reconocer u ordenar el pago de derechos e indemnizaciones extra o ultrapetita, siempre que los hechos que los originan y sustenten estén debidamente controvertidos y probados.

En la interpretación de las disposiciones jurídicas, el juez tendrá en cuenta que el derecho agrario tiene por finalidad tutelar los derechos de los campesinos, de los resguardos o parcialidades indígenas y de los miembros e integrantes de comunidades civiles indígenas.

oponiéndose al decreto de algunas pruebas que salió adelante. Por lo cual, no se está ante hechos extraños o respecto de los cuales el Juzgado no hubiese actuado y tratado de dilucidar a lo largo del proceso.

JUSTEZA DE LA CAUSAL DE PERMISO PARA DESPEDIR

Compete estudiar la justeza de la causal adoptada por *la A quo* para levantar el fuero sindical y conceder el permiso para despedir del trabajador aquí demandado.

No se olvida que el artículo 39 de la Constitución Política se convierte en una garantía del derecho de asociación sindical, llamado a defender los derechos de los trabajadores.

El régimen constitucional del fuero sindical se complementa con los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en materia de la libertad y del derecho de asociación sindicales. Tanto el Convenio 87 como el 98 de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad, a la luz del artículo 93 constitucional, sirviendo como referentes en la interpretación de los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, si la protección del fuero sindical involucra derechos como la libre asociación, el derecho de asociación sindical y los principios de autonomía y dignidad del individuo, es a través del reforzamiento de la estabilidad laboral como se protege a los aforados. Para el particular, la acción de autorización para despedir, es una de las medidas por las cuales se protege la estabilidad laboral, pues la justa causa para dar por terminada la relación laboral requiere ser calificada de manera previa por un juez, con el fin de que, el empleador no adopte decisiones arbitrarias de despido, modificación de las condiciones laborales o del lugar de trabajo, como medio de presión, retaliación, acoso o persecución sindical.

El artículo 113 del CPT y SS, modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001, regula el trámite de los procesos de levantamiento de fuero sindical que adelanta el empleador, cuyo propósito es obtener la autorización judicial para el despido con justa causa de los trabajadores amparados con la garantía foral, desmejorarlos en sus condiciones de trabajo o trasladarlos a otros establecimientos de la empresa o a un municipio distinto, según corresponda.

Ello hace que, cuando pretenda el empleador remover el fuero sindical debe mediar calificación judicial previa de la justeza de la causal. En el caso de autos, la parte demandante invocó la justeza del despido del señor JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ, bajo los supuestos consagrados en el numeral 2, 3 y 6 del artículo 62 del CST (las cuales fueron subrayadas en el escrito de demanda -02DemandaPoderes fl. 5- y en su subsanación -19MemorialReformaDemanda fl. 4-), esto es:

“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.

*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
(...)”*

Ahora bien, el artículo 410 del CST en su literal “b” establece como justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador aforado, las causales establecidas en los **artículos 62** y 63 del mismo código. Conviene señalar que, cuando se alega la terminación con justa causa por parte del empleador, ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al empleador le corresponde desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produce atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado la Corte Suprema de Justicia 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.²

En cuanto al hecho ocurrido el 02 de junio de 2020, la Sala debe partir de que excluida como quedó la prueba recaudada de manera ilícita, ello no obstruye el estudio de aquella situación trenzada entre compañeros de trabajo, a partir del interrogatorio de parte y testimonios donde se narra el maltrato verbal del sindicalizado hacia su superior jerárquico y se justifica por el demandado en actos de provocación previa.

² Sobre la materia puede consultarse por ejemplo la sentencia de la Sala de Casación Laboral del 17 de julio de 1986, entre otras que asientan la doctrina a este respecto.

Esto porque:

“(...) la tesis del fruto del árbol envenenado no es de aceptación jurisprudencial, por lo menos en su presentación más extrema. En primer lugar, la propia doctrina norteamericana ha venido moderándose como consecuencia de la admisión de excepciones a la regla de exclusión de la prueba ilícita, tales como el vínculo atenuado, la fuente independiente y el descubrimiento inevitable.

La jurisprudencia nacional, por su parte, ha dicho que la presencia de una prueba ilícita en el proceso no contamina inexorablemente el resto del material probatorio y tampoco necesariamente todas las pruebas que de alguna u otra forma tengan nexos con aquella. En la pluricitada Sentencia SU-159 de 2002 la Corte sostuvo que la corrupción de las pruebas procesales por causa de una prueba ilícita no es automática, por lo que es necesario revisar la dependencia de las mismas en cada caso concreto”.

Es decir no se está ante pruebas derivadas ilícitas provenientes de una grabación excluida del acervo probatorio por no ser respetuosa del debido proceso constitucional y que deban excluirse del análisis judicial.

Esto porque, la Sala tiene que el día 2 de junio de 2020 hubo un encuentro entre el señor NÉSTOR RAÚL TROCHEZ Representante legal suplente y Director de Gestión Humana de UNIMETRO S.A. y el señor JAIRO ALBERTO RAMÍREZ trabajador aquí demandado, en la zona de bienestar para operadores del MÍO Andrés Sanín de la empresa UNIMETRO S.A. (Espacio para que el personal tome su descanso mientras realiza relevo y consume sus alimentos, entre otras actividades). Para la fecha el contrato laboral entre la empresa y el demandado estaba suspendido, por fuerza mayor para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del Covid-19, conforme a lo previsto en el numeral 1 del artículo 51 del CST y con previa autorización del Inspector del trabajo Dirección territorial Valle del Cauca (04Anexos fl. 12-16), suspensión que data del 29 de mayo de 2020 al 30 de junio de 2020, con prórroga hasta el 31 de julio de 2020. (04Anexos fl 8-28)

La suspensión del contrato se dio debido a que, el trabajador el 21 de mayo de 2020 puso de presente ante la empresa las diferentes patologías que adolece, y por ende recomendó un aislamiento preventivo, en procura de velar por su salud, vida y honra, al ser parte de la población más vulnerable.

- Que la Resolución 666 del 24 de abril de 2020, estableció la prohibición de laborar a las personas mayores de 60 años o con enfermedades pre existentes de alto riesgo para el COVID-19, como Diabetes, enfermedad cardiovascular, hipertensión, arterial, HTA, accidente cerebrovascular, ACV, VIH, cáncer, uso de corticoides o inmunosupresores, enfermedad pulmonar obstructiva crónica, EPOC, mal nutrición (Obesidad y desnutrición).
- Que de acuerdo a la caracterización elaborada por la empresa, usted pertenece a la población vulnerable que se relacionó en el punto inmediatamente anterior.
- Que es nuestra obligación velar por la salud, vida y honra de todos nuestros colaboradores, teniendo especial cuidado con la población más vulnerable, antes descrita es por esto que de acuerdo al documento allegado por usted el día 21 de Mayo de 2020, colocando de precedente las diferentes patologías que usted adolece y a las recomendaciones médicas enviadas por usted a través de whatsapp el día 28 de Mayo de 2020, donde se especifica que por sus múltiples patologías debe estar en aislamiento preventivo, es deber de nosotros como empresa velar por su salud y bienestar.
- Que de acuerdo a lo establecido en el art. 64 del Código Civil y en el Art. 1 de la Ley 95 de 1890, se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto que no es posible preveer, ni resistir, originado por los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público.
- Que Conforme a lo anterior, nos encontramos ante una situación de fuerza mayor, originada entre otras cosas por los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, que impide, por el momento, continuar con la ejecución de su contrato, ante la imposibilidad del desarrollo de las laborales para las que usted fue contratado, y que

como usted lo sabe, no se pueden realizar de forma remota, y para nosotros es de vital importancia cuidar de usted y de su familia.

Por lo anterior, en uso de las facultades que otorga los artículos 50 y 51 núm. 1° del Código Sustantivo de Trabajo se,

Resuelve:

1. Suspender su contrato de trabajo por fuerza mayor conforme a lo previsto en el numeral 1° del art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo, a partir del 29 de mayo de la presente anualidad, hasta el 30 de Junio de 2020
2. Como consecuencia de lo anterior, a partir del día 29 de mayo 2020, cesará la obligación por parte suya de prestar sus servicios y por parte de mi representada la obligación del pago de su salario y prestaciones sociales durante el tiempo que el contrato este suspendido.
3. La Empresa acatando los lineamientos dispuestos por las normas laborales continuará realizando los aportes al sistema general de Salud y Pensión.
4. Una vez transcurra el tiempo determinado en el numeral 1 de esta misiva, le estaremos informado a usted mediante comunicación enviada a los últimos datos de contacto informados a la Empresa los cuales pueden ser dirección de su residencia, correo electrónico y/o WhatsApp, para que se presente a la empresa y de forma personal le informaremos sobre la condición de continuar con la prestación de sus servicios.

Se firma en Santiago de Cali, a los 29 días del mes de Mayo de 2020.

Constancia Suspensión temporal de contrato de trabajo – art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo
(04Anexo fl. 8-10)

En la constancia de patologías que padece el señor JAIRO ALBERTO RAMÍREZ emitida por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, se consigna que es un paciente de alto riesgo de complicaciones por COVID- 19 y se recomienda aislamiento preventivo hasta el **30 de junio de 2020**.

DIRECCIÓN DE SANIDAD		Fecha de Imposición 2020/05/28 09:26:09a
INDICACIONES		Página 1 de 2
POLICIA NACIONAL		
ESPAB NUESTRA SENORA DE FATIMA		
Paciente: CC 7158822 JAIRO ALBERTO RAMIREZ PEREZ		No. Historia# 158822 PF 00
Tipo de Plan: EPS		
Plan: PLAN INTEGRAL DE ATENCION	Tipo Vinculación: COTIZANTE	Categoría: A
Fecha de Evolución: 2020/05/28 09:11:58a.m.	Edad: 59 Años	Sexo: Masculino
Ubicación: Sin Asignación de Cama	Ámbito: Ambulatorio	
<p>SEÑOR JAIRO ALBERTO RAMIREZ PEREZ DE 59 AÑOS CON DIAGNOSTICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DIABETES TIPO 2 MAS DE 10 AÑOS 2. HTA 3. + CARDIOPATIA ISQUEMICA FE: 50 %, ENFERMEDAD CORONARIA SEVERA DE 1 VASO, CD RECANALIZADA PARCIALMENTE 02/02/2017 4. ENFERMEDAD CORONARIA SEVERA CON CD 80%, CON ARTERIOGRAFIA CORONARIA EN MARZO DE 2011, STENT FALLIDOS. 5. CATETERISMO EN REY DAVID: 2011 LESION 90% DE LA CD NO INTERVENIDA, SEGUNDO CTC FEBRERO 2017 POR DOLOR TORACICO CON LESION 90% DEL TERCIO DISTAL EN CD Y CX LESION 40%. 6. DISLIPIDEMIA. 7. SAHOS USO DE CPAP 8. TOXICOS: EXFUMADOR, CERVEZA CADA 8 DIAS 		
ORDENADO POR 31935682	OLGA STELLA LOZADA ZAPATA	Firma:
C:\PSR\Reportes\AzaRP008.rpt		

DIRECCIÓN DE SANIDAD		Fecha de Imposición 2020/05/28 09:26:09a
INDICACIONES		Página 2 de 2
POLICIA NACIONAL		
ESPAB NUESTRA SENORA DE FATIMA		
Paciente: CC 7158822 JAIRO ALBERTO RAMIREZ PEREZ		No. Historia# 158822 PF 00
Tipo de Plan: EPS		
Plan: PLAN INTEGRAL DE ATENCION	Tipo Vinculación: COTIZANTE	Categoría: A
Fecha de Evolución: 2020/05/28 09:11:58a.m.	Edad: 59 Años	Sexo: Masculino
Ubicación: Sin Asignación de Cama	Ámbito: Ambulatorio	
<ol style="list-style-type: none"> 9. HIGADO GRASO 10. OBESIDAD GI 11. RIESGO CARDIOVASCULAR MUY ALTO 12. NEUROPATIA DIABETICA <p>ESTA EN CONTROL CON MEDICINA INTERNA/CARDIOLOGIA POR SUS MÚLTIPLES PATOLOGÍAS CRÓNICAS, COMORBILIDADES, MÚLTIPLES PONER AT RIESGO DE COMPLICACIONES POR CONTINGENCIA COVID 19 DEBE ESTAR EN AISLAMIENTO PREVENTIVO SE EXIDE HASTA EL DIA 30/06/2020</p>		
ORDENADO POR 31935682	OLGA STELLA LOZADA ZAPATA	Firma:
C:\PSR\Reportes\AzaRP008.rpt		

Constancia emitida por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional. (04Anexos fl. 6)

Dicha suspensión contractual si fuese a la luz del artículo 51 del C.S.T., trae consigo para el trabajador la cesación de la prestación del servicio y para el empleador la responsabilidad de remuneración, siendo viable descontar ese tiempo por mandato del artículo 53 del C.S.T. para los cálculos de liquidación de vacaciones, cesantías y jubilaciones. No obstante, mantiene a cargo del empleador “*además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores*”. De manera que el poder de subordinación se morigera pues las justas causas controlan principalmente la actividad de las partes en ejecución del contrato de trabajo. Y ahí valdría la tesis de los apelantes en el sentido que el contrato estaba suspendido y con ello la capacidad de reproche del

empleador.

Sin embargo, la “suspensión contractual” por la aplicación de las medidas contenidas en la Resolución 666 del 24 de abril de 2020 emanada del Ministerio de Salud y Protección Social junto a su anexo técnico, por razón de la pandemia por COVID 19, vista como una situación atípica y no propiamente encasillada en el artículo 51 del C.S.T., dio cabida a que trabajadores como el aforado debieran permanecer en “aislamiento preventivo”, de manera tal que la concurrencia al sitio de labor, activa nuevamente la posibilidad de controlar su buen o mal desempeño, a efectos de verificar la falta enrostrada.

Por ello, el 10 de junio de 2020 el señor NÉSTOR RAÚL TROCHEZ solicitó apertura de proceso disciplinario en contra del demandado, ante la Asistente de Relaciones Laborales de la entidad, con copia a la Señora Marisol Gross Coordinadora de Gestión Humana, señalando lo siguiente:

“El día 2 de junio me dirigía a la zona de bienestar de Andrés Sanín y al ingresar a la estación vi que estaba el Sr. Jairo Ramírez al interior de ella donde permanecía en ese lugar sin dirigirse a otro lado, solo consultaba una planilla que tenía en la mano; recordé que el Sr. Jairo Ramírez había reportado que padece enfermedades que según concepto médico le requerían mantener en aislamiento preventivo hasta finales de junio, por lo que me acerqué a recomendarle que se cuidara y le pregunté que estaba haciendo pues vi que tenía una lista de nombres de personas donde entre ellos había el nombre de un trabajador de Unimetro y por su salud debería permanecer en casa. En ese momento el señor me agrade verbalmente y me amenaza en repetidas ocasiones y en presencia de más personas con frases como “porque me da la hijueputa gana” “usted va a ser el motivo de retiro mío, po que con usted me voy a desquitar” y “ponga los testigos que le de la hijueputa gana”, finalmente me despido para continuar mis labores.”

Asistente Relaciones Laborales

De: Néstor Trochez <ntrochez@unimetro.com.co>
Enviado el: miércoles, 10 de junio de 2020 07:22 a.m.
Para: 'Asistente Relaciones Laborales'
CC: 'Marisol Gross'
Asunto: SOLICITUD APERTURA PROCESO DISCIPLINARIO
Datos adjuntos: Audio Jairo Ramirez Amenaza Nestor.mp4
Marca de seguimiento: Seguimiento
Estado de marca: Marcado

Cordial saludo,

Solicito su colaboración para iniciar proceso disciplinario al señor JAIRO ALBERTO RAMÍREZ por parte de quien recibí agresiones verbales y amenazas a mi integridad, con los hechos que a continuación relataré:

El día 2 de junio me dirigí a la zona de bienestar de Andrés Sanín y al ingresar a la estación vi que estaba el sr. Jairo Ramirez al interior de ella donde permanecía en ese lugar sin dirigirse a otro lado, solo consultaba una planilla que tenía en la mano; recordé que el Sr. Jairo Ramirez habla reportado que padece enfermedades que según concepto médico le requerían mantener en aislamiento preventivo hasta finales de junio, por lo que me le acerqué a recomendarle que se cuidara y le pregunté que estaba haciendo pues vi que tenía una lista de nombres de personas donde entre ellos habla el nombre de un trabajador de Unimetro y por su salud debería permanecer en casa. En ese momento el señor me agredió verbalmente y me amenaza en repetidas ocasiones y en presencia de más personas con frases como "porque me da la hijueputa gana" "usted va a ser el motivo de retiro mio, porque con usted me voy a desquitar" y "ponga los testigos que le de la hijueputa gana", finalmente me despedí para continuar mis labores.

Gracias,



Néstor R. Trochez R.
Director de Gestión Humana
Tel (57) (0) 431 2300
Cel 310 5807243
ntrochez@unimetro.com.co
Carrera 26G N° 85 - 15
Código Postal: 760010
Cali - Colombia



Antes de imprimir, por favor piense en el reciclaje necesario. Conservemos Nuestro Medio Ambiente.

(05Anexos fl. 1)

El señor JAIRO ALBERTO RAMÍREZ el 01 de agosto de 2020 fue reincorporado a la empresa (04Anexos fl. 29) y el 03 de agosto de 2020 se dio apertura del proceso disciplinario frente a los hechos ocurridos el 02 de junio de 2020, notificando al trabajador de la apertura y de la diligencia virtual que se llevaría a cabo el 08 de agosto de 2020, la cual se realizó el día pactado, permitiéndole al trabajador ser escuchado para su respectiva defensa, tal como consta en la constancia de la diligencia de descargos del día 08 de agosto de 2020, señalando lo siguiente:

1. por favor describa los motivos por los cuales fue llamado a Versión Libre (Descargos)

Respuesta: inicialmente el día dos de junio ocurrieron unos hechos con el señor Néstor Trochez en la estación Andres Sanín donde él se dirigió a mí de una forma de expresión burlesca tratándome de quitarme una tabla donde tengo unos asuntos personales, porque la situación del señor Néstor Trochez era preterintencional ya que él en el momento que me vio supuestamente coloco a grabar su celular magnificando la situación que iba a suceder, ya que con sus gestos burlescos y tratando de quitarme mi tabla ya tenía planificado que era lo que iba hacer esto que me grabo sin mi autorización y sin una orden judicial demostrando con esto una clara persecución laboral y personal, lo anterior pues teniendo en cuenta de que la reacción mía pues no iba hacer la más cordial ya que él había tratado de quitarme mi tabla y allí lógicamente hubieron unas frases que cualquiera hubiera tenido y reaccionado como yo puesto que la actitud del señor Trochez hacia mí fue de carácter provocante tanto que él ya venía preparado para la situación que yo pudiera tomar, también quiero dejar en claro que esta diligencia denota una extemporaneidad para los llamamientos a los descargos y que en el momento que se cometió la presunta falta no tenía injerencia laboral con la empresa puesto que tenía mi contrato suspendido, al igual rindo los descargos dejando la aclaración que esta citación esta extemporaneidad y está violando el laudo arbitral en el capítulo quinto artículo séptimo procedimiento para descargos,

2. en su relato anterior usted manifestó que el Señor Trochez lo provoco, sírvase precisar cual fue la actitud provocadora del señor Nestor Trochez?

Respuesta: en primer lugar debemos de tener en cuenta que después de una acción hay una reacción, cual fue la acción fue la que tuvo el señor trochez al dirigirse hacia mi en una forma burlona y con unos gestos de provocación tanto que si el señor no se me acerca no hubiera sucedido nada, la intención de el era provocarme arrebatándome la tabla entonces esa fue la reacción mía por que el me provocó primero tratándome de quitar mi tabla, por eso le digo después de una acción hay una reacción, si el señor no me hubiera provocado yo no hubiera actuado, tenga usted presente que no es normal que el señor Nestor Trochez vaya a la estación Andres Sanín y mucho menos con un celular en su bolsillo grabando de manera oculta a los trabajadores, esto denota claramente una persecución sindical laboral y personal

3. Conoce usted el reglamento interno de la empresa?

Responde: Someramente

4. cuál es su versión de los hechos reportados?

Responde: los que le acabo de enunciar,

5. Informe a esta diligencia porque estaba en la entrada de la estación de Andres Sanín el día 2 de junio de 2020 si usted estaba en aislamiento preventivo desde el 29 de Mayo de 2020?

Responde: claro es correcto lo que usted dice pero tuve que salir hacer una diligencia personal y no estaba ejerciendo labores ni subordinación de la empresa, no estaba uniformado y sin sueldo

6. Quienes estaban presentes el día de la ocurrencia de los hechos?

Responde: Solo el señor Trochez y yo, y solicito que me envíen quienes estaban ahí y quienes escucharon la discusión de los dos, lógicamente el señor Trochez no me va agredir física ni verbalmente porque él ya estaba preparado para lo que iba hacer ya tenía planificado el fin de la reacción mía

7. Informe a esta diligencia porque el 2 de junio de 2020 permanecía en la entrada de la estación de Andrés Sanín?

Responde: me sostengo en lo que le acabe de decir, porque iba saliendo de la estación y me pare a revisar unos documentos cuando llego el señor Trochez con el ánimo provocatorio, quiero dejar también constancia que en el artículo 27 del Código nacional de policía donde manifiesta que reñir incitar o incurrir en confrontaciones violentas que puedan derivar de agresiones físicas en este caso en concreto es aplicable ya que el señor Néstor Trochez fue quien primero me incito.

8. Es decir que El señor Néstor Trochez le dijo a usted que pelearan?

Responde: No con los gestos con los que se acercó y tratándome de quitarme la tabla eso es una incitación y planificar grabarme con eso solo ya viene con una preterintencional ya viene preparado para mi reacción, lógicamente él no me va agredir porque ya sabe lo que está haciendo, los gestos no se van a ver por qué el audio es de voz y no es de video

9. De acuerdo a su respuesta anterior, como es entonces que permanecía al ingreso de la estación de Andres Sanín, exponiéndose al tránsito masivo de personas, si usted reportó a la empresa que padece de unas patologías las cuales lo hacen una persona vulnerable y la recomendación del médico fue de mantener aislamiento preventivo?

Responde: pero yo no entiendo la preocupación de la empresa por eso si cuando les radique el día 21 de mayo un oficio al gerente y a trochez hicieron caso omiso a eso y posteriormente me suspendieron el contrato entonces no veo donde está la actitud de la empresa de protegerme, me dejaron sin salario y lógicamente debo de buscar con que llevar a la casa sustento

10. Sírvase informar, porque habla de una afectación económica, cuando usted en reiteradas ocasiones ha radicado en las instalaciones de la empresa, documentos que soportan que usted recibe un auxilio económico por parte de la policía nacional por un valor superior a 1 SMMLV?

Responde: tenga presente que mis gastos son muy superiores a lo que devengo de la policía de mi pensión porque yo pago arriendo tengo hijo tengo deudas con el banco y no viene al caso que la empresa tenga injerencia sobre mis asuntos personales y económicos

11. No se le está preguntando por la preocupación de la empresa sino por el actuar suyo de pedir aislamiento y no cumplirlo?
Responde: mire señorita con todo el respeto no tengo garantías para seguir con esta diligencia porque denoto de usted que no hay parcialidad por tal motivo le enviare vía correo electrónico los documentos para la conclusión de esta diligencia, los tengo acá en mis manos los voy a indicar y se los envió al correo en este momento.
12. Informe a esta diligencia por qué usted no aceptó la reubicación en el cargo de control interno en la zona de estación San Luis, la cual no tiene flujo de personas, aduciendo ser población parte de vulnerable, pero si se expone en la estación de Andrés Sanín en la cual realmente existe una afluencia masiva de personas? A qué se debe esta incoherencia?
Responde: en la zona donde estaba, estaba solo yo iba saliendo con todas las medidas de bioseguridad, la provocación no fue mía fue del señor Néstor trochez, ahora la reubicación en la zona ahí usted sabe que la empresa tiene foco de infecciones por que usted es testiga del foco de infección que hay en la empresa, donde ya falleció el señor Julio espinosa, donde ha estado infectada la doctora Yesenia y muchas otras personas
13. Informe usted porque hace caso omiso a las restricciones que le emite su médico de exponerse o estar en entornos con mucha gente cuando tiene tantas patologías?
Responde: Señorita vuelvo le reitero me toco salir a una diligencia pero aclaro que iba con todas las medidas de bioseguridad
14. Informe a esta diligencia usted porque se molestó una vez el sr. Nestor Trochez le preguntó cuál era el contenido de las planillas, cuando él mismo evidenció el nombre de algunos colaboradores?
Responde: por que trato de quitármela por eso me altere, porque en ningún momento me dijo indíqueme la planilla, si no que trato de arrebatarla por eso me indigne
15. Informe a esta diligencia por qué usted le dice al representante legal suplente y director de Gestión Humana que él va a ser su carta de retiro y que con él se va a desquitar?
Responde: esos son palabras que se dicen en un momento de acaloramiento, de euforia pero en ningún momento se ha pretendido agredirlo a él, solo que la situación se dio en el momento porque el trato de quitarme la tabla y ahí es donde empieza el problema porque uno nota la persecución tan brava que tiene el señor cuando uno reclaman sus derechos por eso es que el nos tiene una persecución laboral sindical personal, es asi que cuando iba hacia mi ya llevaba el celular prendido y era lo que el pretendía y lo logro
16. Por qué en el audio no se escucha que usted se refiera a la intención de arrebatarle las planillas, es decir palabras como "no me quite las planillas" o algo al respecto?
Responde: Vea yo solo le dije usted no tiene nada que ver con la tabla que era privado, porque ya le había dicho eso, y no creo que eso tenga que decirle, simplemente le dije que eso era privado y que no tenía nada que ver con eso
17. Y por qué le dijo que se va a desquitar?
Responde: pues sinceramente no se ni porque lo dije, ya que como le dije anteriormente estaba acalorado y no se la reacción mía fue esa
18. Cree usted que alguien que diga que se va a desquitar es una amenaza?
Responde: No de ninguna manera, amenaza fuera que yo hubiera dicho que lo voy a matar o golpear pero decirle que me voy a desquitar con vos no es amenaza, que no se haga la victima por que quien provoco la situación fue, el buscándome a mi yo nunca lo busque para buscar problemas
19. Si a usted le dicen que se va a desquitar con usted lo considera una amenaza?
Responde: no mi amor de ninguna manera
20. Para usted cual va a ser la forma de desquitarse del director de gestión humana?
Responde: vuelvo y reitero fue una palabra que se dijo en un momento de acaloramiento pero de ninguna manera pensé para decir esa palabra fue algo que salió en ese momento

21. Informe a esta diligencia usted por qué le dice al Director de Gestión Humana "usted va a ser el motivo de retiro mío, porque con usted me voy a desquitar"?
- Responde: pues por la provocación que él me hizo todo el problema fue por la provocación que él me hizo, porque en ningún momento lo busque yo a él para provocarlo, entonces ahora que no se me haga la víctima
22. Informe a esta diligencia usted por qué le dice al Representante Legal y Director de Gestión Humana "usted va ser el motivo de mi retiro y ponga los testigos que le dé la gana, si usted es un hombre me dice venga matémonos, porque yo a usted le tengo unas ganas y usted va ser mi carta de retiro"
- Responde: ya le respondí en el momento del acaloramiento y la provocación que él me hizo fue que salieron esas palabras pero en ningún momento he tenido la intención de causarle un mal, solo fue del momento
23. Por favor sírvase explicar a qué se refería al mencionar "ponga los testigos que le dé la gana"?
- Responde: oiga linda ya le explique en varias ocasiones que en ese momento de calor y la mala fe por que él si tiene mala fe porque es que él llegó con el ánimo no conciliatorio si no con el ánimo de provocarme por eso fue que lo dije pero no lo dije de una forma consiente lo dije en un momento de calor.
24. Si no hubiera existido ese audio usted hubiera aceptado su amenaza al Señor Nestor Trochez?
- Responde: mire si hubiera admitido un dialogo y una conversación si lo hubiera admitido, yo no lo amenace a él en ningún momento le dije te voy a matar.
25. Entonces para usted decir venga matémonos es una actitud amenazante o desafiante?
- Responde: en ningún momento le dije venga matémonos si usted escucha el audio nunca dije eso cuando le dije que iba hacer mi carta era porque me iba a llamar a descargos.
- Se le informa al señor Mariano motta que no es permitido el uso del celular
26. Informe a esta diligencia entonces por qué en el audio se escucha "si usted es un hombre me dice venga matémonos"
- Responde: de pronto esperece ahora que recuerdo más o menos por eso fue que le dije, sinceramente no estoy pues como muy presente que le haya dicho así y que lo haya desafiado así
27. Informe a esta diligencia cual fue el motivo para que usted amenazara al Representante legal y Director de Gestión Humana Néstor Trochez de muerte?
- Responde: no, no linda le vuelvo y le reitero todo lo que haya dicho fue un motivo de acaloramiento en que el señor Néstor se dirigió a mí, yo no tenía premeditado contestarle eso, eso salió en un momento de calor, de rabia sabiendo la persecución que este señor tiene fue que se dieron las cosas así, pero en ningún momento he tenido intención de causarle un mal.
28. Informe a esta diligencia si es normal que usted se refiera a sus compañeros de trabajo y demás personas de hijueputas y las amenace de muerte?
- Responde: de ninguna manera, y vuelvo y le reitero fue por el momento del acaloramiento
29. Informe a esta diligencia si usted al ostentar un alto cargo dentro de su organización sindical Directivo Sindical, estos comportamientos de maltratos verbales, amenazas, amenazas de muerte, humillaciones y actos de violencia, son normales por parte de un directivo sindical?
- Responde: No de ninguna manera y no mezclamos una cosa con la otra acá estamos en la situación de Néstor Trochez y Jairo Ramírez para nada tiene que ver con los directivos sindicales, ni tampoco normales dentro de la empresa ni por fuera de la empresa, voy a cumplir diez años en la empresa y no tengo ni una falta

30. Usted como directivo sindical que lucha por los derechos de los trabajadores de esta empresa, porque tiene este tipo de conductas consistentes en insultos, amenazas de muerte, agresiones u hostigamientos ejercidos en contra del Representante Legal Suplente y Director de Gestión Humana de esta empresa que también es trabajador y compañero de trabajo suyo, afectándoles su vida, honra y buen nombre, maltratándolo, amenazándolo y humillándolo?

Responde: mire niña en primer lugar fue la primera vez que sucedió esta situación pero por la provocación del señor Néstor Trochez me hizo y quiero que quede claro que como compañero o jefe nunca le he faltado al respeto esta situación fue porque él me provocó y quiero dejar claro que en ningún momento estaba uniformado ni cumpliendo funciones de la empresa ni estaba en la empresa, simplemente el señor Néstor Trochez se acercó con una actitud desafiante, arrogante y provocante a buscar esta situación, pero en diez años nunca ha ocurrido esta situación

31. Porque entonces usted vulnera los derechos de otros compañeros, es decir que solo se deben respetar sus derechos como trabajador y el de los demás compañeros usted si los puede vulnerar?

Responde: no de ninguna manera todos tenemos derecho al mismo trato y al mismo respeto siempre y cuando nos tengamos respeto mutuo pero lógicamente si yo voy a provocar no sabemos la reacción del otro

32. Informe a esta diligencia si usted sabe que sus amenazas de muerte contra el señor Néstor Trochez son tipificadas penalmente como un delito?

Responde: pues para mí nunca lo amenace de muerte nunca le dije te voy a matar nunca, yo quiero porque no hace énfasis en si es legal o no legal la grabación del señor Néstor Trochez, si el señor Trochez ha tenido persecución sindical, laboral y personal contra mí, por que como no hay imparcialidad en este interrogatorio.

33. Informe a esta diligencia si usted tiene conocimiento del reglamento interno de la empresa en su artículo 38 Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: literal a "Respeto y subordinación a los superiores" y literal b "Respeto a sus compañeros de trabajo"

Responde: someramente le voy a contestar, no he cometido ninguna falta contra un superior ya que mi contrato se encontraba suspendido, no me encontraba uniformado, ni cumpliendo funciones encomendadas por la empresa.

34. Informe a esta diligencia si usted tiene conocimiento del reglamento interno de la empresa en su artículo 38 literal f "Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa"

Responde: en el momento en que ocurrieron los hechos así usted tenga conocimiento no los va aplicar porque es una situación imprevista por la actitud del señor Trochez hacia a mi uno no piensa de la situación que se está generando

35. Informe a esta diligencia si usted tiene conocimiento que dentro del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Numeral "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" Y ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADO: Son obligaciones especiales del trabajador: ...4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros;?

Responde: de pronto si pero vuelvo y le reitero que al momento de los hechos no estaba laborando, pues si tengo contrato suspendido no tengo injerencia con la empresa

36. Informe a esta diligencia si usted tiene conocimiento que dentro del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADO: Son obligaciones especiales del trabajador: 7a. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y 8a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Responde: no tiene nada que ver eso con lo que estábamos tratando porque si es cierto que Salí hacer una diligencia, Salí con todas las medidas de bioseguridad

37. Si no está permitido este tipo de violencia en contra de sus superiores jerárquicos, como es entonces que usted incurrió en esta falta?

Responde: todas las preguntas que me han hecho son capciosas tratándome de inculparme hice algo preterintencional nunca lo planeo, tal como lo hizo el señor Néstor Trochez que ya venía con esa intención

38. Como califica su falta?

Responde: para mí no hubo ninguna falta, simplemente respondí a una provocación

39. Entonces infórmeme porque en el audio usted le dice al señor Néstor Trochez denunciar? Cuáles testigos? Donde están los testigos?

Responde: eso fue un acaloramiento por una acaloracion nunca planeo contestar así

40. Que perjuicio le genera a Unimetro en el clima laboral y convivencia con los compañeros, las amenazas de muerte y la incitación a pelar y matarse que usted realiza?

Responde: no me siga repitiendo la misma pregunta por qué ya la conteste, no le voy a responder esas preguntas que sean más reiterativas

41. Entonces porque hay un audio en el que usted dice "DIRECTOR DE GH: Usted que hace por acá hermano JAIRO RAMÍREZ: ah, DIRECTOR DE GH usted que hace por acá hermano si tiene que estar descansando JAIRO RAMÍREZ: pues como me mandaron sin sueldo, DIRECTOR DE GH: pero ya se pagó JAIRO RAMÍREZ: cuando DIRECTOR DE GH lo digo porque usted dijo que tenía que estar cuidándose en casa y todo, entonces, JAIRO RAMÍREZ entonces pásame otro informe mijo es lo único que puede hacer, pásame otro informe y si quiere pásame la carta y yo me voy ya, DIRECTOR DE GH la carta no pero usted tiene que cuidarse hermano usted tiene problemas de corazón JAIRO RAMÍREZ pásamela, DIRECTOR DE GH usted tiene problemas de salud, vaya para la casa usted dijo que no podía trabajar y esta acá, JAIRO RAMÍREZ entonces por qué me saca DIRECTOR DE GH esas planillas para que son JAIRO RAMÍREZ a no eso a usted no le importa son cosas mías mijo eso es mío personal, GH pero si ahí hay una persona de Unimetro JAIRO RAMÍREZ eso me tiene sin cuidado, esto es privado usted no tiene que ver con eso o es que, DIRECTOR DE GH no porque tiene nombres de personas de Unimetro y esta acá en la estación, JAIRO RAMÍREZ eso es problema mío, DIRECTOR DE GH y por qué esta en la portería de la estación, JAIRO RAMÍREZ porque me da la hijueputa gana por eso si me entiende, DIRECTOR DE GH usted porque me trata a mi así

tan grosero, JAIRO RAMÍREZ vea hermano le voy a decir una cosa yo estoy que me retiro y usted va ser el motivo de yo retirarme de aquí, porque con usted es que yo me voy a desquitar, usted va ser el motivo, DIRECTOR DE GH usted me está amenazando JAIRO RAMÍREZ usted va hacer el motivo mío, ponga los testigos que a usted le de la hijueputa gana, oyó y si usted es un hombre me dice venga matémonos, porque yo a usted le tengo unas ganas, jueputa le tengo unas ganas y usted va ser mi carta de retiro usted y vaya haga lo que le de la hijueputa gana DIRECTOR DE GH yo lo voy a denunciar por amenaza de homicidio, JAIRO RAMÍREZ claro vaya haga lo que le de la hijueputa gana si es hombre me dice camine nos damos en la geta los dos, DIRECTOR DE GH hágale si es a los golpes si JAIRO RAMÍREZ camine hágale DIRECTOR DE GH no ahorita no porque yo estoy trabajando JAIRO RAMÍREZ yo también , yo no yo estoy por fuera, no tengo ningún vínculo con la empresa en este momentico, DIRECTOR DE GH yo no mis problemas los resuelvo en el

dialogo JAIRO RAMÍREZ: usted lo que es una gallina usted le da es miedo, ponga sus testigos, DIRECTOR DE GH ustedes están de testigos JAIRO RAMÍREZ donde está DIRECTOR DE GH hasta luego"

42. Quiero agregar algo más a la diligencia.

Responde: los hechos son al principio de la diligencia no a lo último, le voy a solicitar el favor, si usted me hubiera puesto de precedente los hechos

Se le deja constancia al Señor Jairo Ramirez que el audio se le envió como prueba dentro de la notificación del proceso, es decir que ya lo conocía.

El trabajador anexó a la diligencia de versión libre un escrito manifestando que la grabación hecha por el señor NÉSTOR TROCHEZ es ilegal y se trata de una persecución personal, laboral y sindical con mala fe, entre otros argumentos jurídicos ya tomados en cuenta por la Sala, haciendo el señalamiento que se violó el artículo 115 del CST en el procedimiento al haber parcialidad.

Les informo que la Ausencia de consentimiento expreso, para realizar y hacer pública la grabación, realizada el día 02, del mes 06, del año 2.020, materia de esta diligencia de versión libre. Les manifiesto que esa **grabación es ilegal**, ya que no existe el consentimiento entre las partes que la sostienen y mucho menos hay una orden de Autoridad Judicial Competente., por lo tanto considero que existe una mala fe y estoy siendo víctima del delito o de la falta de persecución PERSONA, LABORAL Y SINDICAL, por parte del señor NESTOR TROCHEZ y de las personas que le patrocinan estas irregularidades para querer hacer daño o protagonismo contra un trabajador, que para dicha fecha se encontraba:

- **Quien para la fecha de los hechos me encontraba, por fuera de la empresa, teniendo en cuenta que el contrato se encontraba suspendido.**
- **Mo me encontraba uniformado.**
- **Tenía unos nombres en hoja de varios compañeros, para enviarles la tarjeta de participación a sus hijos menores, para una pequeña celebración de cumpleaños de la sobrina de mi esposa. Algo personal.**
- **Fui a darme un paseo por la estación de Sanín, para desestresarme del encierro, por estar en la casa, tanto tiempo y tenía todos los elementos de bioseguridad.**

Documento anexo a la presente diligencia de versión libre – (05Anexo fl. 23-27)

Tal diligencia de descargos, efectivamente se contaminó del conocimiento de la prueba ilícita, de manera que tan sólo permite inferir, la posibilidad de defensa que se le otorgó al demandado. Pues no le es dable al intérprete borrar lo acaecido en torno al otorgamiento de las oportunidades de defensa que justamente le hicieron a esta Sala desechar la prueba recaudada sin la autorización del demandado.

Por su parte, el 11 de agosto de 2020, el señor NÉSTOR RAÚL TROCHEZ se presentó de manera virtual a la oficina de gestión humana a rendir versión libre debido a las manifestaciones del señor JAIRO RAMÍREZ PÉREZ en la diligencia realizada el 08 de agosto de 2020 y manifestó que:

1. por favor describa los motivos por los cuales fue llamado a Versión Libre (Descargos)

Respuesta: Si

2. Conoce usted el reglamento interno de la empresa?

Responde: sí

- 3.Cuál es su cargo en la empresa?

Responde: Director de gestión humana.

4. Cuáles son sus funciones?

Responde: planear, organizar y dirigir los recursos de manera que el área de gestión humana garantice el personal idóneo para que Unimetro cumpla los objetivos. Dentro de ello debo hacer acompañamiento a todos los procesos del área que son la selección, contratación, bienestar, desarrollo, relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo, de igual forma acompañamiento a todas las áreas en lo que tiene que ver con el personal.

- 5.Cuál es su versión de los hechos reportados?

Responde: como lo informé en el reporte inicial, el día 2 de junio de 2020 me dirigí a la estación de Sanín para una reunión que tenía con personal de la utryt que administra la

estación, pues me habían reportado de un mal manejo que le estábamos dando en la zona de bienestar a las basuras que salían de esa área. Al ingresar a la estación vi que el señor Jairo Ramírez estaba en la parte interior de la estación en la parte de los torniquetes, pero no entraba ni salía, sino que estaba allí con una planilla en su mano y me preocupé porque recordaba que él había presentado una recomendación del médico donde decía que debido a su problema cardíaco debería mantenerse en aislamiento preventivo y que él mismo Jairo había manifestado que corría riesgos en la reubicación anterior que le habíamos propuesto que era al interior de Unimetro en un área donde no circula personal, entonces me acerqué a consultarle por qué no estaba cumpliendo el aislamiento y recomendarle que tenía que cuidarse, cuando vi que en los papeles que tenía el sr. Jairo habían nombres de trabajadores se me hizo extraño porque él no debería estar trabajando, al preguntarle por esas planillas y por qué estaba en la estación me dijo "porqué me da la hijueputa gana", lo cual me sorprendió porque en ningún momento fui grosero con él, después de eso se me acercó a mí y vinieron amenazas como que se iba a desquitar conmigo, que me tenía muchas ganas, que si yo era hombre nos matáramos, entre otras. Yo le dije en ese momento que lo iba a denunciar por amenazarme y me decía que hiciera lo que me diera, que pena la palabra... la puta gana... y que como lo iba a denunciar si no habían testigos, decía "donde están los testigos... donde están los testigos", finalmente me despedí de él porque ya me estaban esperando los funcionarios con los que me iba a reunir.

6. Informe a esta diligencia porque grabó la conversación?

Responde: con los antecedentes que existen de que lamentablemente algunos colaboradores niegan lo que hacen o dicen quise dejar soporte que el sr. Jairo Ramírez estaba permaneciendo en la estación incumpliendo el aislamiento que había solicitado él mismo, pero no pensé que él iba a reaccionar de esa forma. Es tan evidente la forma de actuar del señor Jairo, que en este caso cuando le dije que iba a denunciarlo por amenaza de muerte me dijo "donde están los testigos.. Donde están los testigos" siendo claro que si no había un testigo o una prueba iba a negar todo lo que me estaba diciendo. Igualmente estábamos en un lugar público, lo que él dijo lo podían escuchar las personas que estaban alrededor, no era una conversación que violara la intimidad de alguno.

7. Informe a esta diligencia quienes estaban presentes el día de la ocurrencia de los hechos?
Responde: personas que pasaban, pero ninguna persona conocida
8. Informe a esta diligencia porqué provocó al señor Jairo Ramírez con gestos burlescos?
Responde: no... en ningún momento, no es mi forma de ser, soy respetuoso y discreto, eso lo pueden consultar con las demás personas. Además no había razón para burlarme de él, no encuentro por qué iba a querer burlarme de él.
9. Informe a esta diligencia si usted intentó quitarle la tabla que tenía el sr. Jairo Ramírez?
Responde: eso es totalmente falso. Donde hubiera intentado hacer eso el señor Jairo hasta me pega. No tenía tampoco porqué quitarle la tabla, eso es algo de él, lo único que le dije es porqué estaba nombres de trabajadores, incluso de mi área, pues eso sí me pareció muy raro.
10. Anteriormente el sr. Jairo lo había tratado mal o amenazado?
Responde: no, nunca me había insultado ni amenazado.
11. Usted esperaba que el sr. Jairo Ramírez reaccionara?
Responde: no, no esperaba que reaccionara así. Uno nunca trabaja esperando que lo amenacen... con Jairo hemos tenido diferencias de puntos de vista, pero no le he faltado al respeto, ni yo esperaba que el sí lo hiciera, mucho menos que me amenazara.
12. Informe a esta diligencia sí usted tiene conocimiento del reglamento interno de la empresa en su artículo 38 Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: literal b "Respeto a sus compañeros de trabajo"
Responde: Sí y lo cumpla.
13. Quiero agregar algo más a la diligencia.
Responde: No, solo que me sorprende que el señor mienta en lo que pasó, en ningún momento lo incité ni le intenté quitar sus pertenencias.

Versión de actividades laborales (Descargos) (05Anexos fl. 41-45)

Dicha versión sirvió para que el 12 de agosto del mismo año se le comunicara al demandado la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, previa autorización judicial por fuero sindical y al Ministerio de Trabajo por fuero de salud, incumpliendo con obligaciones consignadas en el CST y en el reglamento interno de la empresa UNIMETRO S.A., toda vez que la empresa no encontró justificación válida del comportamiento o prueba de la provocación del señor Néstor Trochez, Director de Gestión Humana, además de la violación al aislamiento preventivo. (05Anexos 33-37).

Tal condicionamiento hace que cronológicamente no se haya surtido la efectividad de la carta de despido y que se justifique la evaluación judicial que compromete a la Sala.

En cuanto al respeto del debido proceso en materia sancionatoria al interior de UNIMETRO S.A. es pertinente mencionar que, en virtud del artículo 29 Superior no cabe duda que en el ejercicio del derecho sancionador debe garantizar el respeto por el debido proceso, aun tratándose de relaciones entre particulares, ya que, uno de los principales fines del Estado Social de Derecho es garantizar la efectividad material de los principios, derechos y deberes consagrados constitucionalmente en todos los ámbitos de la sociedad. La H. Corte Constitucional en sentencia T-329 de

2021 reiteró:

“Se observa entonces que la potestad disciplinaria en el ámbito laboral, entendida ésta como la prerrogativa del patrono de imponer castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones, se encuentra sometida al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente al respeto de las garantías mínimas consagradas por el artículo 29 Superior y que forman parte del debido proceso.”

En cuanto a lo consignado en el Laudo Arbitral del 14 de abril de 2020 pactado entre UNIMETRO S.A. y el sindicato SINTRAMASIVO & UNIMOTOR no consigna procedimiento especial para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, lo consignado en el capítulo V, artículo 7 del mismo menciona el proceso para imponer sanción disciplinaria y no un pre requisito para solicitar ante el Juez Laboral permiso para despedir al trabajador, pues indica:

**CAPITULO V
PROCEDIMIENTO PARA DESCARGOS.**

ARTICULO 7º. A partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, en garantía del derecho constitucional fundamental al debido proceso, UNIMETRO S.A., de manera previa para la imposición de una sanción disciplinaria a un trabajador, seguirá el siguiente procedimiento:

Una vez conocido el hecho o los hechos que constituyen o pueden llegar a constituir falta disciplinaria, UNIMETRO S.A. dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, citará y formulará cargos al trabajador o trabajadores presuntamente responsables de los mismos; y en la comunicación hará un recuento claro de los hechos y les pondrá en conocimiento las pruebas que dispone, si existen, y/o de las razones que motivan los cargos formulados. Copia de la citación y formulación de cargos será entregada al Sindicato al cual se encuentre afiliado el trabajador. Entre la fecha de entrega de citación a descargos y la fecha de descargos, deben transcurrir al menos tres (3) días hábiles.

El Trabajador deberá asistir a la diligencia de descargos, acompañado si así lo desea, por dos (2) representantes de la organización sindical a la cual pertenece. De la diligencia de descargos UNIMETRO S.A. levantará un acta que será firmada por los asistentes; copia de la misma le será entregada al trabajador y al Sindicato.

Concluida la sesión de descargos y recaudadas las pruebas, UNIMETRO S.A. dispondrá de cinco (5) días hábiles para comunicar por escrito al trabajador, la decisión adoptada; copia de la comunicación decisoria será entregada al Sindicato al cual el trabajador se encuentra afiliado.

Dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión adoptada por UNIMETRO S.A., el trabajador podrá interponer por escrito, el recurso de reposición y/o apelación. Si procede solo el de reposición, lo presenta ante quien sancionó; si es de reposición y en subsidio de apelación, ante quien impuso la sanción y, si es de apelación ante el superior que le comunicó la decisión disciplinaria. Cuando así ocurra, la decisión disciplinaria impuesta al trabajador por UNIMETRO S.A., en primera instancia, quedará en suspenso.

Quien recibe el recurso de reposición y en subsidio el de apelación, o solo el de apelación contra la sanción disciplinaria, la trasladará al competente, dentro de los dos (2) días siguientes; quien dispone de un término máximo de cinco (5) días hábiles para proferir decisión de fondo, la cual le será notificada por escrito al Trabajador, con copia a la Organización Sindical.

Quien recibe el recurso de reposición y en subsidio el de apelación, o solo el de apelación contra la sanción disciplinaria, la trasladará al competente, dentro de los dos (2) días siguientes; quien dispone de un término máximo de cinco (5) días hábiles para proferir decisión de fondo, la cual le será notificada por escrito al Trabajador, con copia a la Organización Sindical.

PARAGRAFO: No surtirá efecto alguno, la sanción disciplinaria que se imponga al trabajador, pretermitiendo el procedimiento aquí establecido.
(Decisión adoptada en el Acta # 8 abril 6 de 2020).

(05Anexos fl. 89-90)

En ese sentido, la Sala considera que el proceso disciplinario al interior de UNIMETRO S.A. que se llevó a cabo del encuentro entre el señor JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ y su superior jerárquico, el director de gestión humana NÉSTOR RAÚL TROCHEZ, se respetó el debido proceso, toda vez que, el 10 de junio de 2020 el señor TROCHEZ solicitó la apertura del proceso disciplinario y debido a que el contrato de trabajo con el demandado estaba suspendido, suspensión que data del 29 de mayo de 2020 al 30 de junio de 2020, con prórroga hasta el 31 de julio de 2020, se dio apertura y notificó el 03 de agosto de 2020 y se citó a diligencia de descargos el 08 de agosto, la cual se realizó el día pactado, permitiéndole al trabajador ser escuchado para su respectiva defensa, el 12 de agosto del mismo año se le comunicó al demandado la decisión por dar terminado el contrato de trabajo, previa autorización judicial por fuero sindical y al Ministerio de Trabajo por fuero de salud, en el plenario reposan las pruebas de ello en el archivo digital, como se analizó anteriormente. (05Anexos fl. -46).

Obedeciendo así lo dicho por la Corte Constitucional en Sentencia T-329 de 2021, ya mencionada, en cuanto a: *“Aunque en la legislación laboral no está previsto de manera taxativa los pasos que deben surtirse para llevar a cabo un proceso disciplinario dentro de una empresa, debe decirse que el artículo 115 del CST, denominado “Procedimiento para sanciones”, establece que el empleador debe darle la oportunidad al trabajador de ser escuchado para ejercer su defensa.”* lo anterior fue cumplido por la empresa UNIMETRO S.A.

Superado el análisis procedimental y los argumentos alrededor de la comprobación de la falta, se evalúa el acervo probatorio, así:

1. INTERROGATORIO DE PARTE JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ. Señaló que en alguna oportunidad prestaba dinero a sus compañeros, más a partir de reforma al RIT dicha labor pasó a ser actividad de su esposa. Expresó que hace más de 5 meses que no presta dinero, antes su esposa era quien recogía dinero,

por la situación de pandemia. Sobre el cobro de dinero al señor RAFFAN de un dinero, esgrimió que no es cierto. Que con él, lleva una buena amistad. Que le preguntó cuándo se iba poner al día. Le prestó dinero varias veces desde el año 2018, alrededor de 2 millones, solo abonó intereses y está quedado. Lleva 3 meses sin dar un peso. Cobra el 10% de intereses, a unos inclusive no cobra intereses, según la amistad y la necesidad. Que le pagaba a veces por quincena \$ 100.000, salía al 5% de intereses. Que desde el 2018 prestó dinero, y todos conocían en la empresa que él hacía préstamos, en vigencia del RIT viejo. Lleva 8 o 9 años haciendo préstamos y que la deuda asciende a \$ 7'000.000, pero que presta 100, 200 y máximo 500 mil pesos. A Hugo Nelson Gallego, le prestó hace 7 años, que aún los adeuda. Que prestaba el dinero sin letra, ni pagaré, que cobra el dinero con su esposa. Si no le pagan, él da por perdida algunas cantidades.

Recordó que el 11-05-2020 haber entrado a la zona de bienestar de la empresa, mientras disfrutaba de vacaciones y pidió con respeto prestado el baño por consumo de medicinas, que pidió permiso al señor Neil Nicasio. Donde le tomaron una foto. Narró que en la zona de bienestar no había prohibición de su uso. Que no lo dejaron entrar a los baños ahí. Que no le ve ninguna situación negativa a ello. Frente a su relación con el señor Néstor Raúl Trochez, considera que él es bipolar, porque su actitud ha sido siempre conciliadora, solucionando problemas de la empresa y del sindicato. Me parece que es bipolar, por las conductas que a él le parecen. Frente al enfrentamiento verbal aceptó que el 2 de junio, estando agachado, él le llegó en una forma burlesca, estando haciendo anotaciones en la salida de la estación, en el torniquete, provocándolo, Entonces, se salió de casillas, porque le quería quitar la tabla, por atrevido. Hacía lista de unos remedios que iba a comprar. Él venía preparado para grabarlo. Y lo provocó con gestos burlescos, que se reía de él. Tratando de arrebatárle la tabla. Que le dijo, esto es privado y Usted no tiene nada que ver.

2. El representante legal de UNIMETRO, JOSÉ GUILLERMO RAMÍREZ LAVERDE, explicó en su INTERROGATORIO DE PARTE que conocía de las comorbilidades del demandado, por hipertensión, problemas cardiacos y de diabetes. Además de las certificaciones médicas y la advertencia de responsabilidades por preexistencias médicas. Que el 28-05-2020 fue la empresa notificada de recomendación de aislamiento forzoso por la pandemia. Que fue notificada el 29-07-2020 de recomendaciones médicas por igual situación. Que la empresa no solicitó la suspensión de los contratos ante el Ministerio del Trabajo por

caída de operaciones por caída de la demanda, sino por circunstancias de fuerza mayor. Además del levantamiento del fuero de salud, emitiendo Resolución 180 de febrero 2 de 2021 recién salida autorizando el levantamiento del fuero de salud. Ahí anexaron recomendaciones de aislamiento forzoso y que buscaron garantizarle al trabajador y que él se encargó de violarlas. La fecha de solicitud del fuero de salud se realizó ante el Ministerio de Trabajo, el 27 de octubre de 2020, avocó conocimiento. La suspensión de los contratos empezaron a aplicarla desde el mes de abril y mayo de 2020, de acuerdo a recomendaciones del Gobierno Nacional. Que no hubo autorización de suspensión de pago de salarios de autoridad judicial, sino de verificación de condiciones de fuerza mayor que dificultaron mantener el contrato laboral. Que el demandado no solicitó la revisión de las suspensiones pero que respondió a la solicitud de aislamiento del trabajador, con certificaciones, responsabilizando a la empresa de no atender sus peticiones. Después de 3 periodos de vacaciones, anticipando incluso 1. Luego reconversión que fracasó y luego, la suspensión por fuerza mayor, con auxilio de \$ 160.000 a cada persona mas \$ 320.000 por cada persona. El 21 de mayo el remitió todas sus patologías. Y aún así, desconoció las garantías. Que se suspendió el contrato y el pago de salario, manteniendo pago de auxilio por \$ 320.000 (el doble de lo recomendado por el Gobierno Nacional). Desconociendo los protocolos de seguridad y salud.

Frente a los procedimientos sancionatorios disciplinarios señala que sí existen, pero no para terminación del contrato de trabajo con justa causa. Le consta de las amenazas por conocimiento de un audio, generando problemas de clima laboral. Violando moral y buenas costumbres, pues su *modus operandi* es sembrar terror en las personas para cometer delito de usura. Asintió que la grabación no fue autorizada por el demandado y quien lo grabó tuvo la condición de víctima. Lo cual generó afectación del clima laboral por el maltrato a un directivo. Otra demanda por el señor Raffan, a quien le dijo “pórtese bonito para pelarlo de último”. Que escuchó varias veces el audio. Que hubo insultos. Que aprovecha su condición para coaccionar, constreñir dentro de la empresa. Sembrar miedo y avanzar en su negocio. Que es obligación reglamentaria el buen uso de las instalaciones de la empresa, incluso a Nicasio Cuellar le explicaron lo del aislamiento. Que violar el procedimiento para disciplinarios anula el trámite.

3. TESTIMONIO DE MARISOL GROS LENIS: Relató que trabaja como Coordinadora de Gestión Humana y del Comité de Convivencia Laboral desde 2019. Que conoció de queja implementada por Nestor Raúl Trochez contra el demandado.

Que en Convivencia Laboral no se ventiló queja alguna, y se cerró la queja informando que era carácter disciplinario y penal. Que las actas no le fueron permitidas conocerlas por el demandado por privacidad. Relató los trámites iniciados en contra del demandado. El 23-10-2013 tiene altercado con compañero porque no le permitieron sacar una moto. 11-05-2020 estando en vacaciones, ingresó a zona de bienestar propia para trabajadores, por el uso del baño. Constancia del señor Nicasio de perfil y entrega. Visualizan la visita del trabajador. 2-06-2020 amenaza al señor Néstor Trochez, estando en suspensión del contrato. 11-12-2020 Jairo Ramírez se encuentra, por fuera de las instalaciones, se encuentra con el señor Raffan y le cobra dinero prestado, en la Estación Universidades. Lo amenaza. El 23-12-2020, Hugo Gallego ingresa a gestión humana con Néstor Trochez quien reporta cobro de dinero y se coge partes íntimas y amenaza. La testigo conoció de las presuntas faltas, por conducto de Ingrid Ramírez de la falta del 11-05-2020 quien se percató de la presencia fuera de casa. La del 2-06-2020 llega el señor Trochez bastante asustado y le comenta el incidente y le hace escuchar el audio. La del señor Raffan el 11-05 por presentación de la queja, le comenta del temor por la amenaza. La del 23-12, la conoce por lectura de la queja del señor Hugo Gallego.

4. TESTIMONIO DE NICASIO CUELLAR CHÁVARO. Recibió manual de operaciones de la zona de bienestar. Labora en prevención vial en las estaciones de Unimetro. Compañero de trabajo hace 11 años. En incapacidad por operaciones, reubicado. El 2020 estaba en zona de bienestar de Andrés Sanín, que es una zona adecuada para que los conductores descansen, hay colchonetas, se le da tinto a los operadores y permite ingreso a los baños. Debía estar atento a todo. Fue reubicado porque le dio COVID, el 1-05-2020. Lo incapacitaron. Le dieron luego cargo de control de desinfección de vehículos. Jairo ingresó a la zona de bienestar, quería entrar al baño, en horas de la mañana. En compañía de Miguel, porque tenían reunión a la 1 p.m. Estaba también la sicóloga Ingrid Ramírez. Fue sucesos antes de sufrir de COVID, luego le dio COVID. Estuvo incapacitado 3 meses. Volvió a trabajar en junio o julio. Entrar únicamente los operadores y celadores. Le prestó el baño al demandado y salió sin novedad. Nunca fue notificado por corregir sobre el préstamo del baño. Después de la reunión con Ingrid le advirtieron sobre que no debía prestar a personas de civil. Le mostró la foto en celular. Conoce que al demandado le iniciaron disciplinario por ese incidente. Identifica al demandado como persona respetuosa. Narra persecución sindical de UNIMETRO hacia el Sindicato al que pertenecen SINTRAMASIVO. Pidió a Néstor Trochez que no

estuviera en la zona de Andrés Sanín porque le había dado 3 veces COVID y no le quiso cambiar el lugar de reubicación. Pidió una silla y se la negaron. Para citas laborales les exigen cambio de turno. Que han estado con COVID sin EPS. Recuerda que fue prestamista hasta que cambiaron estatutos. Fue cliente del demandado. Es un ángel guardián porque ha contribuido a pagar deudas, porque la empresa no paga puntual. Hace 7 meses le prestó 500 mil pesos, sin intereses, por la buena amistad que tienen, tal vez. No se percató que cobrara dinero a otras personas.

5. TESTIMONIO DE ADOLFO LEON RAFFAN MOSQUERA: Narró por el préstamo del demandado desde 2017. El es prestamista. Le pidió dos millones pesos, acordando pagar intereses. Pagó hasta octubre de 2020. Dejó de pagar y luego el demandado a buscarlo en diciembre de 2020, afuera de la estación donde uno deja la moto. Le amenazó con llevarse una moto, le dio miedo porque es Policía y por eso puso denuncia el 14-12-2020. Pidió protección policiva. Denunció por usura y amenaza. Luego cobra la esposa, a los días de haber pasado el problema, en el mismo diciembre de 2020. Instauró queja en el comité de convivencia. No pertenece al Sindicato y sabe que por el temperamento fuerte ha tenido problemas con otros compañeros. No está acostumbrado a tratarse con amenazas. Antes le había prestado un monto más bajo. La actitud fue muy fea. Se percató del préstamo de dineros, porque en los patios le pedían el favor de darle plata a Jairo. Le consta porque es compañero. No recuerda época, alrededor de 2018, ni nombres. Que no firmaba ningún papel sobre la deuda. Es negocio porque a muchas les presta. Había la gente del lugar de trabajo. El testigo quedó aterrado sobre la forma en que le cobró.

6. TESTIMONIO DE IVAN OCHOA ORTÍZ. Narró que es operador de bus en UNIMETRO S.A. Conoció al demandado hace 11 años mas o menos. Sabe que el demandado colaboraba con dinero. No sabe de cobro de intereses. Tampoco se dio cuenta de amenazas. Sabe de una discusión con el demandado porque dice en recocha y la gente se confunde. Se hacía bromas entre ellos. Decía “pórtese bien para pelarlo de último”, en el contexto de la empresa no era amenazas. Era una broma. El señor Raffan denunció porque como Jairo se pone serio, seguramente interpretan mal. El señor Raffan tiene un carácter fuerte. La esposa de Jairo es Lucy Lozano y ella es quien cobra préstamos. En el 2015-2016 fue el último préstamo al testigo, fue una época de estabilidad económica en la empresa y el hasta 2018 ya no dio ayuda a compañeros. Sobre el uso de la zona de bienestar le dieron

indicaciones básicas. Señaló que el comportamiento de Jairo es positivo, suele hacer bromas, pertenece al Sindicato. Desde 2010 son víctimas de persecuciones y acosos. Se han dedicado a ponerle trampas a los trabajadores. Se dio cuenta de un inconveniente con el señor Trochez que grabó sin autorizar Jairo, todo para recargarle un tema mas para el levantamiento del fuero. El señor Raffan informa novedades de los buses del sistema. Que hay persecución laboral por recopilación de las múltiples fallas en años anteriores. La empresa inició 2 procesos de levantamiento de fuero sindical, en el periodo que a él le consta. Sobre el inconveniente con Néstor Tróchez sabe que éste, retó al demandado y grabó para utilizarlo como prueba. Que la provocación nació de irse en un horario laboral a buscar al demandante a la zona de bienestar.

7. TESTIMONIO DE LUIS EDUARDO CAICEDO LÓPEZ, afiliado al Sindicato, relató que hace 11 años lo conoce al demandado. Se dio cuenta que JAIRO prestaba dinero para solventar a sus compañeros de trabajo. Supo de inconvenientes con el señor Raffan, quien trabaja en el sur de Cali, en estación Universidades. Conoce que el demandado está delicado de salud, se da cuenta de incapacidades, que está reubicado, que tiene recomendaciones. Conoce de la discusión con el señor Trochez. Que llegó a la estación Andrés Sanín, con celular en mano, el señor Trochez provoca a Jairo Alberto (que de eso se dice hay grabación) y a raíz de ello, inició el trámite de descargos y el proceso. La sanción es el despido y están a la espera del levantamiento del fuero sindical y el de salud. Que hace préstamos hace varios años. Que el señor Trochez falta a la verdad y busca ponerles la provocación a sus compañeros, para generar altercados, sumado a la persecución sindical, relatando varios casos denunciados, que les niegan permisos. Todo lo cual afecta el derecho de asociación sindical y busca acabar al sindicato. Sabe de amenazas a Directivos Sindicales.

En ese sentido, la Sala considera que la conducta atribuida al demandado el 02 de junio de 2020, motivo de juzgamiento, está acreditada con la concatenación del dicho de los testigos. Esto en la medida que quienes declararon en su mayoría dan cuenta de situaciones como la actividad de prestamista que el demandado desarrolló con sus compañeros de trabajo. Quien ejerció la acción de cobro y para ello, incluso delegó la tarea en su esposa o en algunos compañeros de trabajo, quienes entregaban dineros.

Dicha situación al ser percibida por Gestión Humana, a través de Néstor Trochez,

en la medida que perturba el devenir de la empresa, fue aceptada por el demandado que se restringió reglamentariamente. No obstante, cuando el superior jerárquico - como lo narró en su interrogatorio el demandado- se percata *in situ* -zona de bienestar Andrés Sanín- de una conducta irregular proveniente de quien debía estar confinado. Los términos del diálogo, que se conocen por las versiones propias de los participantes- derivó en el incidente que dio lugar a actos de registro documental como la grabación, la queja del superior jerárquico, la búsqueda del respaldo sindical, y en general, una explicación.

De ahí que no pueda darse crédito a la parte demandada y algunos de sus testigos que pretenden ensalzar el buen o mal genio de unos, la donosura o desaire de otros, o la actitud pendenciera y ofensiva de palabras de los involucrados. Ello porque a efectos del análisis de la causal, de “todo acto grave de violencia” o malos tratos entre compañeros, así existan relaciones jerárquicas de por medio, que intentan hacer notar una persecución sindical o minimizar con el buen sentido del humor de frases que incitan a la violencia como “pórtese bien para pelarlo de último”, o el uso literario de las groserías, lo que sale a relucir del encuentro desafortunado entre Néstor Tróchez y Jairo Alberto Ramírez Pérez, es que se está ante una conducta inadecuada respecto de quien debiendo estar confinado -por petición y querer responsable propio- decide concurrir a la “zona de bienestar” a preocupar a quien regenta la gestión humana por el bienestar del trabajador y del restante personal, en época de pandemia, con la soterrada actividad de préstamos.

Por ello, la gravedad del incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, se identifica, no tanto por la dimensión mayor o no de amenazas o improperios entre las partes, o respecto de quien proviene el gesto desatador o la reacción, sino por el impacto que la aparente decisión de ser protegido en épocas de pandemia por parte de la empresa, se veía truncada con la rebeldía de JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ. Esto es, así no estuviese el demandado en ejercicio de su actividad de prestamista, la reacción fue desmedida si como se dijo en los interrogatorios de partes, se quería tan solo indagar el porqué de la presencia fuera del lugar de confinamiento. Y en sentido inverso, igualmente. Esto es que NÉSTOR TRÓCHEZ en efecto, hubiese llegado a la zona de bienestar a hacer mofa y burla del trabajador, tampoco la ofensa podía conducir a lanzar improperios y derruir un clima laboral que no tiene por qué ser 100% armonioso todo el tiempo.

Además, el trabajador incumplió con el confinamiento preventivo al exponer su salud

y vida en la zona de bienestar Andrés Sanín. Si la orden médica recomendaba cuidado a quien flaquea con padecimientos de salud, la justificación del por qué el trabajador estaba allí no resulta válida, pues en principio mencionó que se dirigió a dar participación a los compañeros de una eventualidad familiar, luego mencionó que estaba haciendo una lista de mercado. En segundo lugar, también socavó la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen entorno de la empresa, incumpliendo de esta manera con obligaciones especiales contenidas en el numeral 3, literal A, del artículo 62 del CST “*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.*” y en el numeral 4, artículo 43 del Reglamento Interno de la empresa “*Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros*” incurriendo así en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, como lo consigna el artículo 410 del CST.

En este sentido, no es válido el argumento expuesto por el apoderado de la parte demandada, al manifestar que el *A quo* llegó a esa conclusión de manera apresurada y sin soporte probatorio, pues existe suficiente material probatorio para considerar que los hechos ocurridos el día ya mencionado no van en concordancia a la normatividad vigente en materia laboral. Por lo tanto, la solicitud de levantamiento de fuero sindical no constituye una actuación arbitraria por parte del empleador, como medio de presión, acoso o persecución sindical.

Respecto a la aplicación del principio *in dubio pro operario* o favorabilidad en sentido amplio al caso concreto, es dable recordar que su aplicación recae sobre el ejercicio interpretativo del juez al identificar el contenido normativo de una disposición jurídica, es decir, la duda que surge es de carácter normativo, por lo tanto, no es posible su utilización en la ocurrencia de aspectos fácticos, pues para ello existen las pruebas que sirven de base para darle veracidad a los hechos.

En consecuencia, es dable conceder el pretendido levantamiento del fuero sindical al estar probada la existencia de hechos aducidos como configurativos de una causa justa o legítima para su desvinculación laboral –artículos 406, parágrafo, y 408 CST-, es por ello que esta Sala considera que la sentencia número 057 proferida el 25 de febrero de 2021 proferida por el JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, se ajusta a los parámetros jurídicos vigentes.

Así las cosas, se confirmará la sentencia de primera instancia, por las razones expuestas en esta providencia y se concederá el permiso solicitado por la empresa demandante.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia número 057 del 25 de febrero de 2021, proferida por el JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, dentro del proceso especial de Fuero Sindical – Permiso para despedir que promovió la **UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. - UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN** contra **JAIRO ALBERTO RAMÍREZ PÉREZ**.

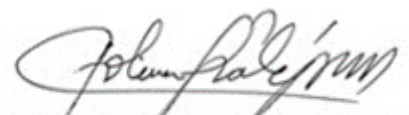
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y el Sindicato SINTRAMASIVO, apelantes infructuosos y en favor del demandado. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1'500.000.

Esta decisión se notifica por EDICTO, al tenor de lo contemplado en el literal d, numeral 3º del artículo 41 del CPTYSS.

Agotados los puntos objeto de análisis, se suscribe por quienes integran la Sala de Decisión.

-firma electrónica-
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada ponente


LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado


CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado

Firmado Por:
Monica Teresa Hidalgo Oviedo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 008 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **ac16effae99cdc1d2aec97c01d4e5606a250c0ea048917e6a4c21dd2db3396b7**

Documento generado en 09/06/2023 05:46:26 AM

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