

TEMA: FUERO SINDICAL- «la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo». /**ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO FUERO SINDICAL** -el empleador tiene la obligación procesal de demostrar cualquiera de las justas causas establecidas en el artículo 410 Código Sustantivo del Trabajo del o cualquiera de las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, para dar por terminado el contrato, pues de no ser así, el Juez deberá abstenerse de autorizar el levantamiento del fuero sindical.

HECHOS: La sociedad ENKA COLOMBIA S.A. inició proceso especial de Fuero Sindical – Permiso para Despedir, en contra del señor GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA quien es afiliado al Sindicato SINTRATEXIL, la sociedad solicitó que se concediera el permiso o autorización para despedir al trabajador, por justa causa (...) explicó que el señor GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA incurrió en las faltas calificadas como graves que constituyen justa causa para terminar el contrato de trabajo, así como acciones encaminadas a difamar el buen nombre de la empresa, en este caso, una comunicación pegada en la cartelera destinada por la compañía para el uso de las organizaciones sindicales. En primera instancia el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Medellín declaró probada la excepción de FALTA DE CAUSA PARA PEDIR E INEXISTENCIA DE JUSTAS CAUSAS PARA CANCELAR EL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDADO formulada por el señor GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA y el sindicato. Debe la sala establecer la existencia de la justa causa alegada por la sociedad ENKA COLOMBIA S.A., de cara a obtener el levantamiento del fuero sindical.

TESIS: el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, que modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció como mecanismo de protección el fuero sindical, el que consiste en «la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo». (...) De otro lado, el artículo 408 CST dispone que: “el Juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa”; lo que implica que el empleador tiene la obligación procesal de demostrar cualquiera de las justas causas establecidas en el artículo 410 ibídem, pues de no ser así, el Juez deberá abstenerse de autorizar el levantamiento del fuero sindical. (...) En relación a la autoría de el contenido de la publicación que a consideración de la parte demandante es difamatoria por parte del demandado, la Sala determina en consideración con los testimonios y pruebas allegas que, al corroborarse que la publicación realizada por el accionado se dio en el marco del ejercicio de la actividad sindical, su actuación debió ser analizada desde aquel ámbito por la empresa demandante, toda vez que dicho actuar cuenta con protección reforzada por parte de la legislación y la jurisprudencia, requiriendo, entonces un estudio más profundo, a efectos de establecer si lo ocurrido se dio dentro del marco de las competencias de los sindicatos, o por el contrario, desbordó el alcance de las libertades concedidas a estos, situaciones de las que no se observa que ENKA COLOMBIA S.A. hubiere agotado el estudio alguno (...) De igual manera, la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha concluido una serie de comportamientos en el ejercicio del derecho de asociación sindical, que si bien pueden tonarse molestos para quienes están dirigidos, constituyen una dimensión válida del derecho a la libre expresión, que no pueden ser vedados por el patrono, y de intentar hacerlo a través de disposiciones internas, estas no surtirán efectos. Eso sí, clarificó el Órgano de Cierre que los derechos derivados de la acción sindical no son absolutos, y encuentran como límite la eventual vulneración de derechos del mismo rango (...) para la Sala la actuación que

se reprocha al demandante, dada como se dijo, en ejercicio la dirigencia sindical, luego de ser analizada a la luz de lo señalado en los artículos 60-61 CPLSS y 176 CGP, a decir verdad, tampoco muestra de manera flagrante la connotación de gravedad que ENKA COLOMBIA S.A., le quiso atribuir, con suficiencia para permitirle la resciliación contractual. (...) no constituye pues una extralimitación del funcionario judicial optar por el análisis de las situaciones fácticas acreditadas con los medios probatorios, para desentrañar si la conducta endilgada reviste o no la gravedad suficiente para dar al traste con la pervivencia de la relación laboral.

MP. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

FECHA: 22/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR

Medellín

SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR
DEMANDANTE	ENKA COLOMBIA S.A.
DEMANDADO	GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA
VINCULADO	SINTRATEXIL
PROCEDENCIA	JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO. DE MEDELLÍN
RADICADO	05001-31-05-018-2023-00375-02
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDANTE
TEMAS Y SUBTEMAS	FUERO SINDICAL – Acción de Levantamiento de Fuero Sindical
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 034

Medellín, veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la sociedad **ENKA COLOMBIA S.A.** contra la Sentencia N° 029 del 26 de febrero de 2024, proferida por el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL** y **AUTORIZACIÓN PARA DESPEDIR**, promovido por la apelante en contra del señor **GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA**.

ANTECEDENTES

La sociedad **ENKA COLOMBIA S.A.** inició proceso especial de Fuero Sindical – Permiso para Despedir, en contra del señor **GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA**, solicitando que: **1)** Se conceda el permiso o autorización para despedir al citado trabajador, por justa causa. **2)** De igual forma, instó que se condenara al demandado en costas.

Sustentó la demandante sus pedimentos en que, el señor **CANO SALDARRIAGA** inició su vinculación desde el 21 de mayo de 1990 con la empresa **POLÍMEROS COLOMBIANOS S.A.**, presentándose la sustitución patronal con la actual empresa, en julio de 1998.

Que el accionado desempeña el cargo de “operario de oficios varios de producción” en la planta situada en el municipio de Girardota – Antioquia, encontrándose afiliado al Sindicato SINTRATEXTIL que tiene subdirectiva en el citado municipio, de la que el accionado hace parte de su junta directiva en calidad de presidente, posición por la que goza de fuero sindical, además de ser beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa y las organizaciones sindicales SINTRATEXTIL, SINALTRADIHITEXCO y SINDIENKA, vigencia 2021-2024.

En ese sentido, explicó que el señor **GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA** incurrió en las faltas calificadas como graves que constituyen justa causa para terminar el contrato de trabajo, conforme lo estipulado en la cláusula 1° Literal A del contrato de trabajo, numerales 1, 2°, 3°, 4°, 6° y 7° del artículo 47, numerales 1° y 5° del artículo 55, numerales 1.2°, 1.3°, 1.5°, 1.6°, y 1.7°, del artículo 63 del Reglamento Interno del Trabajo, así como lo estipulado en los numerales 1°, 4° y 5° del artículo 58 CST y numerales 2°, 4°, 5° y 6° del artículo 62 CST.

Lo anterior, adujo la empresa, porque en calidad de presidente de la Subdirectiva de la Seccional Girardota de SINTRATEXTIL, el 12 de julio de 2023 en su turno de trabajo ingresó a las instalaciones de la empresa y puso en la cartelera destinada por la compañía para el uso de las organizaciones sindicales SINTRATEXTIL y SINDIENKA, comunicación encaminada a difamar el buen nombre de la empresa, en alusión a que esta viene engañando a sus clientes con la calidad de los productos, lo cual conllevó a que el mayor cliente brasileño dejara de comprar sus productos al empleador, alegando sentirse engañados en este aspecto, produciéndose con ocasión de ello, la paralización de la planta de fibras durante los meses de junio y julio de 2023 (Archivo 12 ED).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

A través de apoderado judicial, el demandado, señor **GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA**, replicó el gestor argumentando que no incurrió en ninguna falta. En ese sentido, expuso sobre los sucesos enunciados por la empresa, que la junta directiva de la que hace parte recibió varias quejas de sus afiliados por el cierre de operaciones en algunas áreas, acciones que decidió informar en las carteleras respectivas, sin incurrir en difamación contra los directivos de la empresa o su ética.

Del mismo modo, refirió que la empresa pretende la aplicación del reglamento interno cuyas modificaciones no han sido aprobadas por el Ministerio del Trabajo, dado que las organizaciones sindicales presentaron objeciones en el mes de agosto de 2022, ello en virtud de la función de los sindicatos de velar por las condiciones de trabajo de sus afiliados, ejercicio en el cual está garantizado el derecho a la libertad de expresión.

Argumentó que la acción iniciada por la empresa obedece a persecución judicial emprendida contra los sindicatos, de los cuales sus socios y directivos han sido acosados y perseguidos durante varios años. Precisamente, señaló que en la compañía existen varias carteleras para el uso de los sindicatos donde se publica información autorizada por la junta directiva, no siendo el accionado quien individualmente da el visto bueno para ello, en tanto que previamente a realizar publicaciones, ello se discute y delibera. Por lo expuesto, aseguró que no se alcanza a configurar la justa causa alegada en la demanda.

En consecuencia, el accionado formuló las excepciones de “(...) **PRESCRIPCIÓN; ABUSO DEL DERECHO DE LA EMPRESA DEMANDANTE; FALTA DE CAUSA PARA PEDIR E INEXISTENCIA DE JUSTAS CAUSAS PARA CANCELAR EL CONTRATO DE**

TRABAJO DEL DEMANDADO INEXISTENCIA DE LAS JUSTAS CAUSAS PARA AUTORIZAR EL DESPIDO; BUENA FE, DILIGENCIA Y CUIDADO DEL DEMANDADO EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES; CONFIGURACIÓN DE ACOSO LABORAL Y PERSECUSIÓN SINDICAL; VIOLACIÓN AL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO; INAPLICABILIDAD DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MODIFICADO y VIOLACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (...)” (f. 2 a 15 Archivo 10 ED).

El apoderado de la parte demandada, también anunció en la respuesta a la demanda, actuar en representación del sindicato **SINTRATEXTIL** (f. 2 Archivo 10 ED).

LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante Sentencia N° 029 del 26 de febrero de 2024, el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, decidió:

“(…) PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de FALTA DE CAUSA PARA PEDIR E INEXISTENCIA DE JUSTAS CAUSAS PARA CANCELAR EL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDADO Formulada por el señor GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA y el sindicato, tal y como se explicó en la parte considerativa de la presente providencia.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante vencida en el proceso y en favor del trabajador demandado de conformidad con el art. 365 del CGP. Se fijan como agencias en derecho a ser incluidas en la liquidación de costas la suma de 1 SMLMV (...)”.

Para arribar a esa conclusión, previa enunciación del sustento del fuero sindical como garantía constitucional plasmada en el artículo 39 CN, y su regulación desde el Decreto 204 de 1957 y la Ley 584 del 2000, recordó que constituye este una garantía de la que gozan ciertos trabajadores para no ser despedidos, trasladados, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo sin contar previamente con una autorización judicial para ello, grupo del que hace parte, entre otros, los miembros de la junta directiva de las organizaciones sindicales, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, entre otros. Como refuerzo de la protección del derecho de asociación sindical a través de la figura del fuero sindical, citó lo considerado en Sentencia T-303 de 2018.

Acto seguido, expuso que a la par del derecho de asociación, en el ámbito sindical también son protegidas prebendas como la libertad de expresión, de opinión y el derecho a la información, resaltando que a través del primero, el ejercicio de los sindicatos adquiere una connotación especial, como quiera que con su desarrollo estas organizaciones logran un despliegue pleno, que se materializa con la publicación, difusión y expresión de opiniones, y en tal caso, las acciones que pretendan reprimir tales actuaciones, constituyen conductas anti-sindicalistas, tal como lo ha indicado la Jurisprudencia (SL3482-2021) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Con base en lo anterior, señaló que la libertad de expresión sindical hace referencia a la posibilidad de estas organizaciones de informar o difundir ideas en el ámbito laboral, cuestiones que tienen categoría de derecho fundamental dentro de la democracia participativa y el pluralismo, motivo por el que, cualquier actuación tendiente a cercenarlo, carece de todo efecto, pues pese a no ser absolutos, los derechos sindicales gozan de protección reforzada.

Más adelante, recordó el trámite concerniente a la acción de levantamiento del fuero, al tenor de los artículos 408 CST y 113 CPLSS, a efectos de precisar que el fuero se presume tanto, de la inscripción del respectivo registro como de la comunicación al empleador. En ese orden, expresó que el propósito de este proceso, es verificar la ocurrencia de la falta alegada por el extremo empleador, según las causas previstas en el artículo 410 CST, análisis en el que está incluida la valoración de legalidad (T-220 de 2012).

En el caso concreto, señaló que no había discusión frente a la calidad de presidente de la junta directiva del sindicato SINTRATEXIL que ostenta el accionado, correspondiendo analizar la existencia de la justa causa endilgada por la empresa, a la que atribuyó la carga de demostrar la ocurrencia de tal suceso.

Seguidamente, anotó que la causa invocada por **ENKA COLOMBIA S.A.**, pese a que según menciona aquella, está clasificada como falta grave en el reglamento interno, en Sentencia SL2587-2023 se especificó que, al margen de la situación anotada, era deber del Juez del Trabajo determinar tanto la existencia de la falta como su entidad.

A partir de tales circunstancias, expresó que el demandado fue citado descargos el 13 de julio de 2023, con ocasión de la publicación de un escrito en una cartelera predispuesta para el uso de los sindicatos, cuyo contenido consideró la empresa, era de índole difamatorio de su buen nombre, honor y ética de los directivos de la misma, diligencia de la que resaltó el desacuerdo del citado, argumentando que la publicación lo que quiso fue generar una reflexión acerca de la necesidad de mantener los estándares de calidad de los productos, ya que la información no fue promocionada fuera de la entidad, y tampoco enviada a los clientes.

Bajo esa idea, advirtió la Juez que, en contraste con la misiva de la terminación del contrato, junto a la respuesta del recurso de apelación formulado en contra de esa determinación por parte del trabajador aforado, se podía extractar que el empleador asumió la conducta del trabajador, como un acto de injuria y violación a sus obligaciones especiales, al tenor de lo dispuesto en el contrato de trabajo, Reglamento Interno del Trabajo y la normativa sustantiva laboral.

No obstante, consideró que las acciones indicadas por la empresa no alcanzan a configurar alguna de las causales referidas para dar por finalizado el vínculo de trabajo del accionante, como quiera que no se observa que la comunicación publicada en la cartelera esté firmada por el trabajador aforado, y que de haberlo estado, tampoco muestra una intención de generar perjuicio o daño, máxime que el autor del comunicado fue el sindicato, documento en el que, a pesar de contener una opinión reflexiva, esta no atenta contra el buen nombre de la entidad, pues en su criterio, guarda una crítica constructiva elevada por el sindicato sobre situaciones percibidas por los miembros de la asociación sindical, que no pueden tomarse como malos tratos o grave indisciplina.

En ese contexto, señaló que la decisión de la empleadora no fue proporcional, como quiera que solo decidió llamar a descargos al demandante, y no a otros integrantes del sindicato para esclarecer los hechos o profundizar sobre la información publicada, que reflejó la preocupación del sindicato sobre la calidad de los productos de la empresa, ejerciendo un derecho, el de libertad de expresión, que como sindicato les asiste.

De ahí, que no encuentra justificado que la sociedad accionante persiga a una sola persona del sindicato, cuando el hecho cuestionado fue ejecutado por la organización como tal, exteriorizando un sentir en atención a que no recibieron respuesta de los supervisores,

como lo expusieron los testigos traídos por la parte accionada, quienes conocían desde sus empleos, los procesos de calidad de los productos.

Luego, insistió en que los testigos escuchados dan cuenta que la empresa no adelantó ninguna actuación en compañía del sindicato a fin de corroborar la información o llegar a un consenso sobre lo denunciado, aunado a que tampoco hubo imputaciones deshonrosas provenientes del demandante, debiendo desestimarse las pretensiones.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada, el apoderado judicial de **ENKA COLOMBIA S.A.** interpuso la alzada alegando que, si bien el Juez tiene la libre formación del convencimiento, este no puede ser arbitrario, sino que debe inspirarse en los criterios científicos de la crítica a la prueba en atención a las circunstancias del caso.

Manifestó que el proceso se dirigió en contra del demandado porque esta fue la persona que llevó el documento a la empresa, lo ubicó en la cartelera, y con ello le dio publicidad a su contenido, sin que pudiera la compañía extenderse más allá, imputando responsabilidad a otras personas, o que ese documento tuviese que estar firmado por el demandado, quien por demás confesó haber publicado el mentado documento, publicidad con la cual incurrió en la conducta señalada por la empresa.

Negó que pudiera dársele validez a lo contestado por el demandante en su interrogatorio, por cuanto sus dichos en esta diligencia solo se tienen en cuenta si favorecen a la parte contraria, momento en el que cuestionó el valor probatorio dado a los testigos de la parte accionada, pese a que no manifiestan la ciencia de sus narraciones, mientras que, a las versiones de las personas escuchadas por petición de la empresa, que sí dieron una razón creíble, terminaron desechados.

Seguidamente, apuntó estar ante un escenario social en el que se presenta la deconstrucción del lenguaje, valores y principios, esto a efectos de precisar que Jurisprudencia como aquella que indica que a pesar de estar catalogada una falta como grave en el reglamento, el Juez de todas formas debe estudiar ese supuesto, lo que pretende es derogar la ley a través de una presunta hermenéutica.

En esa senda, arguyó que la empresa no ataca la libertad o la libertad de prensa, pues de hecho ha facilitado espacios al sindicato para que informen su pensamiento, o lo que opinen de la empresa, pero ocurre que este accionar debe respetar los derechos de los demás, no siendo de recibo considerar loable difamar el nombre de la empresa, al indicar que esta viene engañando a sus clientes con la calidad de los productos, es decir, que era tramposa, aunado a que un cliente dejara de comprar por ese motivo y la posterior suspensión de una parte de la planta, afirmaciones todas contrarias a la realidad, contexto en el que no es viable concluir que el empleador que haga frente a esta situación, le queda a deber a la persona publicó ese documento, no compadeciéndose entonces la sentencia con la realidad, en la medida que contempla que no hubo manifestaciones injuriosas, toda vez que los problemas de calidad se pueden presentar por distintos motivos.

Finalmente, insistió en que está probada la conducta del trabajador, que en parte alguna fue motivada por la empresa, originándose en la propia iniciativa del demandado, y no obstante aducir este que su fin era conservar el empleo, resultó todo lo contrario. De igual forma, señaló que el contenido del reglamento interno aportado al proceso, al tenor del

artículo 119 CST estaba vigente, como quiera que no hubo objeciones por parte del Ministerio del Trabajo.

PROBLEMA A RESOLVER

El problema jurídico a resolver gravita en establecer la existencia de la justa causa alegada por la sociedad **ENKA COLOMBIA S.A.**, de cara a obtener el levantamiento del fuero sindical que ampara al señor **GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA**, por configurarse aquella con las conductas que imputa al trabajador, calificadas como faltas graves en el RIT; o por el contrario, deviene acertada la decisión de primera instancia, que desestimó la pretensión de la empresa accionante, al considerar que las conductas endilgadas constituyen el ejercicio de la libertad de expresión de la asociación sindical, y no le son imputables al accionado a título personal.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Inicialmente hay que destacar que no son materia de debate los siguientes supuestos:

- (i) Que el señor **GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA** fue vinculado a la sociedad **ENKA COLOMBIA S.A.**, mediante contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 21 de mayo de 1998, relación laboral que inició con la empresa **POLÍMEROS COLOMBIANOS S.A.**, y que, por sustitución patronal acaecida en 1998, asumió la entidad demandante como empleadora (f. 129 a 132 Archivo 03 ED).
- (ii) Que el cargo desempeñado por el accionado es el de “operario del área de fibras” (f. 163 Archivo 02 ED).
- (iii) Que el demandado hace parte de la **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE COLOMBIA “SINTRATEXIL”**, Subdirectiva de Girardota, y ostenta el cargo de *presidente* dentro de la junta directiva de este (f. 6 Archivo 11 ED).

DEL LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL

Ahora bien, el artículo 38 de la Constitución Nacional de 1991 establece como derecho fundamental, la libertad de asociación, para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Específicamente, los trabajadores y empleadores tienen, conforme lo expresa el artículo 39 *Ibidem*, el derecho fundamental «a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado».

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia a través de la Ley 26 de 1976, relativo a la «libertad sindical y la protección del derecho de sindicación», también consagra el derecho de asociación sindical, cuando en su artículo 2° establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización

previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Así las cosas, el Sindicato aparece entonces dentro de la lógica intrínseca de la libertad de asociación sindical, como la organización indicada para asumir la defensa de los intereses de los trabajadores asociados, frente al abuso del que pueden ser objeto por parte de los empleadores, circunstancia que genera fricción en las relaciones obrero-patronales, y que obligó al legislador a instituir mecanismos de protección para aquellos que encabezan la defensa de los derechos colectivos.

En tal sentido, el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, que modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció como mecanismo de protección el *fuero sindical*, el que consiste en «*la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo*».

En lo que respecta al trámite para que el empleador obtenga el permiso para despedir al trabajador amparado por el fuero sindical, se estipula este en el artículo 113 del Estatuto Procesal Laboral y de la Seguridad Social, configurándose así la garantía para la preservación de la asociación y de las personas que están encargadas de representarla.

De otro lado, el artículo 408 CST dispone que: “*el Juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa*”; lo que implica que el empleador tiene la obligación procesal de demostrar cualquiera de las justas causas establecidas en el artículo 410 *ibídem*, esto es, la liquidación definitiva de la empresa y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, o cualquiera de las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, para dar por terminado el contrato, pues de no ser así, el Juez deberá abstenerse de autorizar el levantamiento del fuero sindical.

Justamente, desde la órbita del literal B del artículo 410 CST, la demandante cimentó la solicitud de levantamiento del fuero sindical de que goza el demandado, en atención a las conductas reprochables que a su juicio, cometió al incurrir en actos que consideró difamatorios del buen nombre de la empresa, el honor y ética de los directivos, al indicar en comunicado publicado en la cartelera prevista para la actividad sindical, que la compañía estaba engañando a sus clientes con la calidad de sus productos, hecho por el que también aseguró, conllevó a la pérdida de clientes y la consecuencial suspensión de la planta de fibras durante junio y julio de 2023, actuaciones que atribuyó a título personal al trabajador.

Frente a ello, la Juez de primera instancia argumentó que de los medios de prueba arrojados, no era posible extraer la configuración de la falta endilgada al demandado, como quiera que la publicación en la cual la empresa sustenta su decisión de dar por finalizado el contrato del accionado, no fue de su autoría, si no del sindicato, aunado a que al centrarse en el contenido de esta, tampoco expelía la intención dañina que menciona el empleador, en la medida que su contenido constituye una opinión reflexiva que no atenta contra el buen nombre de la empresa, por cuanto se trataba de la expresión de una situación percibida por los miembros de la asociación sindical.

De ahí coligió la Juez, la determinación de la empresa no se tornó proporcional, puesto que, pese a tratarse de una publicación del sindicato, solo citó a descargos al trabajador

encartado, y dejó a un lado, profundizar con el propio sindicato sobre la información publicada.

A lo expuesto, se opuso la parte demandante al formular la alzada en contra de la sentencia, insistiendo en que la acción fue dirigida en contra del señor **CANO SALDARRIAGA**, dado que fue este quien procedió a darle publicidad al comunicado en comento, sin que se requiera que cuente con la firma del implicado, pues el trabajador aceptó que fue el quien hizo la respectiva publicación.

Atacó la valoración de la prueba, afirmando que los testimonios traídos por la empresa fueron descartados, al paso que manifestó la existencia de una deconstrucción de lenguaje, valores y principios sociales, evidenciada en el hecho de que la jurisprudencia reciente, considere viable calificar la gravedad de una falta, que ya había sido tipificada de tal manera en el reglamento de la empresa.

Expresó que la empresa no atacó de ninguna forma la libertad de expresión del sindicato, por el contrario, le cedió espacios para expresar su pensamiento u opiniones, ejercicio que nos les da licencia para difamar a la empresa, tildándola de tramposa, con afirmaciones contrarias a la realidad, por cuanto el problema de calidad en la producción puede surgir por distintos motivos. De otro lado, expresó que las normas contenidas en el reglamento interno eran totalmente aplicables al caso del demandante.

Perfilado el debate en los términos descritos, valga recordar que no se discute que la intención del desenlace contractual proviene de la sociedad **ENKA COLOMBIA S.A.**, informada al trabajador mediante carta del 19 de julio de 2023, en la que indicó la determinación de culminar el contrato, una vez obtuviese el permiso respectivo de la autoridad judicial correspondiente (f. 159 a 161 Archivo 02 ED). En efecto, como motivación de tal determinación, la misiva indicó:

“(...) es claro para usted como directivo sindical y sus demás compañeros de la junta directiva de la organización sindical Sintratextil, que las carteleras deben ser utilizadas con responsabilidad, acatando los parámetros de respeto del buen nombre de la empresa y de las personas, para suministrar información veraz e imparcial de los trabajadores, sin desconocer los principios de la buena fe y lealtad que le deben los trabajadores a la entidad empleadora y a sus directivos.

Con los argumentos presentados en sus descargos, la empresa considera que usted no logró justificar los comentarios negativos que usted publicó en la cartelera de las organizaciones sindicales Sintratextil y Sindienka ubicada en el vestier de los hombres y los cuales atentan contra la empresa y el honor y ética de sus directivos. Por el contrario, consideramos que lo único que pretende este comunicado es dañar la reputación y el buen nombre de la compañía y que esta es una falta grave en contra de su empleador.

(...)

De acuerdo con todo lo anterior, la Compañía no encuentra justificación en sus descargos sobre el hecho que usted cometió, consistente en haber colocado un comunicado en la cartelera de las organizaciones sindicales Sintratextil y Sindienka (...), al afirmar que la empresa viene engañando a sus clientes con la calidad de sus productos.

Esto constituye no solo un acto de injuria, sino también una violación de sus obligaciones especiales como trabajador, lo cual a su vez constituye una justa causa de terminación de su contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la cláusula cuarta de su contrato de trabajo, el numeral 1° del Art. 55, numerales 1.2 y 1.7 del Art. 63 del

Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con los numerales 2° y 6°, literal a) del Art. 7 del Decreto ley 2351/65 que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (...)”.

En contra de la anterior decisión, el señor **GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA** presentó recurso de apelación; no obstante, en comunicación del 25 de julio de 2023 la empresa ratificó su determinación inicial (f. 177 a 180 Archivo 02 ED).

Esgrimido lo anterior, en punto de la normativa invocada como transgredida, el contrato de trabajo en su cláusula cuarta remite precisamente al contenido del Decreto 2351 de 1965, es decir, a lo normado en el CST, que en el numeral 2° del Literal A del artículo 62 CST preceptúa que será justa causa para la desvinculación: *“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.”*. Luego, el numeral 6° de dicho articulado consigna como causal la violación grave a las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador, consignadas estas en los artículos 58 y 60 CST.

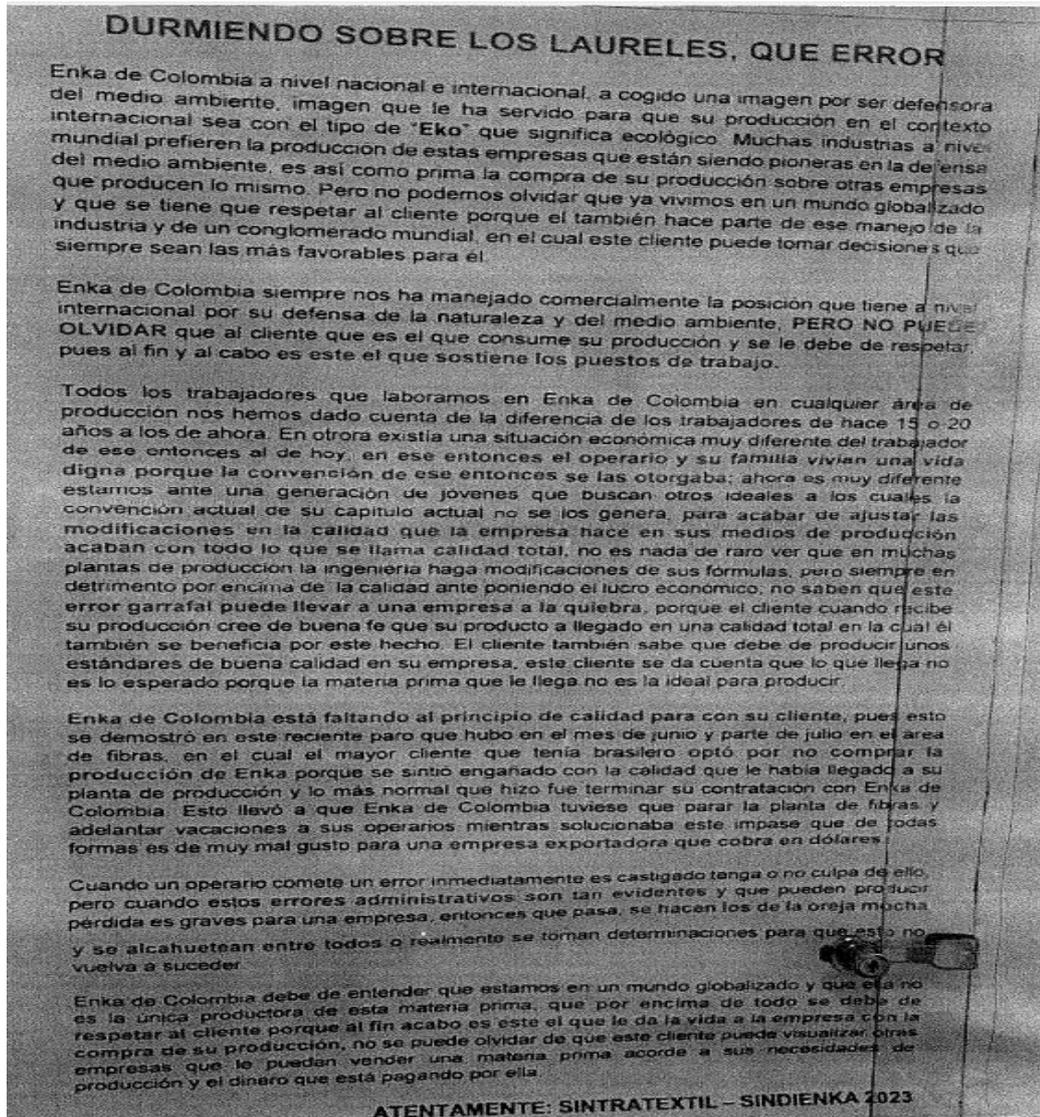
Así mismo, precisó la empresa en su demanda que la actuación del trabajador transgredió igualmente lo dispuesto por el Reglamento Interno del Trabajo en su artículo 47 (Deberes Generales de los Trabajadores Núm. 1, 2°, 3°, 4°, 6° y 7°), artículo 55 (Obligaciones Especiales del Trabajador Núm. 1° y 5°), artículo 63 (Justas Causas para dar por terminado el contrato de trabajo 1.2°, 1.3°, 1.5°, 1.6° y 1.7°).

Con base en lo anterior, debe efectuar la Sala el análisis probatorio a efectos de determinar si por los hechos imputados, es viable autorizar a la sociedad **ENKA COLOMBIA S.A.** para despedir con justa causa al señor **GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA**, abordando el estudio, en primera medida, desde la imputación subjetiva directamente al accionado del hecho endilgado por la empresa, pues este es el primer elemento exigido para hacer recaer en cabeza del trabajador, las consecuencias de una conducta que le es atribuible solo a él, recordando que según se expone desde su defensa, su proceder tuvo origen en la disposición de la organización sindical.

Surtido este punto y de salir adelante la imputación subjetiva atribuible al demandado sobre el hecho que representa la falta grave calificada por la empresa como causal suficiente para la terminación del vínculo, se verificará si la decisión adoptada por el *a-quo* a efectos de validar si tal causal tuvo la entidad necesaria para justificar el finiquito contractual y autorizar el despido del trabajador aforado, se acompasa a la jurisprudencia y legislación atinente al tema.

Conforme a lo anterior, en lo referente al estudio de la falta atribuida al trabajador, lo primero que cabe es dilucidar cómo llegó la empresa a la determinación en comento, siendo pertinente enmarcar el contexto de todas las circunstancias y trámites adelantados previamente para que la accionante concluyera en la procedencia de culminar el contrato del señor **CANO SALDARRIAGA**.

En efecto, todo se remonta al hecho conocido por la empresa, atinente a que el día 12 de julio de 2023, en el turno de 6:00 am a 2:00 pm, el demandante ingresó a la empresa y colgó en la cartelera establecida para información de los sindicatos SINTRATEXIL y SINDIENKA una comunicación con el siguiente contenido (f. 128 Archivo 02 ED):



A raíz de lo anterior, el señor **GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA** fue citado a diligencia de descargos, realizada el 18 de julio de 2023, oportunidad en la que, para lo que interesa a este proceso sobre el insuceso reportado, al ser indagado por lo que pasó, expuso el trabajador (f. 155 a 158 Archivo 02 ED):

"(...) Doctora, esta cartelera que lleva el nombre durmiendo sobre los laureles que error, que es el producto de una reunión de junta de la organización sindical Sintratextil, en donde varios directivos laboral en el área de fibras, analizamos la problemática del paro ocurrido en fibras del mes de junio y parte de julio, oímos los cuestionamientos que se hacían los compañeros directivos de esta área, porque en averiguaciones internas con los mandos medios, calidad y operarios de bodega, les informaron que el paro que se estaba presentando, era debido a una devolución que hizo uno de los mayores clientes de Brasil y la devolución era por problemas de calidad, al ser este cliente uno de los mayores compradores de fibra y al quitar el contrato la empresa se vio en la obligación en hacer un paro general del área, teniendo que adelantar vacaciones a sus trabajadores, mientras resolvía el impase con el comprador brasilero, como le digo doctora esta cartelera fue el fruto de esa reunión de la junta directiva teniendo en cuenta todas las averiguaciones que anteriormente le expuse, esta reflexión que se hace en la cartelera se hizo de la mejor buena fe para que los directivos altos de la administración se dieran

cuenta de la situación real del área de fibras, esta reflexión se hace para que siempre se cuide al cliente, pues al fin y al cabo es este quien ,mantiene viva la empresa y nuestros puestos de trabajo, esto es nuestro único interés, pues al fin y al cabo nuestras familiar viven del sustento de Enka (...)”.

Al no ser suficientes para la empresa tales explicaciones, como se dijo en precedencia, la sociedad **ENKA COLOMBIA S.A.** tomó la determinación de culminar el contrato del trabajador, previa solicitud judicial del levantamiento del fuero que lo protegía, en virtud del ejercicio sindical.

Ahora bien, en el curso del proceso, al momento de rendir interrogatorio de parte, el señor **GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA** (Min. 30:58 a 45:56 Video 2° Archivo 20 ED), expresó ser operario de producción en la empresa demandante, aceptando de entrada que fue él quien expuso en la cartelera sindical al interior de la empresa el comunicado atrás mencionado. Negó conocer que algún funcionario de la empleadora hubiere modificado las normas de calidad en la producción de mercancía, o que existiese disposición encaminada a generar productos de mala calidad, aunque precisó que la demandante cumple con estándares de procesos hasta cierta parte, manifestación fundamentada en la reclamación del cliente, expresión con la que da a entender que no se cumple con la finalidad del proceso, información que dijo saber por dichos del Jefe Diego Andrés Gallego Benítez, quien les dio a conocer las irregularidades en los productos que salen de la empresa, dándoles recomendaciones para que ello no siguiera ocurriendo.

Igualmente, señaló que al interior de la empresa demandante se produjeron varios eventos de paralización de producción por la situación enunciada, pues en averiguaciones adelantadas por el mismo sindicato, confirmaron que el cliente de Brasil no continuó comprándoles, por lo que, al no haber ventas, genera que la planta tuviera que cerrar unos días. Sobre el capítulo del trámite disciplinario contenido en el Reglamento Interno del Trabajo señaló que, si bien fue publicado por la empresa, solicitaron al empleador que los invitara a concertar este acápite, petición que enviaron igualmente al Ministerio del Trabajo, sin haber obtenido respuesta, situación que trae como consecuencia que los procesos seguidos bajo tales reglas no sean válidos.

A su turno, el representante legal de la accionante, señor **GERMÁN DARÍO GÓMEZ ECHEVERRY** (Min. 48:52 a 57:31 Video 2° Archivo 20 ED), manifestó conocer al demandante como empleado de **ENKA**, empresa que en 2022 y 2023 tuvo varias suspensiones, hechos atribuidos a altibajos en varias líneas de producción, ya que al no haber demanda no se generan pedidos, condición que llevó a la paralización de varios procesos de producción. Negó rotundamente la existencia de quejas provenientes de los clientes por el tema de calidad de productos, en la medida que lo ocurrido realmente obedece a la competencia asiática.

Agregó que en la empresa existe una parte técnica, gerencia de calidad, y los vendedores que visitan al cliente en cualquier parte, para saber qué pasa con el producto y determinar si el problema es de máquinas o de la empresa que no cumple con las especificaciones de lo pedido, y de ser este el caso, se procede con el cambio del producto para conservar los clientes.

Así mismo, por solicitud de la parte demandante, fueron escuchados los testimonios de **OSCAR DARÍO VELÁSQUEZ RÍOS** (Min. 1:25:20 a 1:42:04 Video 2° Archivo 20 ED) y **JORGE ANDRÉS LÓPEZ DE MESA MOLINA** (Min 2:28:25 a 2:52:32 Video 2° Archivo 20 ED). El primero, Gerente de Operaciones de **ENKA**, quien conoce al demandado

por su labor en el área de texturizado, aclarando que no es subordinado directo suyo, como quiera que depende de otro supervisor, y este de un jefe de planta, de quien sí depende el trabajador. En la misma dirección del representante legal, desconoció que algún funcionario de la empresa hubiere disminuido los estándares de calidad en la producción, o que se hubiere dado un engaño a los clientes en relación con los productos. Explicó, que por la naturaleza del mismo proceso productivo, todo lo generado tiene un porcentaje de producto de primera y otro tanto de segunda, lo que depende de muchas variables, aceptando que también son exportados productos de segunda con el rótulo respectivo y el conocimiento de los clientes.

También negó que algún cliente hubiere dejado de comprarle a la empresa por temas de calidad, o que se hubiere presentado reclamación por este motivo, puesto que las suspensiones en la producción se dieron por menores ventas, devenidas de problemas políticos y económicos en Brasil, a lo que se suma la competencia con productos de Asia, todo lo cual generó un exceso o superávit de producto en la región, que tuvo como consecuencia que algunas empresas suspendieran las compras por un tiempo.

Sin embargo, manifestó que se han venido recuperando relaciones en varios sectores (calzado, automotriz, textil y ropa de hogar). Seguidamente, anotó que desde la empresa no se ha dado información sobre la pérdida de clientes por condiciones de calidad, contexto en el que señaló que al interior de la compañía hay una estructura encargada de las características de calidad y diseño de producto, que permite y garantiza las condiciones de los procesos de producción de la fibra, a lo que se suma que el personal de producción en sus puestos de trabajo vela por las especificidades físicas del producto, ejerciendo un control del proceso en línea, tanto que dentro de sus funciones está la de separar y degradar la fibra que no cumpla con los aspectos del proceso, pasando a catalogarse de segunda, con lo que se busca que el producto que salga al cliente sea de primera calidad.

Argumentó que los ajustes realizados al proceso de producción surgen en pro de mejorar las propiedades físicas, de acuerdo con las necesidades de los clientes. Que cuando el operario detecta una desviación en la fibra, lo primero que debe hacer es la separación o degradación a segundas, y si los índices de desviación son superiores a lo presupuestado, se plantea un plan de acción para ajustar las condiciones o desarrollo del producto.

De otro lado, señaló el deponente que no conoce que se hayan dejado de atender reclamaciones u observaciones de los trabajadores, aludiendo que ellos son la primera fuente de suministro con miras a atender y hacer los ajustes al proceso. Aceptó que en 2023 se presentó un problema con materia prima en proceso de hilado continuo por un tema de precios, pero no por la calidad.

Sobre los motivos de citación a descargos del accionado, indicó que ello obedeció a unas publicaciones en las carteleras al interior de la organización, donde se dijo algo relativo a problemas de calidad en el área de fibras, e inconvenientes con clientes de Brasil que dejaron de comprar.

A su turno, el testigo **LÓPEZ DE MESA MOLINA**, Vicepresidente de Ventas de **ENKA**, sabe que el accionado labora para la empresa. Sobre el tema de la publicación en las carteleras, afirmó que ha podido ver lo que allí publican las organizaciones, y en la oportunidad que se cuestiona al trabajador, se hizo referencia a que la empresa había perdido un cliente importante en Brasil debido a problemas de calidad en el producto, situación que podría generar consecuencias en los resultados financieros de la compañía. En ese sentido, al preguntársele sobre el autor de esa comunicación, manifestó que en su contenido indicaba que provenía del sindicato; sin embargo, no conoció las razones de porque solo se llamó a

descargos al señor **CANO SALDARRIAGA**.

Reiteró lo señalado por el anterior declarante, en relación a que no era cierto que la empresa perdió clientes en Brasil por los problemas aducidos, y que el inconveniente con la cartelera concernía a que podía ser vista por empleados y terceros que van a la compañía, siendo complejo el impacto que ello podía generar.

Agregó que el año 2023 fue difícil para las ventas por la situación económica en el citado país, sumado al tema de competencia con Asia, lo que demuestra que la razón de los problemas radicó en el consumo de un país y los bajos precios asiáticos, pero no se puede atribuir a la calidad de la producción, máxime cuando trimestralmente evalúan la satisfacción de la clientela, y se lleva un seguimiento muy preciso a las reclamaciones, sustento que les permite argüir que no tuvieron los percances por condiciones del producto.

Continúa exponiendo, que buscan ser competitivos con reducción de costos, pero no en calidad, ya que de hecho siempre trabajan para tener una mejor calidad. Dijo que la empresa exporta productos de primera y segunda calidad, y que, a pesar de no haber engañado clientes con respecto a la mentada calidad, puede que por error ello hubiere ocurrido, pero si esto ocurre, lo reconocen a fin de mantener la relación comercial. Argumentó que tiene una gerencia de calidad, gerencia de producción, con certificaciones ISO 9000, calificación que se pierde, por ejemplo, con el engaño a los clientes.

Al retomar lo sucedido con el demandado, explicó que en las carteleras de los sindicatos se emiten por estos, comunicaciones de todo tipo, como quejas contra la administración, o por el trato de personal administrativo, quejas relativas al tema de producción, aunque no dijo ver antes manifestaciones por la pérdida de clientes, insistiendo en que ello no fue verdad.

Por petición probatoria del demandante, acudieron al estrado los señores **HERNÁN DARÍO VALLEJO FRANCO** (Min. 1:00:53 a 1:20:10 Video 2° Archivo 20 ED) y **LUIS FERNANDO BETANCUR** (Min. 1:25:20 a 2:23:48 Video 2° Archivo 20 ED).

El señor **VALLEJO FRANCO** recientemente pensionado, conoció al accionado en la empresa **ENKA**, perteneció al mismo sindicato e hizo parte de su junta directiva. Desde esa posición, relató parte del proceso que tenía a su cargo en el área de “hilatura fibras”, entre 2022 y 2023, señalando que hicieron denuncia a través de las carteleras de una mala calidad del producto que estaba saliendo, cuestión que manifestó les preocupaba, porque son quienes manejan las máquinas y tienen la experiencia en este ámbito, ilustrando que cuando se comienza a trabajar con cierto material, la procesadora trabaja mal, sin control, y al revisar la “tolva” de la máquina, han encontrado elementos que impiden la buena calidad del producto, situación que es informada a su supervisor, con el ánimo de que este lo anuncie también al área de calidad, pero reciben respuesta como respuesta que trabajen así.

Continuó explicando, que en ocasiones el mismo problema tiene como consecuencias que se deba parar la máquina 8 o 10 horas para limpiarla, lo cual detalló, que estaba ocurriendo 2 o 3 veces por semana. Indicó que estas circunstancias eran de interés del sindicato, dado que el objetivo era sacar mercancía de buena calidad para que el cliente siga comprando, pero si ante lo sucedido, el supervisor y los de calidad no hacen nada, ello es imposible.

En relación con las publicaciones en carteleras, aseguró que esto se decide previamente en reuniones en las que se habla de la temática, pues no es bueno que salga la

producción en esas condiciones, por cuanto todos necesitan trabajar, que la empresa venda para sostener los puestos de trabajo. Que en los encuentros descritos se preguntaban qué harían como organización al ver que nadie hacía nada, a lo que decidieron realizar la expresión en el cartel denunciado, determinación que enfatizó, la asumían entre todos, designándose al accionado para instalarla en el sitio respectivo, desconociendo porque lo requirieron solo a él, acerca de quien expresó, ha tenido un comportamiento intachable y sentido de pertenencia. Así mismo, recabó en que precisamente, en la empresa ocurrió una paralización en la producción, por lo que la directiva decidió cambios de turnos, y adelantar vacaciones para hacerle frente a la situación.

Al ser inquirido sobre los engaños a clientes desde la empresa, aseveró que hay procesos en los que se trabaja mal, y dejan duda sobre si es un engaño o mal proceso, reiterando la afirmación en torno a que se dio la cancelación de pedidos por mala calidad de la fibra, llevando a la empresa a suspender la producción, información que aseguró, fue filtrada. Por último, afirmó que **ENKA** siempre ha exportado buena calidad, pero por ejemplo en el proceso que tenía a su cargo, estaban mandando mala calidad.

Por su parte, el testigo **LUIS FERNANDO BETANCUR**, operario de oficios varios en la empresa accionante, en la que conoció al demandado, también es integrante de SINTRATEXTEL. Arguyó que el señor **CANO SALDARRIAGA** fue llamado a descargos por un tema relacionado con una cartelera informativa, en la que se hacen publicaciones sobre asuntos coyunturales tratados por la junta directiva, que en ocasiones pueden ser de política, pero generalmente de problemáticas de la empresa. Manifestó que en las reuniones se desarrollan los temas, se dan las correcciones del caso, y posteriormente se aprueba el texto a publicar, decisión que se toma por la Junta.

Que la finalidad de lo publicado en el mes de julio de 2023 se encaminó a hacer un llamado a que se verifique el surgimiento de falencias en el proceso productivo. Que particularmente él hizo sugerencias a su supervisor sobre lo sucedido para que lleguen al cliente productos de primera calidad, condiciones que repercuten en la estabilidad laboral.

Aceptó que de su parte elabora videos, toma fotos e informa a su jefe inmediato sobre anomalías, dejando informes verbales y escritos, al punto que manifestaba no estar de acuerdo con que al cliente se le enviara determinado producto, frente a lo que tenía entendido que los informes los leía el supervisor y el jefe de área.

Que al interior de la empresa varios compañeros han manifestado que percibieron problemas en la producción, pero la mayoría son temerosos de denunciar ciertas cosas, debido a que son nuevos. Justamente, indicó que en 2023 hubo dos (2) suspensiones en la planta, y al momento en que se hizo la publicación en la cartelera, se hablaba de la primera suspensión, en tanto recibieron comentarios de que un cliente de Brasil dejó de comprar o hizo unas devoluciones, por lo que la intención de la publicación se encaminaba a que la empresa centrara su atención en el tema, dado que ello redundaba en la estabilidad de los trabajadores y sus familias.

A partir de lo publicado, aseguró haber recibido visitas de sus jefes por lo señalado en la cartelera, invitándolos a revisar en el computador los informes dejados, mismos que conocieron los jefes de área. En lo referente al demandado, afirmó que era primera vez que veía a **GILDARDO DE JESÚS** envuelto en una situación como esta, pues lo considera una persona responsable.

Al profundizarse en punto a la información concerniente al cliente de Brasil, explicó

que la primera suspensión en la producción obedeció, según la información que obtuvieron, a que el citado cliente realizó una devolución de mercancía, y esta quedó represada en las bodegas, datos que obtuvieron de parte de la bodega de terminado, sin referir a un colaborador en concreto. Finalmente, dijo no conocer a determinado funcionario que modificara estándares para generar mala calidad en la producción.

Visto el panorama probatorio recordado, recuérdese que la empresa ciere su inconformidad en cuanto a que, en su criterio, está debidamente demostrado que el demandado fue quien ingresó el referido documento y lo publicó en la cartelera sindical, actuación en la que no requería la empleadora verificar que el comunicado estuviese firmado por aquel, o imputar responsabilidad a otros.

Insistió igualmente en que no ataca la libertad de expresión de la organización sindical, pero resalta que este ente también debe respetar los derechos de los demás, estando proscrita la posibilidad de difamar el nombre de la empresa, al asegurar que está engañando a los clientes, manifestaciones que calzó de injuriosas, en razón a que los problemas de calidad pueden derivar de distintas causas.

Efectivamente, a esta altura no hay discusión de dos (2) aspectos relevantes de cara a elucidar la controversia, como son, la existencia del comunicado titulado “*DURMIENDO SOBRE LOS LAURELES, QUE ERROR*” (f. 128 Archivo 02 ED), que fue publicado por el demandante en la cartelera asignada al interior de la empresa para actividad sindical, situación que aceptó el implicado en su interrogatorio de parte (Min. 30:58 a 45:56 Video 2° Archivo 20 ED), al igual que lo informaron los testigos **HERNÁN DARÍO VALLEJO FRANCO** y **LUIS FERNANDO BETANCUR**.

Frente a tal circunstancia, precisa la Sala que en consonancia con lo aceptado por el demandante en esta Litis, esta versión coincide con lo manifestado en la diligencia de descargos, así como con el material de prueba arrojado, que enseña que desde los albores de la diligencia interna adelantada por la accionante, con miras a escuchar al trabajador por los hechos descritos, incluso la citación a descargos (f. 154 archivo 02 ED), la entidad esgrimió que el móvil de ese requerimiento estaba sustentado en:

La empresa tuvo conocimiento que el miércoles 12 de julio del presente año, en su turno de trabajo comprendido entre las 6:00 a.m. y las 2:00 p.m., usted ingresó a las instalaciones de la empresa una comunicación y la colocó en la cartelera de las organizaciones sindicales Sintratextil y Sindienka, ubicada en el vestier de los hombres.

En dicha comunicación usted difama el buen nombre de la empresa y el honor y ética de sus directivos, al afirmar que la empresa viene engañando a sus clientes con la calidad de sus productos, lo cual conllevó a que el mayor cliente brasileño en la compra de fibras dejara de comprarnos por sentirse engañado con la calidad del producto, produciéndose el paro de la planta de fibras en los meses de junio y julio del presente año.

Aquella postura fue corroborada en la misiva a través de la cual se informó al colaborador sobre la decisión de finalizar el contrato (f. 159 a 161 Archivo 02 ED), documento en el que se dijo:

Al respecto, la compañía considera que usted es el responsable directo del contenido de la comunicación que usted ingresó a la planta y que publicó en la cartelera de las organizaciones sindicales Sintratextil y Sindienka ubicada en el vestier de los hombres, en donde hace aseveraciones que atentan contra el buen nombre de la compañía y el honor y ética de sus directivos, con difamaciones y calumnias al afirmar que la empresa viene engañando a sus clientes con la calidad de sus productos, engañando al mayor cliente brasileño de fibras con productos de mala calidad y afirmando que este cliente dejó de comprarnos al sentirse engañado con la calidad del producto y produciéndose el paro de la planta de fibras en los meses de junio y julio del presente año.

En ese orden de ideas, obra destacar que, contrario a lo sostenido por el recurrente, no es cierto que la empresa cuestione del señor **CANO SALDARRIAGA** el simple hecho de haber colgado en la cartelera el comunicado mencionado, como lo pretende hacer ver en la sustentación de la alzada, sino que, al tenor de lo indicado desde la citación a descargos, e incluso se corrobora en la carta de anunciación del inminente retiro, la sociedad accionante atribuye igualmente al accionado la autoría del documento como tal, individualizándolo como la persona que formula las manifestaciones reprochables que consideró atentatorias al buen nombre de la compañía y la ética de sus directivos.

Sin embargo, importa anotar que además de no advertirse que la demandante hubiere efectuado un despliegue probatorio en sede disciplinaria con el objetivo de corroborar esta apreciación, al verificarse este aspecto en el caudal de prueba recaudado en autos, se encuentra justamente lo relatado por los declarantes **HERNÁN DARÍO VALLEJO FRANCO** y **LUIS FERNANDO BETANCUR**, quienes en su momento también integraron el sindicato SITRATEXTILES, los cuales son coincidentes en afirmar que las publicaciones realizadas en los espacios o carteleras asignados a los sindicatos de la empresa, pasan por un proceso de discusión, corrección y aprobación en lo que a su contenido se refiere, sin que en el caso por el cual es señalado el demandado, se materializaran circunstancias diversas, insistiendo en que dicho acto correspondió a una decisión de la junta directiva de la asociación sindical, manifestaciones que en sentir de la Corporación, se muestran coherentes con el contenido del propio documento, en tanto presenta evidencia de origen o elaboración no de una persona a título individual, sino atribuible a las organizaciones sindicales, lo que aparece descrito así: “(…) ATENTAMENTE: SINRATEXTIL – SINDIENKA 2023 (…)”.

Desde esa órbita, como lo coligió la Juez de instancia, la publicación del comunicado en mención, en parte alguna correspondió a un acto individual y deliberado del señor GILDARDO DE JESÚS CANO SALDARRIAGA, ya que por el contrario, como lo enseña la probanza testimonial, tanto la consecución de su contenido, como las condiciones de su publicación, acto para el cual fue designado al accionado, surgieron del seno del órgano directivo de SINRATEXTIL, contexto a partir del cual, considera esta Colegiatura, debió analizarse la actuación del demandante, en tanto se itera, aquella se ejecutó en el ejercicio de la actividad sindical.

No obstante, en el particular emerge que la empresa aplicó una especie de responsabilidad objetiva para decidir la desvinculación del trabajador, basada principalmente en haber sido este quien publicó el pluricitado panfleto en la cartelera del sindicato, para concluir sin más, que este lo había elaborado con la intención de injuriar y calumniar a la empresa y a sus dirigentes, convicción que como se dieron las circunstancias, no tiene asidero, en la medida que no puede perderse de vista que el ordenamiento, por ejemplo, en materia de responsabilidad del trabajador de cara a la terminación del contrato con justa causa, **presupone la valoración de la responsabilidad desde una perspectiva subjetiva, es decir, requiere valorar la actitud del empleado desde varios referentes de comportamiento** (SL232-2020).

Hasta este punto, suficientes resultarían las consideraciones para descartar la autorización del despido perpetrada por la parte demandante, pues no contaría con la causal atribuida al trabajador, en tanto que no sería atribuible a este, el accionar por el que se le pretende enjuiciar, sin embargo, para dilucidar mejor el asunto, en cuanto al alcance del derecho a la libertad de expresión en el ejercicio de la actividad sindical, pasa la sala a analizar este aspecto, haciendo acopio de la jurisprudencia y legislación que fijan el alcance del referido derecho y sus limitaciones.

En suma, al corroborarse que la publicación realizada por el accionado se dio en el marco del ejercicio de la actividad sindical, su actuación debió ser analizada desde aquel ámbito por la empresa demandante, toda vez que dicho actuar cuenta con protección reforzada por parte de la legislación y la jurisprudencia, requiriendo, entonces un estudio más profundo, a efectos de establecer si lo ocurrido se dio dentro del marco de las competencias de los sindicatos, o por el contrario, desbordó el alcance de las libertades concedidas a estos, situaciones de las que no se observa que **ENKA COLOMBIA S.A.** hubiere agotado el estudio alguno.

Se considera de esa manera, por cuanto, no puede olvidarse que las personas jurídicas, entre estas las asociaciones sindicales, son sujetos de derechos y obligaciones, y dentro de las primeras prerrogativas fundamentales, se encuentra ni más, ni menos, que el derecho a la libertad de opinión y expresión, cuyo reconocimiento permite el ejercicio cabal de la actividad sindical, prebendas con respaldo en instrumentos internacionales que integran en Bloque de Constitucionalidad, como el Convenio 087 de la OIT, que en su artículo 3º regla que: “(...) *Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción (...)*”.

En armonía con ello, en sentencia T-434 de 2011, la Corte Constitucional se pronunció sobre los aspectos que comprende el derecho sindical, entre estos el derecho a la libre expresión (Art. 20 CN y Art. 13 CIDH), manifestando que:

“(...) En la medida en que la titularidad de la libertad de expresión ha sido reconocida por la Corte en cabeza de personas tanto naturales como jurídicas, se entiende que ésta se extiende también a otras organizaciones como los sindicatos y sus miembros. Es importante anotar en este punto que, si bien la libertad de expresión es un derecho inherente a los sindicatos porque por medio del mismo se garantizan otros derechos de este tipo de organizaciones, su reconocimiento explícito en la jurisprudencia internacional es relativamente reciente. La OIT ha recopilado las decisiones de varias Cortes del mundo que han reconocido la libertad de opinión y de expresión de los sindicatos considerando entre otras cosas que “el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales”. También se reconoce que no obstante el establecimiento de una censura general se relaciona en principio con el ejercicio de los derechos civiles, puede afectar los derechos sindicales si la censura se presenta en el marco de un conflicto profesional porque esto puede repercutir en la evolución del conflicto y perjudicar a las partes al impedir la difusión de los hechos exactos.

Dicho lo anterior, se concluye que en el caso de los sindicatos, la libertad de expresión se refiere a la posibilidad de informar, difundir ideas y opiniones en el ámbito laboral. En el marco de procesos de negociación colectiva, los sindicatos pueden expresar a través de cualquier medio escrito, simbólico, convencional o no convencional sus intereses promoviendo la libertad de asociación sindical y la negociación colectiva. En este sentido se trata de un derecho de doble dimensión: de un lado, el sindicato tiene el derecho a expresarse y a transmitir opiniones; de otro lado los trabajadores tienen el derecho a recibir la información.

(...)

Cabe decir que a diferencia del empleador, las organizaciones sindicales se constituyen

*por una pluralidad de personas por lo que requieren que se les garantice su libertad de expresarse de manera que puedan divulgar información y promover concertaciones internas. En otras palabras, **la libertad de expresión es un derecho propio no solo de los trabajadores, sino de los sindicatos como tal, que requieren una base social informada y cohesionada, y que tienen derechos y obligaciones de información con relación a los trabajadores.***

Por todo lo anterior, se considera que es válido que no solo los trabajadores, sino también el sindicato reclame la titularidad del derecho a la libre expresión, y que solicite por vía de tutela su amparo frente a eventuales violaciones por parte del Estado o de particulares. En la modalidad de fijación de afiches y carteles, debe la Empresa establecer carteles o espacios aptos para el ejercicio eficaz de este derecho, para así armonizar su ejercicio con las regulaciones propias de un reglamento de trabajo (...).
(Subraya y Negrilla de la Sala)

En esa misma línea, en Sentencia T-612 de 2019, el Alto Tribunal trajo a colación varias cuestiones que organismos internacionales han dejado entrever, orbitan alrededor del derecho en comento, aclarando que la publicación de información de interés para la organización, comprende una actividad lícita.

Al efecto detalló: “(...) Adicionalmente, la OIT ha sostenido-entre otras cuestiones- que (i) la libertad de expresión es una condición esencial para el pleno ejercicio de la libertad sindical; (ii) la colocación de banderas sindicales en las reuniones en los lugares de trabajo, la instalación de tableros de anuncios, la distribución de boletines y folletos sindicales, la firma de peticiones y la participación en reuniones sindicales constituyen actividades sindicales legítimas; (iii) la publicación y la difusión de noticias e informaciones de interés sindical constituyen una actividad sindical lícita, y la aplicación de medidas de control de las publicaciones y de los medios de información puede significar una injerencia grave de las autoridades administrativas en esa actividad, por lo que el ejercicio de los poderes administrativos debería estar sujeto a control judicial que interviniese lo más rápidamente posible; y (iv) la amenaza de iniciar acciones penales por parte de las autoridades en respuesta a opiniones legítimas de representantes de una organización sindical, puede tener un efecto intimidatorio y perjudicial en el ejercicio de los derechos sindicales. (...)”.

De igual manera, la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha concluido una serie de comportamientos en el ejercicio del derecho de asociación sindical, que si bien pueden tonarse molestos para quienes están dirigidos, constituyen una dimensión válida del derecho a la libre expresión, que no pueden ser vedados por el patrono, y de intentar hacerlo a través de disposiciones internas, estas no surtirán efectos. Eso sí, clarificó el Órgano de Cierre que los derechos derivados de la acción sindical no son absolutos, y encuentran como límite la eventual vulneración de derechos del mismo rango.

Justamente, en Sentencia SL3842-2021 dijo la Corte:

“(...) Lo expuesto permite vislumbrar que actividades tales como las reuniones, mítines, plantones, las denuncias públicas, piquetes, movilizaciones, manifestaciones, arengas e incluso el denominado escrache o expresión de repudio contra personas acusadas de conductas contrarias a las relaciones laborales, si bien pueden suponer duras críticas contra directivos o determinadas personas como mecanismo de presión moral y pública, también son inherentes al derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical.

Así, aun cuando el escrache puede ser catalogado como una actividad molesta y

perturbadora, es una modalidad válida de ejercer la libertad de expresión y opinión que, en el ámbito laboral, goza de protección reforzada y en consecuencia prevalece frente a los intereses de terceros que puedan verse afectados con tales manifestaciones, arengas o cuestionamientos públicos.

Por tanto, la limitación o injerencia de tales garantías escapa a los empleadores, que aunque pueden sentirse afectados por el ejercicio de esas libertades carecen de potestad para suprimirlas o prohibirlas, en tanto ello supondría una injerencia injustificada en el ejercicio de tales derechos. (...)” (Subraya y Negrilla de la Sala).

Esgrimido todo lo anterior, para la Sala la actuación que se reprocha al demandante, dada como se dijo, en ejercicio la dirigencia sindical, luego de ser analizada a la luz de lo señalado en los artículos 60-61 CPLSS y 176 CGP, a decir verdad, tampoco muestra de manera flagrante la connotación de gravedad que **ENKA COLOMBIA S.A.**, le quiso atribuir, con suficiencia para permitirle la resciliación contractual.

Así se extrae, como quiera que, al revisar los supuestos facticos en que se dio la publicación del comunicado en comento, se puede deducir sin mayor controversia, que esta acción surgió de la libre expresión del sindicato, en virtud de lo cual, se dispuso por la organización la elaboración y publicación de un escrito, llámese folleto, comunicado u oficio, en el espacio previsto al interior de la empresa (cartelera) justamente para ello, lo que comporta funciones propias del ámbito del movimiento obrero, en el que, si se repara en su contenido, se extrae que el emisor del mensaje, inicia su relato destacando la imagen de la empresa a nivel nacional e internacional, así como su inclinación al respeto de las tendencias ecológicas, pero insistiéndole en su deber de hacer prevalecer igualmente la satisfacción del cliente con el producto, para garantía de sostenibilidad de la empresa.

Luego, dentro de la misma exposición, formula una afirmación a fin de exaltar el valor que para los propósitos empresariales tiene el cliente, destacando su valía para la demanda de los productos de la compañía, y la conservación de los puestos de trabajo. Seguidamente, rememora las diferencias generacionales del personal, y las consecuencias negativas que puede generar para la empresa efectuar modificaciones en punto al tema de calidad.

Más adelante el documento enuncia lo que fue el punto de discrepancia para la empresa, y es que:

“(...) Enka de Colombia está faltando al principio de calidad para con su cliente, pues esto se demostró en este reciente paro que hubo en el mes de junio y parte de julio en el área de fibras, en el cual el mayor cliente que tenía brasilero optó por no comprar la producción de Enka porque se sintió engañado con la calidad que le había llegado a su planta de producción y lo más normal que hizo fue terminar su contratación con Enka de Colombia. Esto llevó a que Enka de Colombia tuviese que parar la planta de fibras y adelantar vacaciones a sus operarios mientras solucionaba este impase que de todas formas es de muy mal gusto para una empresa exportadora que cobra en dólares. Cuando un operario comete un error inmediatamente es castigado tenga o no culpa de ello, pero cuando estos errores administrativos son tan evidentes y que puede producir pérdidas graves para una empresa, entonces que pasa, se hacen los de la oreja mocha y se alcahuetean entre todos o realmente se toman las determinaciones para que esto no vuelva a suceder (...)”.

En ese orden de ideas, considera la Corporación que las expresiones transcritas, más allá de considerarse como un acto injurioso, difamatorio u ofensivo, que, en palabras de la

Corte Constitucional, para que permita finalizar la relación laboral debe quedar acreditada “(...) *la gravedad de la conducta imputada, la cual puede deducirse válidamente de la magnitud del hecho, las repercusiones que éste tenga y las circunstancias en que los hechos se presentaron. (...)*”¹, no pueden ser vistas de manera fraccionada, alejadas del contexto general del documento que las contiene, en el cual, se resalta, la organización de trabajadores expuso el sentir de los asociados que representa, en orden a posibles cambios que podían percibir en los procesos y calidad de la producción, asociando esto a la devolución de mercancía de un cliente, sobre el que afirman pudo sentirse engañado, situación que se ató a la posterior suspensión de actividades en el área de fibra, sacando conclusiones de lo acontecido, hilvanando los distintos eventos acaecidos en la compañía, que si bien pudiera admitirse que estuvieran equivocadas, no se observa de qué manera procedió la empresa a dilucidar el asunto con los órganos sindicales, para que desde estos estamentos se diera un parte de tranquilidad a los trabajadores, quienes se itera, se mostraban preocupados por las vicisitudes que afrontaba la compañía que les ofrece el sustento a sus familias.

De igual forma, obsérvese que el comunicado también menciona la comisión de errores en este sentido por parte del área administrativa, suavizando, por llamarlo de alguna manera, el tono de las palabras inicialmente utilizadas, lo que da pábulo a entender la exposición de lo que consideraba a modo de problemática general, la cual pudo ocurrir o generarse sin intencionalidad, o propósito de causar un menoscabo a la entidad, aunque resaltó al mismo tiempo, las consecuencias que esto llegaría a tener para las finanzas de la empresa y la pérdida de los clientes, condiciones frente a las cuales, en criterio de este Juez Colegiado, podía expresar su inquietud SINTRATEXIL, al no ser un secreto que los primeros afectados con los percances que impidan a la empresa la ejecución del giro ordinario de sus negocios, es su población trabajadora.

Y es que, los testigos **HERNÁN DARÍO VALLEJO FRANCO** y **LUIS FERNANDO BETANCUR**, partícipes en el proceso de producción de la empresa demandante, fueron contundentes en señalar que de un tiempo hacia atrás habían visto factores que comenzaron a influir en la calidad de los productos de la compañía, que incluso entorpecían los procesos productivos como tal, situación de la que dijeron, eran conocedores los supervisores y posiblemente los jefes de área. De hecho, el testigo **LUIS FERNANDO BETANCUR** informó que desde su puesto de trabajo dejaba informes verbales y escritos relativos a la calidad de la producción, agregando que esto era una cuestión generalizada, pero que los trabajadores no denunciaban por temor, supuesto que, sumado a haber recibido información de lo ocurrido con el cliente de Brasil, provocó que el sindicato discutiera la situación y decidieran realizar la publicación.

En contraste con ello, los testimonios de **OSCAR DARÍO VELÁSQUEZ RÍOS** y **JORGE ANDRÉS LÓPEZ DE MESA MOLINA**, traídos al proceso por la demandante, fueron enfáticos en negar que la empresa tuvo inconvenientes por temas de calidad con clientes de Brasil, asegurando que lo ocurrido tuvo su origen en asuntos económicos surgidos en ese país y la competencia con el mercado asiático, y que, pese a lo señalado por el sindicato, siempre se encuentran encaminados en la búsqueda de la mejoría en la calidad de sus productos. Ambos testigos refirieron que la empresa vende productos primera y segunda calidad.

Empero, debe la Sala de detenerse puntualmente en lo señalado por el declarante **LÓPEZ DE MESA MOLINA** respecto de las carteleras sindicales, pues dejó en evidencia que en estos murales los sindicatos exponen las quejas contra la administración, sea por el

¹ Sentencia C-299 de 1998

trato o por temas de producción, lo que trasluce en que las inconformidades con los procesos productivos no eran nuevas. De igual forma, este testigo dio a entender que, pese a que no hubiere intención de engañar como tal, puede haber ocurrido que por error se hubieren enviado productos de una calidad distinta a un cliente, y que, de llegar a darse, correspondía reconocerlo para no perder la relación comercial.

Lo esbozado por estos declarantes permite evidenciar que la actividad sindical en las carteleras dispuestas al interior de la empresa como espacio informativo de estos entes, era de completo activismo, y desde allí se izaban constantes reparos al manejo de la empresa, incluidos aspectos relativos a la producción, haciendo igualmente señalamientos contra el personal administrativo, situación que precisa la Sala, hace parte de lo que puede enmarcarse dentro de la relación dialéctica sindicato – empleador.

Ahora, al conjugar lo manifestado por el testigo relevado, en contraste con el contenido del comunicado colgado en cartelera por el accionado, nótese que el deponente pone de presente que la actividad productiva no es infalible, y justamente pueden cometer errores en cuanto a la calidad de producto enviada a determinados clientes, accionar omisivo por el que procuran, se tomen los correctivos necesarios para que ello no genere efectos nocivos en lo que a las relaciones laborales se refiere.

Bajo ese entendido, es claro que la conducta o el proceder del trabajador demandado no se enmarca dentro de la preceptiva invocada para autorizar su despido, pues además de haber actuado efectuando la publicación de un comunicado de la organización sindical que preside, la información divulgada con este, analizada de manera **razonable, objetiva e imparcial**, de acuerdo a lo considerado en precedencia, por sí sola no tipifica una justa causa para autorizar el levantamiento foral del demandado, en tanto debe examinarse no solo dentro del contexto social sino que debe armonizarse con la forma de expresarse de los dirigentes sindicales en ejercicio de su función, frente a lo cual, ha considerado la Jurisprudencia, no resulta descabellado que eleven cuestionamientos o críticas a empresarios en punto del cumplimiento de su gestión.

De ahí que, era apenas natural que, ante la suspensión de las actividades previstas, quejas del personal sobre calidad de materia prima o producto, e información acerca de inconvenientes con la clientela, el sindicato recopilara la expresión de las inquietudes de sus asociados frente a todos estos sucesos a través del canal predispuesto para ello, para difundir su mensaje de inconformidad con las que estimaba eran las políticas empresariales de la empresa, especialmente en temas de manejos de calidad, haciendo el llamado a enderezar el rumbo.

Era menester así, que desde las directivas se propusiera aclarar las dudas que embargaban a los trabajadores respecto de las situaciones que se estaban presentando en la compañía, y con la claridad de los hechos que mencionan sus directivos, se pudieran descartar las ideas erróneas que se ofrecían sobre el sistema de producción, para que de ese modo fueran los trabajadores los mejores embajadores de la empresa, de los productos que ofrece y vende esta, para beneficio de todos.

Lo anterior, teniendo en consideración el cuidadoso énfasis por el que se esfuerza el ordenamiento (nacional – internacional), y el precedente judicial, encaminado a reconocer la libertad de expresión como derecho inherente a la actividad de los voceros de los trabajadores en ejercicio de su acción representativa, en procura de asegurar la difusión de las informaciones grupales, garantizando que las ideas y opiniones formuladas a escala

dirigencial sean asimiladas individualmente por todos los miembros de la organización, sin lo cual la acción sindical no se entendería.

En ese sentido, es válido aclarar que, con lo esbozado hasta aquí, no quiere decir que la Sala autorice de manera indiscriminada que se formulen ataques sin fundamento, y violatorios de prerrogativas fundamentales, valores y principios de la empresa y sus directivos; empero, para infortunio de la recurrente, en el particular no se observan conductas con esa entidad atribuibles al demandante, del que se recuerda, actuó en defensa de los derechos de la organización cuya representación tiene encomendados, lo que constituye un elemento que altera por completo la ponderación de la conducta del dirigente sindical, de tal modo que el punto de partida para valorar su proceder es la licitud del comportamiento y la acreditación del exceso potencial - *invocado en este caso por la entidad demandante* -, aspectos que, se insiste, en el particular no aparecen acreditados.

En último término, y para aclarar otro aspecto de la apelación de la accionante, pese a que no procedía en este caso hacer una valoración de la gravedad de la conducta del demandado, porque se insiste, no se trató una actuación que se le pudiese atribuir al trabajador a título personal, en lo relativo al punto de la órbita de análisis en cabeza del Juez del Trabajo, respecto de la calificación de las faltas atribuidas al trabajador, cabe traer a colación la unificación jurisprudencial que se produjo recientemente sobre el tema, que lejos de ser una deconstrucción de la legislación laboral, va en la senda de ofrecer cada vez una mejor interpretación de los preceptos normativos, que como es sabido, no tienen un contenido unívoco y se exige de su interpretación por el operador judicial, que en materia social, impone una lectura consonante con los fines particulares por los que propende esta área del derecho.

Puestas de ese modo las cosas, frente al escollo relacionado con la oposición formulada por el apelante a la posibilidad de que el Juez revise la gravedad de la falta enrostrada al trabajador, aun cuando fue graduada como tal por los intervinientes de la relación laboral, cumple recordar que en lo relativo a la causal de despido contenida en el artículo 62 Lit. A Numeral 6° (Art. 7 Decreto 2351 de 1965), no cualquier desatención a las obligaciones y prohibiciones mentadas en los artículos 58 y 60 CST habilita al empleador para finiquitar el vínculo de trabajo, sino aquella que tenga la entidad de *gravedad* por alterar sustancialmente la relación entre los contratantes, el ambiente laboral, el buen funcionamiento de la institución o negocio, o la prestación del servicio en los términos deseados. En este caso, la gravedad debe ser calificada por el Juez Laboral.

Ahora, es del caso relieves que hasta hace poco la jurisprudencia cohonestaba con el hecho de que, cuando la *falta grave* invocada estuviere consagrada de esa manera en convenciones, contratos o RIT, graduándose de tal forma que diera lugar el finiquito contractual, no le era dable al juez de lo laboral entrar a verificar la intensidad del hecho calificado como grave, puesto que se había dado una tasación previa sobre su relevancia por las partes, la que se hallaba admitida en razón del fuero de libre disposición o voluntad contractual, y que debía respetarse por constituir la expresión concreta de la intención de estas; sin embargo, tal postura tuvo un viro de 180° en Sentencia SL2857-2023, en la cual el Alto Tribunal rectificó su criterio tras considerar:

“(…) Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede

conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso (...)". (Subraya y Negrilla de la Sala).

Se resalta así el rol protagónico que cumple el Juez de lo Laboral, como garante de la función tuitiva que atiende el derecho social en punto a los mínimos irrenunciables que atañen al trabajador, imponiéndole al fallador una postura reflexiva en el análisis de las situaciones que provocan la ruptura del vínculo laboral, y despojan al trabajador de las prerrogativas de este contrato, exigiéndose ahora al juzgador un examen riguroso sobre la entidad de tales conductas que dan lugar al finiquito contractual, tanto en el escenario de la falta de regulación expresa sobre la gravedad de las conductas, contenida en disposiciones reglamentarias internas o contractuales pactadas por los participantes del vínculo laboral, como en los eventos en que aparecen calificadas con tal connotación, ya sea en los reglamentos internos o los mismos contratos de trabajo.

En tales circunstancias se colige, que no constituye pues una extralimitación del funcionario judicial optar por el análisis de las situaciones fácticas acreditadas con los medios probatorios, para desentrañar si la conducta endilgada reviste o no la gravedad suficiente para dar al traste con la pervivencia de la relación laboral, postura que se acoge a lo fijado por la Sala de Casación Laboral en la jurisprudencia citada, y que se debe seguir en virtud de lo que representa para la seguridad jurídica el precedente de las Altas Cortes, que lleva implícito la función de **unificar jurisprudencia**.

En esos términos lo dejó sentado la Corte Constitucional en Sentencia C-335 de 2008 en la que reiteró **la fuerza vinculante del precedente de los Órganos de Cierre**, resaltando además la garantía del derecho a la igualdad que se desprende de tal circunstancia:

*"(...) Reconocerle fuerza vinculante a la jurisprudencia sentada por la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, redundan en una mayor coherencia del sistema jurídico colombiano, lo cual no se contradice con imperativos de adaptación a los cambios sociales y económicos. **De igual manera, la vinculatoriedad de los precedentes garantiza de mejor manera la vigencia del derecho a la igualdad ante la ley de los ciudadanos, por cuanto casos semejantes son fallados de igual manera. Así mismo, la sumisión de los jueces ordinarios a los precedentes sentados por las Altas Cortes asegura una mayor seguridad jurídica para el tráfico jurídico entre los particulares (...)**".* (Negrilla y Subraya de la Sala).

Más adelante, en Sentencia SU-053 de 2015 predicó: *"(...) En la práctica jurídica actual, las instancias de unificación de jurisprudencia son ineludibles, debido a que el derecho es dado a los operadores jurídicos a través de normas y reglas jurídicas que no tiene contenidos semánticos únicos. Por tanto, el derecho es altamente susceptible de traer consigo ambigüedades o vacíos que pueden generar diversas interpretaciones o significados que incluso, en ocasiones deriva de la propia ambigüedad del lenguaje. Eso genera la necesidad de que, en primer lugar, sea el juez el que fije el alcance de éste en cada caso concreto y, en segundo lugar, de que haya órganos que permitan disciplinar esa práctica jurídica en pro de la igualdad (...)"*.

Así las cosas, se impone la confirmación de la sentencia de primer grado. Las costas de segunda instancia están a cargo de la empresa actora, inclúyanse como agencias en derecho de esta sede la suma equivalente a UN (1) SMLMV.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 029 del 26 de febrero de 2024, proferida por el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

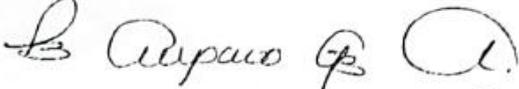
SEGUNDO: Las **COSTAS** de esta instancia están a cargo de **ENKA COLOMBIA S.A.**, incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a UN (1) SMLMV.

NOTIFIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL