

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO**



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

<b>PROCESO</b>	<b>FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ</b>
<b>VINCULADO</b>	<b>SINTRALIMENTICIA</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	<b>JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CTO. DE ENVIGADO</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05266-31-05-002-2023-00079-02</b>
<b>SEGUNDA INSTANCIA</b>	<b>APELACIÓN DEMANDANTE</b>
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	<b>FUERO SINDICAL – Acción de Levantamiento de Fuero Sindical</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>REVOCA</b>

**SENTENCIA No. 294**

Medellín, treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la sociedad **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.** contra la Sentencia del 13 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL y AUTORIZACION PARA DESPEDIR**, promovido por la apelante en contra del señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**.

**ANTECEDENTES**

La sociedad **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.** inició proceso especial de Fuero Sindical – Permiso para Despedir, en contra del señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, solicitando que: **1)** Se declare que entre la sociedad y el demandado se celebró contrato de trabajo el 3 de agosto de 1998, el cual se mantiene vigente a la fecha, desempeñando el cargo de operario de producción. **2)** Se declare que el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO** hace parte de la Junta Directiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO – SINTRALIMENTICIA, en el cargo de tercer suplente, por lo que goza de fuero sindical. **2)** Se declare que el accionado incurrió en las faltas graves que dan lugar a la configuración de las justas causas establecidas en los numerales 2° y 6° del literal A artículo 62 CST, en concordancia con los numerales 1° y 4° del artículo 58 CST, los numerales 2, 3 y 4 del artículo 68 del RIT, el numeral 3° del artículo 71 del RIT, además de transgredir las prohibiciones contempladas en los numerales 16 y 37 del artículo 74 del RIT, consumando con ello las faltas graves contempladas en los numerales 1°, 20°, 22° y 24 del artículo 81 del RIT, así como los literales E y D de la cláusula 7° del contrato de trabajo.

Como sustento de sus pretensiones, expuso en primera medida que el demandado fue vinculado al servicio de **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.** mediante contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 3 de agosto de 1998, en virtud del cual ejecuta el cargo de “operario de producción”.

Que el señor **LEÓN GIRALDO** es integrante de la junta Directiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO – SINTRALIMENTICIA- Subdirectiva de Envigado, en calidad de “tercer suplente”, conforme constancia depositada el 26 de marzo de 2019.

En ese sentido, afirmó que el 13 de enero de 2023 el colaborador Juan David Estrada puso en conocimiento de la empresa, agresión verbal y discriminatoria del demandado dirigida en contra del compañero Numar Romaña, con motivo de su origen y raza, indicando que esta era reiterativa y causaba notable malestar en el agredido, lo cual generaba a su vez un mal ambiente de trabajo. Dicha cuestión fue reiterada por los trabajadores Juan Felipe Isaza Múnera, Juan Pablo García Bedoya y Anderson Gabriel Zapata.

Que días después el propio señor Numar Romaña informó a la empleadora los malos tratos y comentarios racistas provenientes del señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO**, de quien dijo que frecuentemente se refería a este como “gallinazo”, “gorila”, “rottweiler” y “mico”, al paso que también utilizaba expresiones como “que los negros no sirven sino para esclavos” y “que me iba a poner las cadenas”.

Teniendo en cuenta lo anterior, adujo la accionante que procedió a llamar al demandante a efectos de ponerle de presentes las quejas formuladas por sus compañeros, circunstancias aceptadas por el implicado, en diligencia llevada a cabo el 30 de enero de 2023, explicando que esto se ofreció en un escenario de amistad y confianza en el trato prodigado entre este y el señor Numar Romaña, expresando no tener claridad en torno a las quejas presentadas por el citado y los demás colaboradores.

Que a fin de solventar las inquietudes del ahora demandado, y garantizar su derecho de defensa, fueron llamados a diligencia de ampliación los señores Numar Romaña, Juan David Estrada, Juan Felipe Isaza Múnera, Juan Pablo García Bedoya y Anderson Gabriel Zapata, quienes acudieron justamente a insistir en sus versiones.

El señor Juan Felipe Isaza Múnera expresó que el demandado le decía al señor Numar Romaña que “él estaba aquí era porque él estaba hecho para trabajar por negro” “que necesitaba un perro para que lo cuidara de aquí a la casa, que un rottweiler o un dóberman, que son los perros de color negro”, añadiendo que incluso al regresar el accionado de un viaje del Chocó, llegó comentando “que estuvo por allá y que hay muchos micos por allá”, actos que dijo haber percibido entre noviembre y diciembre de 2022, época en la que también los señores Juan Pablo García Bedoya, Juan David Estrada y Anderson Gabriel Zapata dijeron haber presenciado hechos similares.

Igualmente, el señor Numar Romaña ratificó los hechos denunciados, ampliando su denuncia con otros hechos acaecidos, como por ejemplo, que cuando ingresan otros colaboradores de raza negra a la empresa, escuchó del demandado expresiones como “más negros para esta empresa” o “ahí entró otro mico”, afirmando que la última vez que ello sucedió fue en el año 2019.

De igual forma, refirió el denunciante que entre septiembre y octubre de 2022, en una parada de la línea, al estar reunido con sus compañeros, el accionado se refirió a este como “gallinazo” “gorila” “rottweiler” y “mico”, lo que sucede señaló, incluso cuando está en ejercicio de labores delicadas sobre plataformas, reafirmando lo señalado por otro compañero en

referencia a las manifestaciones efectuadas por el señor **LEÓN GIRALDO** de su viaje al Chocó en octubre de 2020, expresando *“una cochizada eso por allá, que esas calles llenas de gorilas, de micos, que algunos con pelucas”*.

A partir de todo lo expuesto, alegó la empresa que el señor Numar Romaña ha soportado por varios años agresiones verbales y discriminatorias del demandado, las cuales coinciden con lo señalado por los demás denunciantes, siendo las últimas de este tipo, las acaecidas en noviembre y diciembre de 2022, actuaciones de las que tuvo conocimiento la empresa el 13 de enero de 2023.

Que en virtud de lo anterior la empresa citó nuevamente al señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** a diligencia de descargos el 9 de febrero de 2023, oportunidad en la que fue puesto en conocimiento de la ampliación de las denuncias, sin obtener respuesta de este sobre las fechas, en tanto se negó a ejercer su derecho de defensa, toda vez que expuso, no se concretaban las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

En ese sentido, expresa la demandante que el citado cuenta con antecedentes de agresión física y verbal hacia sus compañeros de trabajo.

Con todo, manifestó que el demandado incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, según lo previsto en los numerales 2° y 6° del artículo 62 CST, toda vez que incumplió de manera grave las obligaciones como trabajador, regladas en los numerales 1° y 4° del artículo 58 CST, en concordancia con el contenido de los numerales 2°, 3° y 4° del artículo 68 RIT, numeral 3° del artículo 71 RIT. Así mismo, transgredió las prohibiciones especiales de los numerales 16° y 37° del artículo 74 RIT, consumando igualmente los numerales 1°, 20°, 22° y 24° del artículo 81 RIT. Luego, la empresa también consideró la configuración de las causales regladas en los Literales E y D de la cláusula séptima del contrato de trabajo.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

A través de apoderado judicial, el demandado, señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO**, replicó el gestor argumentando, primero, que no son ciertas las acusaciones formuladas en su contra, como quiera que lo ocurrido fue un *“entrampamiento”* de la empresa para buscar la terminación del contrato de trabajo; tanto que, los testigos referidos por la demandante, se retractaron ante la fiscalía y ofrecieron disculpas. Seguidamente, expresó que lo señalado por estos testigos en sus escritos no fue elaborado por ellos, aunado a que están basados en hechos indicados por la empresa, a partir de manifestaciones internas y subjetivas, es decir, no están fundados en situaciones objetivas y circunstancias fácticas de tiempo modo y lugar.

Lo anterior, señaló, es producto de la persecución de la empresa por hacer uso de su derecho fundamental de asociación sindical ingresando al **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO – SINTRALIMENTICIA-**.

En ese sentido, expresó que las agresiones verbales y discriminación son conjeturas fabricadas por la empresa, insistiendo en que no se refirió a su compañero en los términos indicados en la demanda, tanto que, el propio señor Numar Romaña se retractó de lo expuesto a la empresa ante el Fiscal 283 Local de Envigado, el 2 de mayo de 2023, momento en el que resaltó que el demandado era un perseguido por la empresa, que no lanzó expresiones ofensivas o discriminatorias por su raza, aludiendo que todo fue un mal entendido, dado que entre ellos se ofrecían esas charlas por su relación de amistad.

Acto seguido, refirió que la empresa, violando el debido proceso legal y reglamentario lo llamó a un proceso disciplinario, pero negó haber incurrido en causal de despido alguna, resaltando que, de las mismas actas levantadas en las diligencias de descargos, se nota el afán de

la empresa por desvincularlo, formulando preguntas capciosas e inculpativas, punto en el que dijo, fue violentado su derecho al debido proceso disciplinario, de lo cual se dejó constancia, como quiera que, de manera soterrada y sin fundamento constitucional, decide “*ampliar los testimonios*” de los colaboradores, a efectos de que precisaran cuando se habían presentado los malos tratos, dando lugar al objetivo de despedirlo, decisión que estaba “*cantada*” desde el inicio.

Bajo esa idea, indicó que después de extender las manifestaciones de los testigos, la empresa efectuó una ampliación del proceso disciplinario, citándolo nuevamente a descargos, incumpliendo lo normado en la cláusula 33 de convención, toda vez que, desde el inicio, no se hizo la comunicación formal de la iniciación del proceso disciplinario, la formulación de los cargos imputados, sumado a que no se le expusieron las pruebas en que se fundamentaban tales cargos, situación que lo lleva a esbozar que no hubo pruebas y proceso disciplinario en el que resultara sancionado.

Que la empresa envió la carta de terminación el 14 de febrero de 2023 en la que expresó:

“...de tiempo atrás Usted (sic) viene incurriendo en actos de irrespeto y maltrato para con su compañero de trabajo Numar Romaña Mosquera, persona de raza negra la que, según dichas versiones, permanentemente le lanza expresiones racistas y discriminatorias como “gallinazo”, “los negros solo sirven para ser esclavos”, “necesito un rottweiler”, entre otras, situación ésta que de conformidad con lo establecido en el numeral 2, literal a) del artículo 62 del C.S del T, le permite a la Compañía dar por terminado el contrato que la vincula con Usted (sic)...”

Como se observa al demandado se le indicó única y exclusivamente la violación del artículo 62 numeral 2 literal a) del C.S del T y ahora en el libelo inventa y le enrostra unas generalidades, abstractas y abiertas de supuestas conductas, faltas que nunca realizó, causales o motivos distintos a la de la carta del despido, desconociendo el artículo 66 del C.S del T.

Más adelante, expresó que en un proceso de similares circunstancias, el Tribunal Superior de Medellín no autorizó el despido de varios trabajadores promovido por la empresa accionante, añadiendo que, autorizar su desvinculación sería contrariar los derechos de sindicalización, debido proceso, trabajo y dignidad humana.

En contraste con todo lo señalado, relató que el 30 de diciembre de 2022 al terminar el turno de la línea de cerdos, sección bajo el mando de Elizabeth Cristina Taborda Morales, se realizó una actividad de integración en la zona de acondicionamiento físico, lugar al que ingresó tomando una silla que vio desocupada, acudiendo en el acto el señor Numar Romaña solicitándole la entrega del asiento, con un tono prepotente, a lo cual el accionado se negó, procediendo el citado trabajador a sujetar la silla y halarla con fuerza hacia atrás, provocando su caída, ocasionándole trauma lumbar con posterior dolor, limitación funcional para la marcha y cambios de posición, debiendo consultar a la ARL.

En virtud de dicho altercado, el señor Numar Romaña fue llamado a proceso disciplinario, el cual, de acuerdo con los hechos ocurridos, daba lugar al despido, pero la empresa solo accedió a suspenderlo, evidenciándose un trato disímil entre un trabajador no sindicalizado, y otro que si lo está, en tanto a este último sí optan por despedirlo.

Que con base en los mentados sucesos, el señor Numar Romaña tomó represalias, y es ahí donde crea una narrativa aupada por la empresa, manifestaciones de las cuales terminó retractándose ante la Fiscalía.

En consecuencia, el accionado formuló las excepciones de “(…) *INEXISTENCIA DE LAS JUSTAS CAUSAS PARA AUTORIZAR EL DESPIDO; BUENA FE DEL DEMANDADO; MALA FE DE LA DEMANDANTE; INEXISTENCIA DEL FUERO SINDICAL COMO INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS; PRESCRIPCIÓN y VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO* (...)” (f. 2 a 20 Archivo 14 ED).

Por su parte, el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO – SINTRALIMENTICIA**- arrimó escrito a través del cual anunció coadyuvar los argumentos de defensa planteados por el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO**, argumentando que la empresa ha tenido un accionar tendiente a afectar el derecho a la asociación sindical, con lo que discrimina y persigue al citado trabajador, tanto que en el año 2019 inició proceso de levantamiento de fuero sindical por la presunta agresión a otro trabajador (Rad. 05266310500120190033100), lo que no quedó demostrado ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado.

Así mismo, refirió que la empresa procedió de manera diferente ante los hechos ocurridos el 30 de diciembre de 2022 cuando el demandado fue agredido físicamente por Numar Romaña en las instalaciones de la compañía, generándose una incapacidad desde el 2 hasta el 15 de enero de 2023, suceso que solo tuvo como consecuencia la suspensión del agresor.

De otro lado, manifestó que el señor **LEÓN GIRALDO** es un trabajador con una antigüedad de 25 años de servicios a la empresa accionante, de la que dijo, adelantó un trámite disciplinario inconstitucional e ilegal en contra de aquel, dado que no respetó el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Que por la agresión recibida, el accionado formuló denuncia en contra del señor Numar Romaña ante la Fiscalía General de la Nación, que correspondió por reparto a la Fiscalía 283 Local de la Unidad de Envigado, autoridad ante la cual el denunciado se retractó de lo indicado ante la empresa por presuntas agresiones y discriminación. Igualmente, expresó que el señor Juan David Estrada también se retractó de lo señalado ante la empresa (f. 2 a 15 Archivo 16 ED).

### **LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante Sentencia del 13 de octubre de 2023, el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE ENVIGADO, decidió:

*“(…) PRIMERO: ABSOLVER al señor HERNANDO LEON GIRALDO RUIZ de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra al interior del presente proceso, de conformidad a lo motivado en esta sentencia.*

*SEGUNDO: NEGAR el levantamiento de fuero sindical del señor HERNANDO LEON GIRALDORUIZ, deprecado por ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S., en virtud a lo motivado en la sentencia.*

*TERCERO: DECLARAR tácitamente resueltas las excepciones propuestas por el demandado, teniéndose como probadas las excepciones de “inexistencia de las justas causas para declarar el despido” y “violación al debido proceso”*

*CUARTO: CONDENAR en costas a la sociedad demandante y en favor del demandado. Cifrense las agencias en derecho en 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, Convenios de la OIT, y su regulación legal en los artículos 405 y 406 CST, recordó que el empleador que pretenda dar por finalizada la relación laboral sostenida con un aforado, deberá primero solicitar el permiso ante el Juez Laboral, esto con el objetivo de evitar que el empleador atente contra la actividad sindical.

Dicha acción de levantamiento del fuero, aparece regulada en el artículo 113 CPLSS, y en esta debe verificarse la configuración de una justa causa para la terminación del vínculo,

incluidas las establecidas en el artículo 62 CST. No obstante, expresó que la actuación en comento tiene un término de caducidad de dos (2) meses, contados desde cuando el empleador tenga conocimiento del hecho que origina la causal, o desde la culminación del procedimiento reglamentario convencional correspondiente. Acto seguido, resaltó las justas causas para terminar la relación, y como la Jurisprudencia ha indicado los aspectos a probar por cada una de las partes.

En ese sentido, expuso que frente a las causas elevadas por la empresa demandante para la finalización del vínculo del señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO**, se remitió especialmente a la contenida en el numeral 6° del artículo 62 CST, que a su vez remite a los artículos 58 y 60 CST, normativa desarrollada por ejemplo en Sentencia SL4882-2020, ello a efectos de indicar los escenarios en que debe revisarse la comisión de la falta y cuando procede al Juez calificar su gravedad (SL5474-2019).

Al descender al caso en concreto, anotó la vigencia de la vinculación del demandado a la empresa **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.**, así como la designación de aquel como tesorero de la organización **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO – SINTRALIMENTICIA**. Más adelante, precisó que el 6 de enero de 2023 la empresa recibió la declaración libre y voluntaria de Juan Felipe Isaza Múnera, quien acusó de supuestos ultrajes cometidos por el señor **LEÓN GIRALDO** a su compañero Numar Romaña, afectado que el 13 de enero de 2023 se presentó ante el área de desarrollo humano de la sociedad, expresando ataques raciales del demandado. En esa misma senda, los señores Juan David Estrada Cardona y Juan Pablo García Bedoya, también expusieron la existencia de tratos despectivos.

Todo lo anterior, destacó la Juez, llevó a que la empresa comunicara al demandante el 25 de enero de 2023 la apertura formal de proceso disciplinario, siendo llamado a diligencia de descargos llevada a cabo el 30 de enero de esa anualidad. Que dentro de dicho trámite los días 4 a 6 de febrero se ampliaron las declaraciones de los referidos testigos, agregándose también la declaración de Anderson Gabriel Zapata, para después citar nuevamente a descargos al demandado, actuación que terminó con la comunicación del 14 de febrero a través de la cual la empresa informó al trabajador accionado la decisión de iniciar el proceso de fuero sindical para despedirlo, poniéndole de presente el numeral 2° del Literal A del artículo 62 CST.

Así entonces, dijo que no habiendo discusión en torno a la existencia de la relación de trabajo entre las partes, al igual que la condición de aforado, también era viable considerar que no había transcurrido el plazo de caducidad para interponer la acción, en la medida que la empresa tenía para ello hasta el 13 de marzo de 2023, y radicó la demanda el día 7 de esa mensualidad.

Visto lo anterior, memoró que la causa endilgada por la empresa al trabajador tiene que ver con el numeral 2° del artículo 62 CST “(...) *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. (...)*”, así como el contenido del numeral 6° *ibidem*, tras considerar el patrono la existencia de una falta grave cometida por el demandado, contraviniendo lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el contenido del mismo contrato de trabajo.

Bajo esa idea, manifestó que, justamente en el artículo 81 del RIT se contemplan aquellas conductas consideradas como graves (numerales 20 y 22), en concordancia con los artículos 68 y 71 del RIT, mientras que la cláusula 2° consagra las causas catalogadas como justas para el despido, pero resaltó que estas no son valoradas como graves, y por tanto no tendría lugar el análisis de su ocurrencia de acuerdo con lo que pretendía demostrar la empresa.

Dicho lo anterior, señaló que valorado el caudal probatorio, no era posible encontrar configuradas las razones para levantar el fuero del accionado y autorizar el despido, entre otras, al no advertir las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la comisión de la falta de manera

fehaciente; es decir, no advirtió que el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO** hubiere incurrido en actos de irrespeto racial contra alguno de sus compañeros, al menos no en un contexto temporal específico y recubierto de la inmediatez de la decisión patronal que vaya en contravía de la continuidad del vínculo laboral. En este punto, trajo a colación lo expresado por el propio demandado en su interrogatorio, donde negó haber efectuado señalamientos peyorativos con tinte racial en contra del otro compañero y su región de origen, aceptando solamente haber hecho manifestaciones relativas a su color de piel en un todo de camaradería (negro o memín), frente a las que no ha recibido queja del señor Numar Romaña, sin darse la confesión en torno a la materialización de actos racistas o de connotación ofensiva.

Luego, reseñó lo manifestado por el representante legal de la empresa, para decir que este incluso desconocía circunstancias fácticas básicas sobre los jefes directos del demandado, dejando dudas sobre la viabilidad del proceso como tal, y en todo caso no apuntó a referir la comisión de actos raciales del accionado.

En punto de los testimonios recaudados en el proceso, entre estos, el rendido por el propio Numar Romaña, a efectos de mencionar que el citado aceptó tener una buena relación con el demandado **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, con cierto grado de confianza, por virtud de lo cual se daban comentarios de parte de aquel por razón de su raza (esclavo o mico), de los cuales no puso en conocimiento a la empresa, pese a que esta era enfática en recordar el buen trato que se debía dar entre compañeros, en aras de mantener una sana convivencia, y a que disponían de varios mecanismos para elevar la respectiva queja, procediendo de esa manera solo cuando le fueron reprochadas ciertas conductas cometidas en contra del accionado (agresión física).

A ello sumó la diligencia de conciliación agotada ante la Fiscalía General de la Nación dentro de la denuncia interpuesta por el aquí accionado en contra de Numar Romaña, oportunidad en la que este último se retractó de sus aseveraciones, en el sentido de indicar que los hechos que afectaron su relación laboral no tuvieron lugar por las manifestaciones de **GIRALDO RUIZ**, en tanto estas no fueron malintencionadas, sino que derivaban de una charla en virtud de su relación de amistad, sin agresiones físicas o verbales entre ambos. Acuerdo respecto del cual, resaltó la Juez, en el curso del proceso el citado trabajador aceptó que llegó a este de manera libre y espontánea, desprendiéndose de allí que si bien pudo haber existido comentarios del demandado atinentes al color de piel del señor Numar Romaña, estos no tuvieron mala intención, esto es, sin la connotación de discriminación racial, sino por la confianza que se tenía, cuestión corroborada por testigos como el señor Anderson Zapata, quien aseguró en audiencia que los citados charlaban de esa manera, al igual que Juan David Estrada cuando señaló que pese no tener una relación de amistad, sostenían un trato de plena cordialidad, charlaban constantemente, y de haber existido tratos relacionados con el color de piel de uno de ellos, estos nunca se hicieron en el marco de una discusión. Así mismo, resaltó del testigo Juan Felipe Isaza, que de hecho de los comentarios aludidos nunca surgió ninguna clase de altercado.

Lo expuesto, expresó, desdibuja la violencia, injuria o malos tratamientos de los que habla el numeral 2° del artículo 62 CST, a efectos de configurar la justa causa del despido, y de paso también deja sin asidero material las acciones con calificación de grave contenidas en el RIT (incurrir en actos inmorales, irrespetuosos, o que atenten contra las buenas costumbres), pues no alcanza a establecerse la violencia, o que se hayan dado malos tratamientos en un sentido real y material, dado que no puede dársele aquel sentido violento a una conducta derivada de la confianza y camaradería, más aún cuando es avalada y aceptada por el sujeto pasivo de la misma, en tanto se aceptó por Numar, que nunca hubo reproche en contra de **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, o que las expresiones de este atentaran contra su dignidad o buen nombre, a la par, que nunca indicó a otro compañero que esto lo afectara.

Expresó la juzgadora que las consideraciones precedentes no convalidan los comentarios de mal gusto desplegados por el demandado como su compañero, pero el despropósito de estos no es suficiente para catalogarlos de violentos, y que por sí mismos constituyan un maltrato, puesto que esta última circunstancia tiene un alcance distinto a las simples charlas desubicadas, avaladas en toda regla por la confianza, ya que no se avizora una intención dañina, o una afectación real del señor Numar Romaña, que precisamente nunca manifestó sentirse menoscabado con ello durante los años de trabajo al lado del demandado, lo que resulta contradictorio con sus dichos ante el empleador.

De igual forma, expresó que el señor Romaña no relató los momentos de las supuestas agresiones, sin demostrar la empresa demandante la inmediatez real del hecho configurativo de una justa causa de despido, en contraposición al adelantamiento de las acciones pertinentes para ello. Este razonamiento arguyó, permitía despachar negativamente las faltas graves endilgadas, contenidas en el RIT, toda vez que también implicaban la existencia de agresión, aspecto desestimado desde la propia declaración del señor Numar Romaña y lo aceptado por este ante la Fiscalía.

En concordancia con lo anterior, citó las declaraciones recaudadas de Anderson Zapata, Juan Pablo García, Juan Felipe Isaza y Juan David Estrada, los cuales también habían atestiguado en el proceso disciplinario tramitado por la empresa contra **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, señalando que, aun cuando estos fueron las personas de quienes la empresa obtuvo la información de los supuestos tratos del aforado contra Numar Romaña, en realidad no muestran de manera fehaciente la comisión de una conducta reprochable en los términos del artículo 62 CST en su numeral 2°, o los supuestos alegados por la empresa contenidos en el RIT, por cuanto los propios declarantes coinciden en manifestar que desconocen si los comentarios del demandado, traían consigo una connotación racial y discriminatoria, al igual que no tienen conocimiento si Numar Romaña resultó afectado, maltratado o injuriado, pues ni siquiera lo escucharon del presunto afectado.

Igualmente, expresó que al amparo de los numerales 20 y 22 del artículo 81 RIT, en concordancia con el artículo 71 RIT, en tanto las conductas allí estipuladas se dirigen al respeto entre compañeros de trabajo, guardar la buena conducta, obrar con espíritu de colaboración, moral y con base en las buenas costumbres, no pueden calificarse de indecorosas o atentatorias contra las buenas conductas, una serie de comentarios que tanto Numar Romaña como los propios declarantes avalan y no reprochan a quien los hace, tolerancia que se desprende de no haber efectuado manifestación de discordancia frente a comentarios como los referidos, pese a contar con múltiples mecanismos empresariales para hacerlo, avalando con el silencio dicha conducta.

Insistió la Juzgadora que no pretende calificar de mora o inmoral, respetuoso o irrespetuoso, decoroso o indecoroso el tratamiento al interior de una compañía el trato entre sus trabajadores, como quiera que al análisis anterior se debe contextualizar el caso en concreto, aterrizando las manifestaciones realizadas por el demandado a la realidad moral y de respeto evidenciada entre los implicados, donde se observa una tolerancia generalizada en las situaciones presentadas, no encontrándose las conductas graves endilgadas al accionado para justificar su despido.

Reforzó tales consideraciones con el hecho de que los testigos coinciden en que, en ningún momento informaron a la empresa sobre los supuestos actos raciales emitidos por el demandado contra Numar, cuando los escucharon, haciéndolo únicamente después de haber transcurrido cierto tiempo, justamente cuando Numar necesitó dichas declaraciones en aras de justificar sus manifestaciones en el proceso disciplinario seguido en contra de este por la agresión a **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, en incidente acaecido el 30 de diciembre de 2022, erigiéndose esto como una duda razonada a los supuestos maltratos en los que se ampara el empleador para querer finalizar el contrato del trabajador.



A reglón seguido, adujo que pese a mencionarse en el proceso que los citados tratamientos eran constantes, los testigos Anderson Zapata y Juan Pablo García solo recuerdan un suceso cada uno, mientras que Juan Felipe Isaza indicó no recordar cuando sucedió el que presencié, no teniéndose entonces certeza frente al modo y tiempo sobre los comentarios que pueden generar la causal de despido atribuida al trabajador.

Por su parte, anotó como extraño que los testigos Anderson Zapata y Juan Pablo García argumenten que fueron llamados a declarar al presente proceso con ocasión del incidente acaecido el 30 de diciembre de 2022, sin decir en alguna parte que su declaración esté motivada en acto violento o de racismo proveniente del demandado.

Reiteró que la prueba testimonial no da cuenta de cuando se materializaron los actos materia de su relato, que, cuando mucho, según lo expuesto por ellos, pudieron haber acaecidos 3 meses antes de que se comunicara a la empresa la existencia de estos, lo que configura una total falta de inmediatez como lo tiene adocinado la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL605-2023, en la medida que se requiere que exista este aspecto entre el suceso reprochado y la decisión de finalizar el contrato, ya que de lo contrario implicaría un desvanecimiento de los hechos en razón de su antigüedad.

Añadió que, si bien la empresa se enteró de las presuntas agresiones en enero de 2023, debió tener en consideración el momento exacto de su comisión, en la medida que resulta desproporcionado el despido de un empleado, por actos, que conforme lo señalado por los testigos, fueron cometidos meses atrás, comportamientos que durante todo ese tiempo, e incluso años atrás, se estuvieron avalando. Tales circunstancias, impiden tener por consolidada la causal del despido, y a su vez truncan la posibilidad de conceder el permiso para el despido peticionado.

De otro lado, con relación a las afirmaciones de la testigo María Clara Mejía Aristizábal, Coordinadora de Desarrollo Humano y Organizacional, expuso que de sus asertos podía extractarse que la empresa conocía que al interior de la planta se daban chanzas y comentarios por parte de los trabajadores, se entiende, avalados y permitidos, siempre que se hagan de forma bipartita, tomando importancia solo cuando vienen de una sola parte, lo cual entra en contradicción con las motivaciones que pretende la demandante introducir al presente trámite, escenario en el que debía tenerse en cuenta que el señor Numar Romaña, señaló que las expresiones realizadas por el señor **GIRALDO RUIZ** se sustentaban en la confianza que los unía.

Más adelante, destacó la falladora del testimonio de Liliana María Álvarez Espinosa, Jefe Desarrollo Humano y Organizacional de la empresa, quien adujo haber hecho parte del proceso disciplinario tramitado en contra del actor, que la accionante comprendía la falta de inmediatez de las faltas atribuidas al demandado, contradiciendo así mismo lo expresado por la anterior testigo, pues aseguró que la empresa es implacable ante situaciones que afectan la convivencia, aunado a que, también aquella explicó que habían sucesos en los que no optaban por el despido, sino por remitir el caso al comité de convivencia para lograr la conciliación entre los colaboradores, dejando duda en punto a la postura de la compañía en cuanto a los límites frente a las conductas de los trabajadores, así como al trato diferencial entre uno y otro empleado, en hechos de similares características.

Que a pesar de referir la declarante que el señor Numar Romaña tuvo afectación psicológica, asoció esto a la denuncia en la fiscalía promovida en su contra por el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, pero no alude que ello hubiere ocurrido por los supuestos tratos de este último.

Ahora, respecto a lo señalado por esta declarante en el sentido de indicar que no le informó al actor la posibilidad de tener una segunda instancia que revisara la decisión del despido,

arguyó que, al haberse surtido el trámite disciplinario, tenía la empresa que ceñirse a lo indicado en la cláusula 33 de la Convención Colectiva de Trabajo, que consagra el respeto al principio de la doble instancia, situación que ni siquiera fue informada al demandado a la hora de comunicar el despido, coligiéndose vulnerado el debido proceso de este, cuestión a la que se suma que la empresa no entregó al procesado el testimonio de Anderson Zapata, considerado dentro de la decisión final.

Por último, citó los testimonios escuchados en audiencia de reconstrucción anterior, señor Luis Fernando Henao Arboleda, el cual dijo tener idea de una buena relación entre Numar Romaña y el demandado, añadiendo que los apodos y chanzas en la empresa son de vieja data entre compañeros, aunque realmente no tiene un conocimiento directo de los hechos analizados. Luego, el señor Helio Marín, afirmó haber acompañado al demandado a la diligencia de descargos; no obstante, consideró que sus afirmaciones no tenían contundencia probatoria alguna.

### RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada, el apoderado judicial de **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.** recurrió la decisión, alegando que incurrió el Juzgado en los siguientes errores: **1)** Considerar la inmediatez del despido, pues no tiene sentido, aseverar que la acción no está prescrita, pero si concluir que hay falta de inmediatez respecto de los hechos invocados para terminar el contrato. **2)** Aseverar que en la cláusula 7° (literal D y E) del contrato de trabajo en realidad no precisaban la calificación de falta grave a las conductas allí descritas, a efectos de dar por finalizado el contrato. **3)** Haber entendido que las manifestaciones de **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** a Numar Romaña no son irrespetuosas porque el segundo señaló que eran producto de charlas en atención a que eran compañeros de trabajo, manifestaciones que no pueden ser tenidas en cuenta, en tanto cree que por ser compañeros durante 15 años merezca ser tratado así. **4)** El desconocimiento de la jurisprudencia en torno a la diferencia entre la obligatoriedad de adelantar proceso disciplinario para sanciones y para despedir al trabajador. **5)** Que la declaración del señor Anderson Zapata en realidad no fue tenida en cuenta en el proceso disciplinario y tampoco para la decisión de despedir al demandado.

En el desarrollo de los anteriores puntos, explicó, en primera medida, que el Juzgado adujo en la decisión que la empresa tuvo conocimiento de los hechos el 13 de enero de 2023, y por tanto tenía hasta el 13 de marzo del mismo año para adelantar a acción especial, según el artículo 118A CPLSS, no siendo plausible alegar la falta de inmediatez, precisamente porque los hechos fueron conocidos en la fecha indicada, supuesto que es el relevante a la hora de analizar este supuesto, confundiendo el Despacho con lo manifestado en la diligencia de descargos rendida por el demandado, que en su momento pidió aclarar las circunstancias en que se dieron los sucesos aludidos por los testigos, lo que incluso le fue concedido, al darse la ampliación de los testimonios.

Seguidamente, argumentó que, los supuestos facticos contenidos en la carta de terminación del contrato del 14 de febrero de 2023, en efecto, están catalogados como falta grave para terminar el contrato, según lo dispuesto en la cláusula 7° del contrato suscrito entre las partes, justamente en los literales D y E, causales que están debidamente probadas ante los malos tratamientos e irrespetuosos en que incurrió el accionado, sin que pueda considerarse que los señalamientos o improperios hallados por el Juzgado (*mico, gorila, gallinazo que destila olores, y rottweiler*), no sean constitutivas de irrespeto, máxime que el propio Numar Romaña sí sentía irrespetado, quien incluso señaló que había conciliado ante la Fiscalía al sentirse presionado por el importe de los perjuicios solicitados por el señor **GIRALDO RUIZ** dentro de dicho trámite, añadiendo que consideró normal las expresiones de este, por ser compañeros de trabajo.

En ese sentido, indicó que en la sentencia se cuestionó el hecho de que Numar Romaña no puso en conocimiento de la empresa tales tratos, dándose a entender que solo tendría validez

lo dicho si los hubiere manifestado con anterioridad, agregando que en la declaración de Numar, al ser llamado a descargos por el incidente de haberle quitado la silla al demandado, este reconoció un actuar indebido, pero justificado en el hecho de estar cansado de los improperios del señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, suceso en virtud del cual se había pactado desde el contrato que los tratos irrespetuosos configuraban justa causa para el despido, estrictez que de hecho fue explicada por la señora Liliana María Álvarez, testigo que resaltó las herramientas manipuladas por los trabajadores y los infortunios que podían surgir de estados de acaloramiento entre los colaboradores, resaltando que el afectado llevaba 15 años soportando malos tratos de parte del accionado, conducta repetitiva que generó la actitud del señor Numar Romaña, situación entendida por la empresa, más si se tiene en cuenta que el demandado tiene antecedentes de acoso laboral frente a otros compañeros, e incluso de agresión física. A partir de lo anterior, consideró igualmente acreditadas las conductas contempladas en los artículos 81 RIT y 62 CST.

Aseveró que en este caso no era necesario que el señor Numar Romaña calificara la conducta del trabajador demandado, ya que el solo acto fulminado por este, refleja el hecho irrespetuoso constitutivo de falta grave, asegurando que no existe irregularidad en el trámite disciplinario a la hora de recaudar los testimonios de las personas que manifestaron haber presenciado los actos de irrespeto, quienes en su relato ante el Juzgado se arrepintieron de no haber hablado antes.

De otro lado, especificó que estuvo mal valorada la diligencia adelantada ante la Fiscalía General de la Nación, destacando que en esta el señor Numar Romaña no se retractó, sino que simplemente afirmó que era compañero de trabajo del demandado, por lo que tenían un trato de familiaridad, aspecto por el que entendía que los improperios provenientes de **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** eran en son de charla, pero al ser la víctima no puede calificar si es irrespetuoso o no.

Frente al trámite disciplinario surtido en contra del demandado, pidió revisar lo dicho por las testigos María Clara Mejía y Liliana María Álvarez, ya que la Juez señaló que estas indicaron la existencia de charlas al interior de la empresa, pero en todo caso no de la categoría del irrespeto del accionado, que evidentemente no puede ser tolerada por la empresa. Luego, expresó que se agotó el proceso disciplinario para esclarecer las circunstancias, pero este no era necesario para la terminación del contrato de trabajo, sin que pueda exigirse su trámite en este caso, toda vez que el despido no está catalogado como sanción disciplinaria, tema pacífico en la Jurisprudencia.

A su turno, el apoderado de **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO – SINTRALIMENTICIA** presentó apelación solicitando adicionar la sentencia en el sentido de condenar en costas a la empresa demandante, en favor de esta organización.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El apoderado de **SINTRALIMENTICIA** arrió escrito de alegatos solicitando la confirmación de la sentencia, para lo cual señaló que el fallo hizo un análisis detallado de los medios de prueba recaudados, arribando a la conclusión de inexistencia de hechos constitutivos de reproche. Resaltó que la tesis de discriminación de la parte accionante y el sustento enarbolado por esta no tienen asidero en el asunto analizado, máxime que, los trabajadores escuchados en el proceso indicaron no haber denunciado durante más de 20 años, aunado que, ante la Fiscalía, el propio señor Numar Romaña manifestó no sentirse agredido o vulnerado por parte del trabajador demandado, con quien sostiene una relación cordial, a la par que a ninguno de los citados testigos les contaba el primero se sintiera agredido o discriminado, partiendo entonces de suposiciones de aquellos, rotulando se sospechosas las declaraciones voluntarias de aquellos, además de haber sido practicadas sin presencia del accionado.

Agregó que, incluso los testimonios de las funcionarias de la empresa, no terminaban siendo contundentes sobre lo ocurrido con el señor Romaña, cuestionando a modo de interrogante que, pese a mencionar que la compañía estaba al tanto de las circunstancias, durante 20 años el trato entre los trabajadores irrelevantes, y que los hechos referidos por los demás empleados corresponden a circunstancias pasadas, insistiendo en que no había conductas reprochables atribuibles al demandado.

En concordancia con ello, explicó que el caso no debe analizarse desde la óptica de la empresa, en la medida que la responsabilidad objetiva está proscrita en el ordenamiento. Así mismo, citó como refuerzo de su planteamiento lo concluido en Sentencias como la STL131-2023 y STP2906-2023 (Archivo 02 ED Tribunal).

### PROBLEMA A RESOLVER

El problema jurídico a resolver gravita en establecer la existencia de la justa causa alegada por la sociedad **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.**, de cara a obtener el levantamiento del fuero sindical que ampara al señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, o, si, por el contrario, deviene en acertada la decisión de primera instancia.

### 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 **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** fue vinculado laboralmente a la sociedad **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.**, mediante contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 3 de agosto de 1998 (f. 47 Archivo 03 ED).
- (ii) Que el cargo desempeñado por el accionado es el de “*operario de producción*” (f. 47 Archivo 03 ED).
- (iii) Que el demandado hace parte de la **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO – SINTRALIMENTICIA** - Subdirectiva de Envigado, y ostenta el cargo de *tercer suplente*, dentro de la Junta Directiva de este (f. 55 Archivo 03 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 el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el 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 1° del Decreto 204 de 1957, que modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció como mecanismo de protección el fuero sindical, 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 consagra 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 del C.S.T 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 tratos discriminatorios e irrespetuosos en contra de un compañero de trabajo, incumpliendo con ello lo presupuestado en los numerales 2° y 6° del literal A artículo 62 CST, en concordancia con los numerales 1° y 4° del artículo 58 CST, los numerales 2, 3 y 4 del artículo 68 del RIT, el numeral 3° del artículo 71 del RIT, además de transgredir las prohibiciones contempladas en los numerales 16 y 37 del artículo 74 del RIT, consumando con ello las faltas graves contempladas en los numerales 1°, 20°, 22° y 24 del artículo 81 del RIT, así como los literales E y D de la cláusula 7° del contrato de trabajo.

Frente a ello, la Juez de primera instancia consideró, que de las pruebas recaudadas no era posible encontrar configuradas las razones para acceder a las peticiones de la empresa, como quiera que estas no mostraban de manera fehaciente las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la comisión de la falta por parte del accionado, consistentes en el despliegue de actos de irrespeto racial en contra de alguno de sus compañeros, al menos no en un contexto de inmediatez, en la medida que anotó, los hechos endilgados al señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO** habían ocurrido meses antes de su desvinculación.

De igual forma, resaltó que de lo dicho por los testigos escuchados en el proceso, especialmente el propio afectado, Numa Romaña - señalado como víctima de los ultrajes del actor -, aceptó que tenía una buena relación con el accionado, y en el marco de esta confianza es que se daban comentarios de parte de este, relacionados con su raza como *“mico”* o *“esclavo”*,

de los que no puso en conocimiento a la empresa, cuestión que incluso fue corroborada por aquel en diligencia de conciliación ante la Fiscalía General de la Nación, coligiendo entonces que las manifestaciones descritas no estaban revestidas de mala intención, es decir, sin discriminación racial, al paso que tampoco fueron realizadas en el marco de discusión alguna, no encontrando la violencia y malos tratamientos en sentido real y efectivo, en tanto era una conducta derivada de la confianza y camaradería, sin que se atentase contra la dignidad del presunto afectado, quien ni siquiera indicó tal circunstancia a la empresa u otro compañero, máxime que era de conocimiento de la empresa que al interior de esta se hacían charlas de ese tipo.

De otro lado, la Juez reprochó que al haberse surtido el trámite disciplinario, la empresa debía ajustarse a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, respetando entre otras, el derecho a la doble instancia, situación que no fue informada al trabajador aforado.

A lo expuesto, se opuso la parte demandante al formular la alzada en contra de la sentencia, condenando sus puntos de disenso en el posible equivoco de la Juez de primer grado al considerar la falta de inmediatez, aseverar que en el clausulado del contrato de trabajo no se estipulan como graves las faltas allí dispuestas con miras a la finalización del contrato.

Así mismo, aseguró que hubo un análisis inadecuado de las pruebas, tras concluirse que las expresiones de **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** hacia Numar Romaña no eran irrespetuosas al ser producto de charlas entre compañeros. Luego, expuso que el desconocimiento de lo señalado por la Jurisprudencia, en torno a que para el despido no se requiere el adelantamiento de trámite disciplinario.

Perfilado el debate en los términos descritos, valga recordar que, no se discute que la intención del desenlace contractual proviene de la sociedad **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.**, informada al trabajador mediante carta del 14 de febrero de 2023, en la cual indicó la determinación de culminar el contrato, una vez obtuviese el permiso respectivo de la autoridad judicial correspondiente (f. 120 Archivo 03 ED). En efecto, como motivante de esta determinación, la misiva indicó:

Se respalda la anterior determinación, en el hecho que, según lo pudimos comprobar con base en los testimonios que rindieron algunos de sus compañeros de trabajo ante el área de DHO de La Compañía, de tiempo atrás Usted viene incurriendo en actos de irrespeto y maltrato para con su compañero de trabajo Numar Romaña Mosquera, persona de raza negra a la que, según dichas versiones, permanentemente le lanza expresiones racistas y discriminatorias como "gallinazo", "los negros sólo sirven para ser esclavos", "necesito un rottweiler", entre otras, situación ésta que de conformidad con lo establecido en el numeral 2, literal a) del artículo 62 del C. S. del T., le permite a La Compañía dar por terminado el contrato que la vincula con Usted, pero como actualmente goza de a garantía denominada fuero sindical, le ratificamos que iniciaremos el mentado juicio en su contra.

Efectivamente, 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."*

Así mismo, predica la empresa que el comportamiento del accionado encuadra en lo señalado por el Numeral 6° del Literal A del mismo articulado: *"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."*, precisando darse también la transgresión a los numerales 1° y 4° del artículo 58 CST que disponen: *"(...)1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. // 4a.*

*Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. (...)”.*

Igualmente, los literales D y E de la cláusula 7° del contrato de trabajo: “(...) Constituyen además justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador las siguientes, las cuales las partes califican como graves: (...) d) La violación por parte del TRABAJADOR (A) de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. // d) Las desavenencias de consideración o los altercados de palabra o de hecho con sus compañeros de trabajo, así como todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o comportamientos irrespetuosos en que incurra EL TRABAJADOR (A) (...)”. A ello se suma la consideración respecto a la vulneración de disposiciones reglamentarias contenidas en artículos 68, 71, 74 y 81 del RIT.

Con base en lo anterior, debe efectuar la Sala el análisis probatorio a efectos de determinar si por los hechos endilgados, es viable autorizar **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA ALIMENTARIO – SINTRALIMENTICIA** para despedir con justa causa al señor **HERNANDO LEON GIRALDO RUIZ**, abordando el estudio, en primera medida, desde la presunta comisión de actos de malos tratos, injuriosos o violentos atribuidos al citado trabajador en contra de **NUMAR ROMANA MOSQUERA**, para seguidamente, de ser el caso, analizar la transgresión a las faltas predicadas en la demanda y su gravedad.

No obstante, para entender cómo llegó la empresa a la determinación en comento, es 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 **GIRALDO RUIZ**.

En efecto, todo se remonta al hecho reportado por Elizabeth Cristina Taborda Morales en informe del 2 de enero de 2023, en el cual deja constancia de un percance sucedido en las instalaciones de la empresa el 30 de diciembre de 2022, que involucró a los señores **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** y **NUMAR ROMANA MOSQUERA** (f. 5 Archivo 33 ED):

El día 30 de diciembre Numar Romaña y Hernando León Giraldo tuvieron un incidente en el área de acondicionamiento físico a las 8:10 pm aproximadamente; cada colaborador debe ir por su silla para sentarse, Numar Romaña fue por la de él y Hernando se sentó en ella, Numar Romaña se la solicita y le dice que es de él en varias ocasiones, pero Hernando hace caso omiso y no se la entrega, por esta razón Numar se la quita y Hernando cae al piso.

Al preguntarle al señor Numar Rumaña por la situación manifiesta que esto se debe a malos tratos y palabras despectivas recibidas por parte del señor Hernando León Giraldo, y menciona que además tiene testigos de estas situaciones que se presentaron previamente.

A raíz de lo anterior, el señor **NUMAR ROMANA** fue citado a diligencia de descargos, realizada el 13 de enero de 2023, oportunidad en la que, de acuerdo a lo que interesa la proceso, sobre el insuceso reportado, al ser indagado por lo que pasó, dijo (f. 17 a 21 Archivo 33 ED):

PREGUNTA MARIA CLARA MEJIA: ¿Cuéntenos qué ocurrió el día 30 de diciembre de 2022 durante su turno de trabajo con el compañero Hernando León Giraldo?

RESPONDE NUMAR ROMAÑA MOSQUERA: Ese día estaba programado un compartir en el acondicionamiento físico y como ya de ahí nos íbamos para la casa yo fui con morral y todo, las sillas están arrumadas en una esquina donde se arruman siempre, cada quien va por su silla y se va a sentar, yo fui por una, el morral me estaba estorbando y lo puse ahí en la esquina, volteé y un compañero estaba sentado en mi silla, yo le dije, pero él tuvo una actitud muy amigable y le dije "quedate en ella", entonces fui por otra silla, un compañero me llamó atrás, cuando voltee, Hernando León se había sentado en ella, se la solicite amablemente, como en tres veces, le dije que por favor fuera por otra silla que esa era la mía, pero el compañero prácticamente me ignoró tuvo una actitud como arrogante, entonces ahí fue cuando yo reaccione y cogí la silla por detrás y él cayó sentado. Luego él me dijo que eso no se quedaba así pero en ningún momento le dije nada, yo no fui grosero con él y lo dejé así.

Aquí para agregar en esta parte, yo ingrese con él (Hernando) a la empresa entonces hemos tenido una buena comunicación, si yo le hubiera dado la silla él hubiera dicho que yo era su esclavo, porque ha pasado antes, me ha dicho comentarios discriminatorios o racistas, yo nunca he dicho nada sobre eso, pero ha pasado durante muchos años, desde que lo conozco, aquí saben que él es racista, él lo ha divulgado, entonces siempre me ha hecho comentarios racistas: que esclavos, hay que ponerle las cadenas, que esos micos. Lo que más me duele es, no que me diga a mí sino de manera general, porque yo tengo madre negra, hijos negros, familiares. Él ha hecho esos comentarios racistas antes en público, como para que todos lo escuchen, los demás se ríen y me dicen que cómo me lo he aguantado. Ahora que analizo eso puede que haya influido en la reacción que tuve ese día.

Resáltese que el trámite disciplinario seguido en contra de NUMAR ROMAÑA, culminó con la imposición de sanción consistente en suspensión el empleo durante cinco (5) días, decisión notificada el 26 de enero de 2023 (f. 25 Archivo 33 ED).

Sin embargo, además de lo señalado por el propio NUMAR ROMAÑA en punto a las expresiones que en su contra efectuaba el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, se recibió "*testimonio libre y voluntario*", extendidos ante la Coordinadora de Producción de la empresa, señora Elizabeth Taborda Morales, por los trabajadores Juan David Estrada y Felipe Isaza Múnera, quienes manifestaron (f. 22 a 23 Archivo 33 ED):

- Juan David Estrada: "*(...) he sido testigo de muchos tratos despectivos que hace Hernando a Numar todos relacionados con el color de piel todo el tiempo, Numar nunca ha tenido reacción ni violenta ni agresiva, ni contesta, Hernando siempre tiene estos tratos en grupo, con la intención de ponerlo en ridículo. (...)*".
- Juan Felipe Isaza Múnera: "*(...) Yo he sido testigo de los diminutivos y tratos cuando estamos en grupo, empieza a decirle Hernando a Numar que necesita un guardaespaldas perro rootweiler un negro que le ayude, lo trata de esclavo, que los negros se hicieron para trabajar, ofendiendo Hernando siempre a Numar (este se contiene y no responde); esto es constante delante de la gente se para de palabras Hernando con Numar para hacerlo sentir mal y que las personas se rían de él, le dice cara de mico, cara de chimpancé (...)*".

Precisamente, el señor NUMAR ROMAÑA, en atención a lo manifestado en los descargos que había realizado días antes, acudió a rendir ante la Coordinadora de Desarrollo Humano y Organizacional, "*testimonio libre y voluntario*" el 20 de enero de 2023 (f.91 a 92 Archivo 03 ED), efectuando la siguiente mención:

*"(...) Yo conozco al señor Hernando León Giraldo desde hace 24 años que ingresamos a la inducción en la compañía como temporales, en ese tiempo nos distinguimos y desde ese tiempo él manifestó en conversaciones con compañeros incluyéndome que él era racista, que no le gustaban los negros. Esto lo manifestaba varias veces delante de varios compañeros y delante mío. La relación que teníamos era de compañeros de trabajo, así de amistad nunca ha habido, pero como ingresamos varios compañeros y se fueron yendo la relación era como de solidaridad porque éramos de los mismos tiempos de ingreso y*



*éramos de los pocos que quedábamos en la empresa. (...)*

*Ya después cuando estábamos en la sección con el coordinador Iván Salazar, eso hace más o menos 15 años él empezó, no sé si porque vio que no me enojaba por la situación, aprovechaba cualquier situación o momento que era casi todos los días que tenía la oportunidad de hacer comentarios referentes a mi raza como: “que los negros no sirven sino para esclavos” “que me iba a poner las cadenas” “ahí entró otro mico” o me decía “mico” “gorila” “gallinazo” y que yo era un rottweiler, que me iba a poner la cadena porque él necesitaba un escolta. Ya recientemente tuvo la oportunidad de ir a mi tierra, a Quibdó que se fue en bicicleta con otro compañero y vino haciendo comentarios despectivos sobre la región, me dijo que había ido a mi tierra y que en esas calles no andaban sino micos y gorilas, que las calles estaban llenas de eso. Cuando me saluda siempre utiliza el acento marcado o exagerado. Yo he tratado de ignorarlo, pero él ha visto el malestar que me genera, yo nunca le he dicho una mala palabra por eso, los otros compañeros han visto, hay compañeros que se ríen otros a los que tampoco les agrada, pero el hombre aun así seguía haciendo comentarios. No hay como una secuencia fija de cada cuánto él hacía esos comentarios, pero en general en algunas semanas lo hacía hasta dos veces, pasaban semanas en las que no lo hacía. (...) Los comentarios que a mí más me dolían con respecto a la raza porque yo tengo hijos negros, mi mamá es negra, mis hermanos son negros, esos eran los que más me afectaban, cuando generalizaba, yo no mostraba mi malestar y trataba de disimularlo para no generar discordia y llevar la fiesta en paz (...).*

*A veces tenía gestos buenos y me preguntaba por la niña también, de pronto a veces cositas borraban lo otro y yo trataba de seguir ahí aguantando o cuando tuve la situación con mi vivienda. Pero fueron muchas más las malas que las que mostraran compañerismo y solidaridad*

*(...)*

*¿Por qué motivo no mencionaste la situación ante la empresa?*

*Porque digamos que inicialmente por el compañerismo y sentía cierta afinidad con él porque teníamos el mismo tiempo de haber entrado a la compañía y siempre habíamos pues como socializado. Luego a raíz de que él ingresó al sindicato y yo sabía que el ya había tenido inconvenientes con compañeros y había estado en procesos disciplinarios no quise ser el culpable de ocasionarle otro problema y poner bajo conocimiento esa situación que se estaba presentando con él (...).*

Por su parte, el 24 de enero de 2023 el trabajador Juan Pablo García Bedoya concurrió ante la Coordinadora de Desarrollo Humano y Organizacional, y sobre lo antelado dijo: “(...) yo solamente he estado en dos ocasiones el año pasado ahí en el momento deshuesando, cuando Hernando se ha referido con palabras hacia Numar como para generar charla para Hernando, pero obviamente genera molestia en Numar porque no le gusta, le incomoda, yo me doy cuenta que Numar le afecta, baja la forma de ser porque él es una persona muy alegre. Las palabras que ha utilizado es que “te pareces a un mico” o “gorila” o “que te hacen falta nada más las cadenas”. Yo veo que a Numar no le gusta, lo hace sentir mal, a veces eso puede sonar gracioso pero la persona no lo toma de la misma manera, puede sonar feo (...)” (f. 70 Archivo 03 ED).

Consecuencia de lo anterior, mediante misiva del 25 de enero de 2023 la empresa informó al demandado acerca de la decisión de dar apertura a proceso disciplinario en su contra, procediendo a citarlo a diligencia de descargos, misma que se llevó a cabo el 30 de enero de 2023 (f. 56 a 59 Archivo 03 ED), momento en el que, frente a los señalamientos en su contra, indicó:

*“(…) PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿Describa cómo es su relación con el compañero Numar Romaña?”*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: mi relación con el compañero Numar Romaña ha sido de armonía, en ningún momento hemos tenido ningún altercado físico o verbal que dañe nuestra relación como compañeros de trabajo.*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿Usted usa qué palabras para referirse al compañero Numar Romaña?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Como compañeros de trabajo siempre hemos tenido charlas que hemos tolerado entre ambos durante muchos años. Le he mencionado algunos términos relacionados con el color de piel pero nunca lo he ofendido, de hecho el compañero Numar en ningún momento ha interpuesto una denuncia frente a esas palabras por las cuales yo me he referido a él. Lo he tratado del nombre de color de la piel, o sea “negro” como se tratan ellos (entre la misma Raza) también, y también le he dicho “memin” es una caricatura, un personaje de color y vuelvo y reitero porque ha sido de parte y parte, él en ningún momento no ha expresado una expresión de “no”.*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿El compañero Numar con cuales expresiones de “charla” se refiere a usted, según usted menciona?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Bueno, honestamente yo nunca le he puesto atención a las charlas porque las he ignorado, se que han sido de burla y más aún desde que entré al sindicato se han intensificado, de pronto por ejemplo que no vengo a trabajar, que yo me estoy robando la plata porque no cumplo con mi horario de trabajo, que no hago nada en la empresa y esta misma situación ha sido alimentada por algunos compañeros.*

*(…)*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿Usted ha utilizado expresiones como negro, esclavo, mico, gorila hacia su compañero Numar Romaña?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Pues como dice la supuesta citación a descargos son supuestos, pero en ningún momento yo lo he tratado con esas expresiones.*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿Usted sabe de donde es o ha utilizado expresiones relacionadas con el lugar de origen de su compañero Numar Romaña?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Yo sé que él es chocoano, no he utilizado expresiones relacionadas con el lugar de origen.*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿Con que frecuencia utiliza usted este tipo de expresiones “negro, memín” con su compañero Numar?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Expresiones como Negro o memín, han sido muy esporádicas o como le dije anteriormente ha sido una condición que hemos tolerado entre ambas partes.*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿Cómo sabe usted que las expresiones “negro” o “memin” han sido toleradas por su compañero Numar Romaña?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Porque como le dije anteriormente el compañero no se ha tornado de manera violenta o de enojo en mi contra frente a esta clase de expresiones y no ha hecho ninguna referente a esto a la administración de Alimentos Cárnicos.*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿Explique los motivos por los cuales los señores Juan Felipe Isaza Múnera, Juan David Estrada Cardona y Juan Pablo García Bedoya mencionan en sus testimonios libres y voluntarios haber estado presentes en momentos en los que usted presuntamente ha utilizado expresiones como negro, esclavo, mico, gorila hacia su compañero Numar Romaña?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Primero que todo como lo dijo el compañero Helio Fabricio Marín no tiene como soportarse ni la hora, ni el momento ni el lugar de ese supuesto maltrato verbal el cual iba dirigido a Numar Romaña.*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿Explique los motivos por los cuales Numar Romaña menciona en su testimonio libre y voluntario haber recibido de parte suya expresiones relacionadas con su raza o lugar de origen?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Los motivos por los cuales el compañero Numar Romaña cita expresiones relacionadas con su raza o lugar de origen se debe a que el día 30 de diciembre de 2022 el compañero Numar Romaña atenta contra mí tirándome de la silla y de esta surge una incapacidad por parte de la ARL SURA, y por obvias razones al presentarse este hecho en el cual se está incurriendo en una falta grave al reglamento interno de trabajo, el compañero arremete en mí contra por medio de escrito de una supuestas agresiones verbales.*

*(....)*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿En los testimonios de los compañeros se afirma que usted ha utilizado expresiones como “negro”, “mico”, “gorila” o “esclavo”, es correcto?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Vuelvo y repito como le dije anteriormente, en los relatos de los compañeros que me fueron entregados el 26 de enero de 2023, no hay una constancia del día, la hora y el lugar en el cual yo haya hecho un supuesto comentario irrespetuoso en contra del señor Numar Romaña, por lo tanto, los testimonios de los compañeros mencionados no tienen ninguna validez (...).*

En virtud de las manifestaciones efectuadas por el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** en relación con la falta de precisión de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de las circunstancias enunciadas por las personas entrevistadas, la empresa citó nuevamente a dichas personas con el objetivo de que ampliaran sus declaraciones.

En efecto, el 3 de febrero de 2023, ante la Jefe de Desarrollo Humano y Organizacional, señora Liliana María Álvarez, el señor Juan David Estrada Cardona expresó: “(...) He sido testigo desde que fui compañero de Numar en el área de deshuese y se ha presentado desde el año 2021. Todo ese 2021 trabajé en el deshuese y los comentarios se presentaban siempre que había oportunidad o cuando se daba el momento de rotar en donde Numar quedaba adelante del puesto de Hernando, porque él no rota, y eso facilitaba para que se presentaran varias veces a la semana. Como te digo, había momentos que rotamos de a una hora y caía en ese puesto. La última vez que lo presencié fue a principios de 2022 porque me reubicaron en otro puesto de trabajo y ya no tenía cercanía de esos puestos. El puesto se hacía una vez al día y en ese momento

*era que se presentaban esos comentarios (...)” (f. 96 Archivo 03 ED).*

En la misma fecha, el señor Juan pablo García Bedoya, manifestó en adición a lo señalado previamente: *“(…) Sé que la última vez fue el año pasado 2022, porque fue cuando yo empecé a deshuesar, y yo estaba solo en el puesto, yo estaba ubicado en el puesto que queda entre Hernando y Numar, y puedo escuchar lo que se dicen entre ambos. Pudo haber sido en septiembre o julio, no recuerdo exactamente si fue antes o después de yo salir a vacaciones. Nosotros en la línea tenemos un buen ambiente de trabajo, hablamos y charlamos con respecto cuando Hernando escuchaba estas conversaciones él intervenía, pero con comentarios subidos que yo notaba que a Numar le bajaban el ánimo, comentarios como “mico” “gorila” “te hacen falta nada más las cadenas”. Escuché también en otra ocasión anterior a esta en la que le decía Hernando a Numar que se parecía a un mico (...)” (f. 99 Archivo 03 ED).*

A su turno, el señor Juan Felipe Isaza Múnica manifestó ante María Clara Mejía Aristizábal en cuanto la periodicidad de las expresiones del demandado al señor Numar Romaña que: *“(…) Esto se presenta cuando estamos rotando en el puesto y nos toca junto a Hernando y a Numar y a mí, cuando es así yo estoy cerca de los dos y me puedo dar cuenta de los comentarios que le hace Hernando a Numar. Esta rotación de los puestos es muy variable porque depende de la operación, pero mínimo una vez al mes podemos estar cerca los tres una media hora en cada jornada. Estos comentarios se vienen presentando hace muchos años, más o menos desde que a Hernando lo reubicaron en el puesto del cuero hace aproximadamente 2 años, desde el 2020 es que yo lo he notado más. // La última vez que lo escuché fue a finales del año pasado (2022), realmente es claro que yo escucho cuando estamos rotando en la línea y estamos los tres cerca. // la última vez que le dijo fue en noviembre o diciembre del 2022, le dijo que necesitaba un perro para que lo cuidara de aquí a la casa, que un rottweiler o un doberman, que son los perros de color negro. Le decía a Numar que él (Numar) estaba aquí porque él está hecho para trabajar por negro. También estuve el día que Hernando contó que estuvo haciendo recorrido en bicicleta por el Chocó y le dijo a Numar que estuvo por allá y que hay muchos micos por allá, eso igual es un comentario chocante y sucedió en las vacaciones de él (Hernando) en el año 2020 o 2021, hace ya un tiempito (...)” (f. 100 Archivo 03 ED).*

Así mismo, el señor NUMAR ROMAÑA en diligencia del 4 de febrero de 2023 reiteró lo argüido en su declaración anterior (f. 102 a 103 Archivo 03 ED).

Con base en la anterior información, la demandante citó a ampliación de descargos al señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, audiencia agotada el 9 de febrero de 2023 (f. 108 a 115 Archivo 03 ED), de la que se destaca:

*“PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿Qué tiene para decir al respecto?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Bueno primero que todo yo no puedo ser llamado a descargos por la misma falta, si nos vamos a lo que es una ampliación debe haber unas nuevas circunstancias nuevas de hechos diferentes a los aportados por la empresa el día 30 de enero de 2023. Ya que esto es una violación al debido proceso.*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: Diga si es cierto o no lo que allí se plantea en la ampliación de los testimonios.*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: Es totalmente falso.*

*PREGUNTA LILIANA ÁLVAREZ: ¿Cómo explicaría usted que varios compañeros testimonien que usted usa palabras para con Numar Romaña como “gallinazo” “negro” “quemado” “mico” “esclavo”?*

*RESPONDE HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ: En estos nuevos relatos que me fueron entregados el 6 de febrero de 2023, sigue ocurriendo una inconsistencia en cuanto a tiempo, modo, hora y lugar de los supuestos hechos.*

Acto seguido, a las siguientes preguntas, el trabajador niega los señalamientos de sus compañeros, en otras respuestas se remite a lo dicho en diligencia anterior, e insiste en la vulneración al debido proceso.

No obstante, al no ser suficientes para la empresa tales explicaciones, como se dijo en precedencia, la sociedad **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.** tomó la determinación de culminar el contrato del actor, previa obtención del levantamiento del fuero que lo protegía en virtud del ejercicio sindical.

Ahora, en el curso del presente proceso, al momento de rendir interrogatorio de parte, el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO** (Min. 39:32 a 1:21:10 Archivo 17 ED), expresó ser operario de producción en la empresa demandante, negando de entrada haber efectuado manifestaciones racistas en contra de su compañero de trabajo Numar Romaña, pues **si bien ha utilizado términos relacionados con su color de piel**, entre estos, “*negro o memín*” en ningún momento se refirió a este como “*mico, gorila o perro rottweiler*”, no imita su acento, y mucho menos dijo que en su tierra solo había micos y gorilas, tal como lo dijo en sus descargos. Que cuando hizo comentarios al citado por su raza, los hizo en son de charla, nunca con la intención de ofender, resaltando que Numar tampoco manifestó inconformidad frente a ello, pues también recibió charlas de aquel. Que de hecho en un grupo de *WhatsApp* que tienen, todos los integrantes montan fotos y “*gozan todos*”. Que los demás compañeros han escuchado como charlan, incluso se han reído y disfrutaban de la situación, fomentándola en cierta forma.

Que el señor Numar Romaña nunca puso denuncia en su contra, porque tenían afinidad, la cual se rompe con la agresión propinada por este el 30 de diciembre de 2022, momento en el que, estando en una reunión, el citado le solicitó una silla, a lo cual se negó el accionado, respondiendo Numar tirándolo de esta, percance que le provocó 15 días de incapacidad y asistir a terapias físicas. Por este hecho, dijo, interpuso una denuncia por lesiones personales ante la Fiscalía. Que una vez fue citado a descargos el señor Numar puso de presente que lo ha tratado de esa manera, cuando a los ojos de todo era simplemente con el ánimo de charlar. Frente a este último punto, indicó que aquel se retractó de toda la situación en diligencia ante la Fiscalía, añadiendo que durante este tiempo no tuvieron percance físico o cruce de palabras, insistiendo en que todo surge al sentirse amenazado por el incidente mencionado.

Que en el trámite ante la Fiscalía también se retractaron los señores Juan David Estrada y Juan Felipe Isaza Múnera, negando igualmente que el envió correo electrónico al señor Numar Romaña solicitando la retractación y el pago de \$400.000.000, ya que esta última manifestación surgió cuando fueron citados a conciliar. Que la motivación para citar a los demás compañeros en su denuncia fue porque ellos en cierta medida están mintiendo, dado que quiere hacer ver la situación como un tema de racismo, pese a que el propio Romaña se retractó y dijo que todo era por charlas.

Que en sus descargos le fueron puestas de presente las expresiones de Numar Romaña y los demás compañeros, a lo que manifestó la existencia de una vulneración al debido proceso, dado que no se dice nada de la fecha o el lugar de los hechos. Que después resultó citado nuevamente, previa manipulación de los testigos por la empresa, diciéndoles qué debían indicar. Por último, anotó que le sacaron un panfleto en el que decían que por su culpa iban a echar a otro compañero, tildándolo incluso de homofóbico.

A su turno, el representante legal de la accionante **JORGE ADRIÁN VÁSQUEZ GÓMEZ** (Min. 1:23:55 a 1:40:03 Archivo 17 ED), además de no constarle quien es el jefe

inmediato del demandado, no conoció si estos conocían el trato entre Numar y Hernando. Seguidamente, explicó que la empresa realiza mediciones de riesgo psicosocial a sus trabajadores, en las que participó Numar, desconociendo el resultado de esta clase de estudios. Que al interior de la compañía hay comité de convivencia, pero no sabía de denuncias por actos de racismo. También relacionó que la empresa llamó a descargos a Numar por la agresión a Hernando, lo que, dijo, pudo haber sido cerca al 30 de diciembre de 2022. Que, en relación con el panfleto en contra de Hernando, la empresa recogió los que estaban circulando, pero no lograron establecer su procedencia.

Así mismo, por solicitud de la parte demandante, fueron escuchados los testimonios de **NUMAR ROMANA MOSQUERA** (Min. 1:46:07 a 3:15:34 Archivo 17 ED), **ANDERSON GABRIEL ZAPATA** (Min. 11:05 a 1:21:35 Archivo 17 ED), **JUAN PABLO GARCÍA BEDOYA** (Min. 1:31:58 a 3:02:05 Archivo 17 ED), **MARÍA CLARA MEJÍA ARISTIZÁBAL** (Min. 3:05:51 a 4:38:29 Archivo 17 ED), **JUAN DAVID ESTRADA CARDONA** (Min. 4:42:15 a 5:22:43 Archivo 17 ED), **JUAN FELIPE ISAZA** (Min. 5:26:33 a 6:14:33 Archivo 17 ED) **LILIANA MARÍA ÁLVAREZ ESPINOSA** (Min 03:20 a 2:26:55 Archivo 17 ED).

El señor **NUMAR ROMANA MOSQUERA**, dijo ser operario de producción de la demandante, procediendo a reiterar lo expuesto en sus intervenciones ante la compañía, especialmente el incidente ocurrido el 30 de diciembre de 2022, cuando en un compartir en la zona de acondicionamiento, imprudentemente haló la silla en la que el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** estaba sentado, en razón a que lo ignoró al solicitarle en varias ocasiones su entrega pues había sido él quien la había traído, hecho que lo llevó a afrontar proceso disciplinario que concluyó con una sanción de suspensión durante (5) días del empleo. Que, en el curso de dicho proceso, explicó en sus descargos haber actuado de esa manera, pues al dejarle el asiento después se diría que era su esclavo, cuestión frente a la cual fue requerido para que aclarara, a lo que contestó que de ese tipo eran las charlas del señor **GIRALDO RUIZ**.

Sobre su relación con el demandado, dijo que era de compañeros, una relación laboral buena, compartiendo en la planta en la misma sección, ajustando 15 años aproximadamente en la misma jornada. Que en el trato del demandado, como hubo confianza, nunca le manifestó nada, ni le puso problema; no obstante, explícitamente reconoció que si había charlas discriminatorias, alusivas a su raza, color y región, con comentarios como “mico”, “gorila” “que los negros servíamos para esclavos”, “que era un rottweiler que me quería poner de escolta”, manifestaciones que señaló como periódicas, tanto que lo saludaba imitando el acento chocoano.

Que pese a ello había cercanía, resaltando que **HERNANDO LEÓN** le preguntaba por su hija, y otros gestos buenos de este. Explicó que antes del incidente de la silla no puso en conocimiento de nadie esos tratos, en atención a que es muy paciente, aunque aceptó que a veces si generaban malestar, más cuando afirmó, se lanzaban frente a personas con las que no estábamos acostumbrados a charlar, por lo que optaba por retirarse, ya que nunca le dijo una mala palabra, agregando que no lo denunció por compañerismo. Que en el trámite ante la Fiscalía se retractó en punto a decir que Hernando hacía los comentarios para afectarlo, sino por la confianza y compañerismo. Que en un principio el denunciante petitionó \$400.000.000 para retirar la denuncia, pero fueron aconsejados para conciliar porque eran compañeros, a la par que hubo mediación de otro colaborador perteneciente al sindicato, agregando que en reunión previa, antes de la audiencia ante la Fiscal, **HERNANDO LEÓN** le manifestó no tener pretensión económica, pidiéndole solamente que se retractara de todo el proceso seguido en la empresa, que incluso le redactó documento con lo que debía decir, pero se negó a firmarlo, aduciendo que era un ser humano con sentimientos, aunado a que no le hizo comentarios tan fuertes.

En este punto, señaló que pese a la retractación, no negó en ningún momento que el demandado efectuara los comentarios referidos, momento en el que incluso resaltó una situación en la que después de un viaje de Hernando a Quibdó, este le dijo que lo único bonito que había

allí era el Malecón, ya que las calles “*eran muy llena de micos*”. Anotó que no puso en conocimiento de ello a nadie, y que los compañeros que escuchaban, unos se reían, pero otros le preguntaban que como aguantaba.

Que lo que dijo ante la empresa fue de forma libre y voluntaria, para afirmar seguidamente que la empresa hace capacitaciones sobre el respeto y campañas de información en las que ha participado el accionado, pero aun así, después de estas los comentarios de su parte continuaban.

Relató el testigo que ante su jefe Elizabeth Taborda expresó cómo era tratado por Hernando, agregando que sus descargos fueron recibidos por la Jefe de Desarrollo Organizacional, diligencia en la que preguntaron quien sabía de la situación, respondiendo que no era difícil, en tanto Hernando efectuaba los comentarios delante de varias personas, por lo que decide hablar con Juan Felipe Isaza, Juan David Estrada y Juan Pablo García, a quienes abordó, según afirmó, porque han vivido de cerca la situación con Hernando. Señaló por su parte que Anderson Zapata, pese a no estar en su jornada, un día rotó y escuchó a **HERNANDO LEÓN**, ofreciéndose a declarar.

Sobre la forma como acudió a declarar dijo (ampliación), expresó que su jefe (Elizabeth) le indicó que subiera a Desarrollo Organizacional, donde la señora María Clara, área donde fue requerido para aclarar lo sucedido con Hernando, por lo que procedió a narrar los hechos. En este punto de su relato, expuso que el señor **GIRALDO RUIZ** no efectuaba comentarios frente a los jefes. Que pese a las campañas de no discriminación proporcionadas por la empresa, y a que se les decía sobre la existencia de una “*Línea Ética*”<sup>1</sup>, no acudió a esta porque tenía una buena relación con Hernando, nunca ha pensado en hacerlo quedar mal, y tampoco llegar a esta situación. Agregó que no acudió al Comité de Convivencia Laboral, escenarios en el que solo estuvo en una ocasión como testigo de un suceso precisamente con el demandado. Finalmente, expresó que en ningún momento rechazó los comentarios de Hernando, y tampoco le dijo a alguien sentirse discriminado o molesto.

A su turno, el testigo **ANDERSON GABRIEL ZAPATA**, señaló ser compañero de trabajo de Numar y Hernando hace 11 años, de los que dijo, tienen relación de compañeros, con quienes ha compartido ciertos periodos en la misma jornada, siendo el último de estos en septiembre de 2022. En ese trasegar, refirió haber presenciado un solo comportamiento del demandado hacia Numar, narrado que en una pausa activa en la que tocaba levantar los brazos, se escuchó cuando Hernando le dijo al otro compañero que “*así hacen los gallinazos*”, y al rotar las extremidades, también señaló el citado decir que “*cuando el gallinazo hace así es para expandir el mal olor*”. Dicho suceso, expresó que fue en septiembre de 2022. Así mismo, dejó sentado que Numar no le hizo reclamo a Hernando, al igual que desconoció si este rindió descargos por ello.

Que rindió testimonio el 4 de febrero de 2023 de manera libre y voluntaria, explicando que luego de escuchar en una reunión grupal que Numar necesitaba testigos del tema racial con Hernando, procedió a informarle a la jefe Elizabeth Taborda (Coordinadora de Producción), quien lo envió hacia donde Liliana Álvarez (Jefe de Desarrollo Humano y Organizacional), a quien le relató lo que sabía, ella redactó el documento y este lo leyó. Que si bien fue denunciado por Hernando en la Fiscalía, no se retractó, tras considerar que los señalamientos efectuados por el denunciante, iban en contra de sus principios, pues insiste en que no se trató de una charla, y que, pese a habérsele propuesto retractarse por el hecho de que Numar lo había hecho, insistió en que respetaba esa decisión, pero era lo que había visto.

Aseveró que no denunció los actos ante la empresa por que no era de problemas, y tampoco quería quedar como un sapo, momento en el que dijo que Numar no manifestó incomodidad sobre los señalamientos de Hernando, afirmando que era su apreciación manifestar

---

<sup>1</sup> Canal de denuncias.

lo de discriminación. Expresó que la empresa adelantaba planes de riesgos psicosociales, y que, en términos laborales, Hernando charlaba con Numar.

Al igual que el anterior testigo, refirió que en la compañía existe una “*Línea Ética*”, pero no presentó queja, ni siquiera como anónima. Aseguró que toda esta situación generó conmoción ante la posibilidad de que Numar se quedara sin trabajo, al ser considerado como buena gente, al paso que aclaró, que tampoco hay intención del despido de **HERNANDO LEÓN**.

El testigo **JUAN PABLO GARCÍA BEDOYA** señaló que lleva 8 años en la empresa, laborando en el área de cerdos. Que no estuvo presente el día del incidente entre Numar y Hernando, pero supo de lo sucedido. Al ser interrogado sobre la relación de estos dos, dijo que lo visto desde que comenzó a estar cerca de estos era que charlaban y conversaban. Al mismo tiempo, relató que estuvo presente en dos (2) ocasiones en el año 2022, al iniciar el entrenamiento en un puesto cercano a aquellos, en que escuchó cuando Hernando le dijo a Numar “*negro*”, “*que se parecía a un gorila, le hacían falta las cadenas para parecerse a un mico*”, comentarios de los que expresó, pese a poder generarse en el momento de charla, no sabía si existía confianza entre ellos, pues percibía que esto le bajaba un poco el ánimo a Numar. Negó conocer si estas manifestaciones venían de tiempo atrás, si eran charlas o problemas.

En otra ocasión, narró que, al estar en las “*deshuesadoras*”, Hernando se metió en una conversación e hizo manifestaciones de la misma manera a la anterior, “*como de mico*”, reiterando que le hacían falta las cadenas, suceso que junto al anterior, ocurrió antes del 30 de diciembre de 2022; no obstante, negó haber denunciado ante la empresa, al anotar que no le gustan los problemas. Que en su momento, movido por el respeto y debido a que notó el decaimiento de Numar, acudió a declarar ante la empresa, siendo enviado donde Liliana María Álvarez y María Clara Mejía con quienes se expresó, y quienes indagaron sobre lo evidenciado entre Numar y Hernando, y si estos sucesos generaban discordia entre ellos. Que posteriormente fue llamado para que ampliara su declaración.

Refirió haber sido denunciado por Hernando por injuria, escenario en el que decidió no retractarse, por el contrario, ratificó sus dichos. Seguidamente indicó que la empresa retroalimenta en reuniones el tema de discriminación, y de hecho la jefa lo recalca cada semana, pues la empresa no tolera esas expresiones, ni siquiera como bromas, capacitaciones que señaló, también las recibió el demandado.

Que considera que el bajón de ánimo que vio en Numar en los eventos narrados se dio por las charlas o comentarios de Hernando, pero no le preguntó directamente a este. Que en la ampliación de su declaración le realizaron preguntas. Que Numar no le manifestó inconformidad a Hernando, y tampoco consultó con el primero si ello le molestaba, tampoco que se sentía maltratado, discriminado, violentado o injuriado, además de no conocer si entre estos se generó algún altercado. Finalmente, anotó que no presentó denuncia a través de la “*Línea Ética*”, como tampoco le sugirió a Numar que lo hiciera, ni siquiera ante el Comité de Convivencia.

Luego, el declarante **JUAN DAVID ESTRADA CARDONA** informó haber sido citado al presente proceso para atestiguar sobre actos de racismo contra Numar, hecho de los que indicó, se han presentado en la línea de “*deshuese de cerdos*”, sitio en el que Hernando ha hecho comentarios relativos al color de la piel y el origen del compañero mencionado, los cuales, pese a no ser tan constantes, si ocurrían en varias ocasiones, sin recordar específicamente la clase de expresiones utilizadas, resaltando que lo presenciado por este fue hace aproximadamente dos (2) años, ya que fue objeto de reubicación hace año y medio. Indicó que no puede calificar ni comprobar los hechos como actos de racismo.

Que habló con Numar y este le comentó sobre lo sucedido con Hernando, ofreciéndose como testigo de lo presenciado con este. En torno a la relación de los citados, dijo que tenían una aparente cercanía, hablaban constantemente, sin evidenciar discusiones entre estos, o que las manifestaciones aludidas fuesen en el marco de un altercado. Refirió que no le costa que Numar le dijera algo a Hernando por ello, o que no se sintiera a gusto con el trato recibido. Que posterior



a su declaración fue llamado por la empresa para que ampliara su declaración con la precisión de fechas y acontecimientos específicos.

Resaltó que el mismo Hernando lo denunció por calumnia en la Fiscalía, trámite que concluyó con una conciliación en la que dijo que no podía dar sustento de que este fuese racista u homofóbico, pero mantuvo su posición frente al resto de los hechos advertidos directamente, lo que se convertía en un retracto parcial. Que la empresa hacía mediciones del entorno laboral y riesgos psicosociales, difundía historietas sobre valores, sin constarle si el demandado participaba de estas.

Que Numar no le manifestó sentirse discriminado, violentado, injuriado, maltratado, molesto o incomodo por los comentarios de Hernando, y aceptó no haber denunciado porque estos tratos se normalizan, sin corresponderle responder por terceros.

A su turno, el señor **JUAN FELIPE ISAZA MÚNERA** al ser indagado sobre la relación entre Numar y Hernando, adujo que era buena, pese a que presencié actos en los que Hernando charlaba “*pesadito*”, diciéndole “*care mico, rottweiler*”, y otro evento relevante fue lo comentado cuando estuvo en el pueblo de Numar, “*le dijo que por allá solo se veían micos*”, catalogando esta como la manifestación más pesada escuchada del compañero. Que este último suceso fue hace como 1 o 2 años, pero de las otras expresiones, refirió haber escuchado entre noviembre y diciembre de 2022. Que no recuerda que las partes hubieren tenido altercado por ello, como tampoco que Numar le hubiere expresado a Hernando alguna inconformidad.

En cuanto a su declaración ante la empresa, dijo haber acudido a rendir su testimonio de manera voluntaria, informándole ello a Elizabeth Taborda Morales (jefe), aceptando el contenido de lo redactado en los documentos obrantes en el expediente, incluido el de la ampliación del testimonio efectuada el 3 de febrero de 2023. Destacó que cuando a Numar le dicen algo como lo anotado, este nunca responde.

Que fue denunciado por Hernando ante la Fiscalía, procedimiento en el que no se retractó, sino que ratificó lo dicho ante la empresa. Relató que la compañía ha dado capacitaciones sobre conductas que pueden ser calificadas como agresiones verbales, de origen étnico racial o sexual. Sobre las motivaciones para declarar sobre lo sucedido, indicó que ya tanta charla de esa manera se vuelve cansón y ofensivo, punto en el que narró que vivió en el Chocó, y respeta demasiado a las personas. Que Numar no dice lo que siente, pero se notaba a veces bajo de tono cuando hablaban en esos términos tan pesados, tratando de evitar problemas.

Relató que Numar le pidió que fuese testigo por la época en que rindió descargos por el incidente de la silla con Hernando, por lo que después acudió con ese fin donde Elizabeth Morales. Por último, dijo que Numar en ningún momento manifestó sentirse acosado, irrespetado, sujeto de malos tratos, actos de violencia, aceptando que tampoco le recomendó denunciar los tratos evocados.

En la misma audiencia fue escuchado el testimonio de **MARÍA CLARA MEJÍA ARISTIZÁBAL**, Coordinadora de Desarrollo Humano y Organizacional, quien en su momento recibió las declaraciones y descargos de Numar y Hernando, al igual que de los demás compañeros. Relató el incidente ocurrido entre los citados el 30 de diciembre de 2022, reportado por la jefe inmediata de ambos colaboradores, entablándose proceso para aclarar lo acaecido, escuchando a Numar Romaña en diligencia de descargos, oportunidad en la que manifestó que su actuar se dio porque estaba un poco cargado a raíz de los comentarios provenientes de Hernando, aduciendo que, la reacción era que si en ese momento le entregaba la silla, daría pie para que el demandado hiciera comentario asociado a su raza, como “*esclavo*”. Que luego de ello llegaron los otros testimonios de los compañeros de la línea de cerdos, quienes expusieron haber presenciado situaciones en las que **HERNANDO LEÓN** hacía comentarios en relación con el color de piel de Numar, como decirle “*mico o perro rottweiler, gorila*”. Ante esta circunstancia, dijo la testigo, llamaron al implicado a descargos, el cual aceptó que le decía “*negro o memín*”,

y respecto de las demás manifestaciones, alegó que no había precisiones de tiempo, modo y lugar de parte de los declarantes.

Que en razón de esto último la compañía procedió a indagar en los declarantes a fin de extraer si recordaban cuando, como y en qué condiciones se daban los tratos esbozados, para después citar a Hernando con la información recaudada. Que la empresa citó a las personas que manifestaron tener la intención de declarar, procediendo a recepcionar unos testimonios, en conjunto con su jefe Liliana María Álvarez, y otros de manera individual. En relación con Numar, explicó que en sus descargos hizo mención al tema, y se le pidió que indicara cuales eran los otros comentarios recibidos de Hernando, a lo que accedió relatando los hechos, frente a lo cual, indicó la testigo, procedió a transliterar sus dichos, redacción que después fue corroborada por el propio declarante.

Ilustró que en los primeros testimonios no se condensó en cada documento ninguna pregunta, porque las personas acudieron a rendir su versión, mientras que en la ampliación las preguntas realizadas eran en razón con el contexto de lo declarado anteriormente, y solo se les pidió verbalmente que fuesen precisos en las circunstancias de tiempo, modo y lugar. En ese momento, la declarante recabó en que la empresa no conocía de hechos anteriores de índole similar entre Numar y Hernando, resaltando del primero que ha sido tranquilo, sin hacer manifestación alguna, tanto que al preguntársele del porque no había manifestado nada, escuchó de este que no quería afectar a nadie, o generar problemas en el ambiente, más teniendo en cuenta que Hernando tuvo un problema anteriormente, y con la situación podía agravarlo.

Detalló que pudo haber momentos en que para Numar Romaña las aseveraciones de Hernando fuesen en son de charla, pero al ser continuas ya se tornaba confusa la situación. Indicó así mismo que la jefa de ambos tampoco supo de lo que sucedía. De los testigos recaudados por parte de la empresa, señaló, por ejemplo, que el señor Anderson Zapata compartió en su momento con Numar y Hernando, y en virtud de ello le expresó a su superior su intención de declarar, testimonio que fue tenido en cuenta a la hora de definir la situación de Hernando.

Para el análisis del conflicto, señaló que la empresa encontró expresiones similares en los testigos, dirigidas a menospreciar un compañero por su raza u origen, lo que está prohibido en la empresa, evidenciándose esta actitud como recurrente en diferentes momentos y espacios en búsqueda de que se rieran del trabajador, no hallando en Numar respuesta a tales comentarios.

La testigo aclaró que entendía la existencia de chistes ente compañeros, pero en la situación particular era diferente, pues los demás colaboradores notaban el cambio de estado de ánimo de Numar, quien refería como doloroso e incómodo que se dijera que en su tierra solo había micos pues tenía mamá e hijos negros.

Más adelante, en relación con el trámite disciplinario, explicó que están regidos por lo dispuesto en la ley, aunque en la convención también hay condiciones específicas para esta clase de asuntos, entre estas, la remisión de carta de notificación de apertura, pero en general se agotan los procesos conforme la ley. Que al agotar una etapa como la ampliación de los testimonios, puede llevar a que no haya sanción, o que efectivamente la haya cuando se analizan las condiciones. Refirió no recordar si para decidir el despido la convención contempla un proceso como tal.

En ese contexto, dijo que el proceso seguido a Hernando era con fines de aclarar los señalamientos de los testimonios en cuanto a sus tratos hacia Numar, pero este solo aceptó decirle “negro y memín”, decidiendo la empresa la ampliación de las declaraciones para profundizar acerca de lo que estaba pasando, es decir, si se trataba de una charla entre compañeros, o una situación no permitida, aclarando que no estuvo presente en ninguna situación dada entre Hernando u otro compañero. Seguidamente, apuntó que la empresa realiza capacitaciones sobre la temática, ello a través de comunicados denominados “*actúo íntegramente*”, comunicados del comité de convivencia laboral, así como campañas desplegadas en historieta llamada “*Las Aventuras de la Familia Jaramillo*”, y programas como “*Somos únicos, somos uno*”, en los que

se hace hincapié en el respeto por el otro. En estos también se pide a los trabajadores que no toleren escenas de discriminación o agresión, para lo cual tenían como canales la “*Línea Ética*”, el Comité de Convivencia Laboral y el Jefe Inmediato.

Retomó sobre las diligencias seguidas en el proceso de Hernando que fue digitadora de los descargos, trámite ajustado a la Convención y el RIT, a la par de también aceptó haber estado en las declaraciones de Juan David Estrada y Juan Felipe Isaza, al igual que en la ampliación del primero de ellos. Que la empresa indagó sobre si lo ocurrido eran charlas normalizadas entre compañeros que tiene apodos entre sí, o una situación diferente, obteniendo, por ejemplo, de Juan Pablo García, que Numar siempre se quedaba callado o cabizbajo. En cuanto a la formulación de preguntas en cada una de los testimonios recepcionados, reseñó que a estos no había necesidad de interrogarlos, ya que apuntaron simplemente a que Numar se quedaba callado.

Que en el particular no se activó el comité de convivencia porque no hubo denuncia como tal, se inició el trámite por una vía diferente, preservando eso sí, el debido proceso. Que la empresa cuenta con equipo de asesoría laboral que acompaña los procesos, el cual justamente, recomendó la ampliación de los testimonios ante la manifestación del accionado de vulneración de sus garantías. Relató dentro de su intervención que con frecuencia en los procesos adelantados con la empresa es normal que compañeros den testimonio libre sobre lo sucedido, en la medida que es factible que hayan presenciado los hechos, aspecto en el que destacó que los colaboradores escuchados acudieron al jefe inmediato, considerando que no era pertinente que Hernando acudiera a la rendición libre y voluntaria de las declaraciones.

Al ser inquirida sobre las acciones de la empresa en favor de Numar Romaña como víctima de racismo, informó que siempre se encuentra a disposición de todos los colaboradores, la línea de atención a problemas psicológicos, que es confidencial y privada.

De otro lado, se cuenta con el testimonio de **LILIANA MARÍA ÁLVAREZ ESPINOSA**, quien funge como Jefe de Desarrollo Humano y Organizacional. Aquella puso de presente que en lo referente a los hechos sucedidos entre Hernando y Numar, a través de la iniciación de un proceso disciplinario, pudo advertirse por la empresa la existencia de actos de discriminación racial del primero contra el segundo. En dicho contexto, señaló que acompaña el trámite de los procesos disciplinarios, en los cuales los descargos son tomados por la Coordinadora de Desarrollo Humano (María Clara). Refirió que Numar tuvo una conducta inadecuada con Hernando por una silla, pero al revisar porqué se produjo esto, quedó en evidencia que Numar temía porque el demandado le lanzada expresiones relacionadas con “*usted es mi esclavo*”, actuaciones no aceptadas por la compañía, en la que detalló, se trabaja con elementos cortopunzantes, tratándose de evitar escenarios de acaloramiento, para lo cual se desarrollan políticas de diversidad e inclusión, solicitando al personal el manejo de relaciones de respeto.

Que, ante actos como los aludidos, la empresa cuenta con estrategias preventivas y otras correctivas, que en lo concerniente a las primeras, encierra todo el tema de la “*declaración estratégica*”, consistente en la divulgación a los trabajadores de temas de diversidad, equidad e inclusión; invitándolos a comportarse muy acorde a los valores que deben manejar. Dentro de estas iniciativas también está el tema de la historieta de la “*Familia Jaramillo*”. Luego, en el ámbito de las correctivas, se disponen medios para que las personas tomen acciones al sentirse vulnerados, como son, el comité de convivencia, la “*Línea de Ética*”, el área de gestión humana y la línea de primero auxilios psicológicos.

Especificó que, al optar por el área de gestión humana, se escucha a los trabajadores, para seguidamente proceder con la investigación o el proceso pertinente. Respecto del Comité de Convivencia Laboral, se hace publicidad en todas las carteleras, formación y campañas relacionadas sobre el acoso laboral y el respeto, siendo voluntad del trabajador acudir a este. En ese sentido, arguyó que al llegar el caso a gestión humana, se evalúa y pondera a efectos de estudiar si es viable remitirlo al Comité, lo que ocurre, siempre que se considere que el tema puede ser materia de conciliación, cuestión que no se advirtió como posible para el caso de los

trabajadores Numar y Hernando, por cuanto se dispuso verificar si las expresiones del segundo eran de índole discriminatorio, advertido lo cual lo se determinó la iniciación de trámite disciplinario, dado que se atentaba contra el reglamento interno y los valores de la empresa, notándose una actitud de Hernando tendiente a generar risas, burlas y escarnio.

En la misma senda de la testigo que le precedió, esta declarante expuso que era normal que los trabajadores comentaran entre sí acerca de lo acontecido en la empresa, por ejemplo, del caso de Numar, a quien varios compañeros le comentaron que tenían a bien dar su testimonio sobre los sucesos acaecidos con Hernando, y pasaron a contárselo a su jefe directo, para ser remitidos luego a gestión humana. Respecto de las declaraciones, especificó que en primera medida estos expusieron libremente lo que percibieron de la situación, y en las ampliaciones se les hicieron preguntas en punto a precisar cuándo y donde ocurrieron los hechos narrados. Que tuvo que llegarse a la ampliación de los testimonios, pues Hernando y los compañeros del sindicato que lo acompañaban fueron enfáticos en que los dichos de los demás colaboradores escuchados, no relataban circunstancias de tiempo, modo y lugar.

De otro lado, especificó que la convención colectiva de trabajo no especifica el agotamiento de trámite disciplinario para la terminación del contrato, aclarando que en el caso del demandado se llevaron a cabo ciertas etapas para esclarecer los hechos y respetar su derecho de defensa. Frente a los elementos de prueba recaudados, resaltó que la declaración de Anderson Zapata llegó voluntariamente después de iniciado el trámite en contra de **HERNANDO LEÓN**, y a pesar de recibirla, esta no fue incluida finalmente dentro de las pruebas.

Surtido lo anterior, de consuno con los jefes directos y la Coordinadora de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, decidieron que el paso a seguir era la finalización del vínculo con el accionado, en tanto hallaron situaciones de irrespeto no tolerables en la compañía, esto devenido de la utilización de palabras contra la raza de otro colaborador, actitud generadora de indignación para Numar y burla frente a sus compañeros, entendiéndose que no se había denunciado, porque en principio, la sola expresión es de risa, socialmente aceptado.

Que por estas declaraciones, tanto Numar Romaña como quienes fungieron como testigos fueron denunciados por Hernando ante la Fiscalía, quien en su momento le pidió al primero retractarse sobre los hechos denunciados, y que de hacerlo este también desistiría del monto reclamado por el incidente de la silla, que era de \$400.000.000, enviándole una carta por correo electrónico, en la cual le indicó que se retractara bajo la premisa de que todo era en son de charla.

Estos hechos adujo saberlos porque se los comentó Elizabeth Taborda, jefe de Numar y Hernando, misma que puso de presente también el estado psicológico de Numar, toda vez que tenía miedo de lo que pudiera pasar, como quiera que su situación económica no era muy fortalecida, sugiriéndole que asistiera a la línea de primeros auxilios psicológicos, o de requerirlo, se proveyera asistencia externa.

Informó que no todas las campañas de valores consisten en capacitaciones, sino también conversaciones, concursos de videos por cada equipo, todo lo cual genera que los trabajadores se involucren. Que realizan campañas también de sana convivencia e identificación de conductas que atentan contra esta, y últimamente se ha tocado el tema de diversidad e inclusión, programas de los que ha hecho parte Hernando. También se despliegan mecanismos preventivos y campañas desde hace muchos años, entre estos, la implementación del SSST con planes para minimizar riesgos psicosociales.

Más adelante, insistió en que en cierto momento las personas que rindieron su declaración, voluntariamente expresaron que querían hacerlo, cuadrándose el espacio para poder pasarlos y de esa manera escuchar su relato de los hechos. Que en el proceso disciplinario contra Numar Romaña se decidió como sanción la suspensión del empleo por cinco (5) días, pues se entendió que, dentro de su actuar, estuvo movido y afectado emocionalmente por las manifestaciones en contra de su dignidad humana. De igual forma, indicó que en el momento en

que salió un panfleto en contra de Hernando, este solicitó que se investigara, pero no se pudo encontrar nada que llevara a alguna conclusión.

De otra parte, manifestó que normalmente cuando llega un caso, se consulta al área de asesoría laboral, pero aclaró que como empresa eran autónomos en la toma de decisiones, y si bien tienen en cuenta los asesores, también consideran los hechos dados al interior de las plantas y operaciones. Aceptó haber redactado la carta de despido del demandado, para continuar diciendo que, a pesar de no habersele referido la posibilidad de acceder a una segunda instancia, esto aparece en la Convención Colectiva, supuesto conocido ampliamente por el demandado en razón a su participación en el análisis y negociaciones de los acuerdos colectivos.

No obstante, posteriormente rectificó sus dichos ante las posibles dudas, esbozando en realidad no hubo omisión porque no hay procedimiento estipulado para arribar a la decisión del despido.

Al preguntársele si Numar le manifestó sentirse provocado, esgrimió que la palabra utilizada por aquel fue sentirse mal, era más un sentimiento de tristeza, que sus compañeros se burlaban, pues Hernando buscaba hacer comentarios para generar risas. Finalmente, no supo si Numar se retractó en el trámite de la Fiscalía.

A instancias de la parte demandada, se recaudaron las declaraciones de **LUIS FERNANDO HENAO** (Min. 6:40 a 1:11:46 Archivo 37 ED) y **HELIO FABIO MARÍN ZEA** (Min. 1:15:21 a 2:06:12 Archivo 37 ED). El primero, trabajador de la empresa demandante en el área de entrega de dotación, expresó saber que inicialmente llamaron a Numar para rendir descargos por un acto de “*intransigencia*” con **HERNANDO LEÓN**, hecho que no presencié. Así mismo, desconoce si el demandado ha tenido actos de discriminación en contra de Numar Romaña, de lo que se enteró solo a partir de los descargos rendidos en su momento por este último.

Que conoce a ambos trabajadores por ser los de “*vieja guardia*”, aunque anotó que no sabe cómo es la relación entre ellos, si tenían una fuerte amistad, y tampoco lo relacionado con el trámite seguido ante la Fiscalía. Que participó en una reunión entre aquellos, propiciada por otro trabajador afrodescendiente de nombre Bruno Palacios, conversación que se desarrolló de manera amable y acordaron conciliar, dado que no valía la pena perder el puesto de trabajo. No obstante, adujo que en este encuentro no se habló del trato en la empresa, tema en el que indicó como normal que haya “*chapas o sobrenombres*”, al punto que, incluso una “*Dra Patricia*”, los llamaba a todos “*negritos*”. Así mismo, dijo desconocer los motivos del porque llegaron a la Fiscalía, quedaron en que iban a hacer un documento, pero no conoció su contenido, y supo que Numar después manifestó que no lo firmaría.

Que se hacen capacitaciones sobre acoso laboral pero no se profundiza mucho sobre el tema, indicándose que de llegar a ser víctimas de este o de hostigamiento, debe denunciarse, sea a través de la “*Línea Ética*” o con el jefe inmediato. Que la empresa también ha dado charlas sobre el riesgo psicosocial, pero muy poco, negando campañas contra el racismo o programas sobre discriminación después del incidente entre Numar y Hernando. Posteriormente, manifestó que la empresa ha perseguido a los integrantes del sindicato, con el ánimo de desarticularlo, con actitudes como la de negar ascensos.

El testigo **HELIO FABIO MARÍN ZEA**, operario en Galletas Noel e integrante de Sintralimenticia, apuntó que asistió a Hernando a la diligencia de descargos a la que fue citado, y se le pusieron en conocimiento las versiones libres de compañeros, incluido Numar, para después volver a ser citado irregularmente a una ampliación, la que señaló, debió ser por hechos nuevos, actuación acomodada por la empresa que denota la manipulación de los testigos, pues inicialmente sus relatos no contenían circunstancias de tiempo, modo y lugar, mostrándose, por ejemplo, como la Jefe Liliana Álvarez intentó acomodar los registros de los compañeros a efectos de llenar los vacíos jurídicos, llamando nuevamente a los trabajadores, de los que expresó, se sintieron presionados ante la relación de subordinación con la empresa, en busca que el personal

se auto inculpe. De otro lado, explicó que no tenía conocimiento de problemas entre Numar y Hernando.

Respecto del procedimiento para la terminación del contrato, indicó que en el artículo 33 de la CCT se establece el proceso disciplinario, señalando que, desde la citación no hay tipificación de la conducta, no estuvieron presentes en las diligencias de declaraciones de los otros colaboradores para contradecirlos. Seguidamente, negó que la empresa adelantara campañas de sensibilización del tema sindical, resaltando que el señor **GIRALDO RUIZ** es dirigente activo de la organización, e hizo parte de la comisión de reclamos, en contra del cual la empresa es la segunda vez que solicita el levantamiento del fuero sindical, trámite en el que se evidenció una trasgresión al debido proceso. Que anteriormente solicitaron a la compañía indagar sobre el origen de un panfleto que circuló en contra de Hernando, pero no han respondido nada. Por último, negó recordar que la citación a descargos del demandado dijera que podía ser despedido.

En contraste con la prueba testimonial rememorada, reposa a folios 78 a 79 archivo 14 ED, Informe de Accidente de Trabajo levantado por lo ocurrido el 30 de diciembre de 2022, en el cual se consignó que con ocasión de que el señor NUMAR ROMANA le retirase la silla en la que se hallaba sentado, el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** cayó al piso golpeándose la cadera sin mucho dolor. Así mismo, se precisó en este documento “(...) Hoy 02 de enero de 2023 el colaborador Hernando llama a su coordinadora manifestándole que siente molestia en la parte de la cadera y que va consultar a la ARL SURA (...)”.

De igual forma, se observa parte del historial de atención médica proveída al señor **GIRALDO RUIZ** a raíz del incidente descrito diagnosticado con “cervicalgia / dorsalgia”, para lo que se dispuso manejo terapéutico, analgésico, incapacidad médica (15 días), y se extendieron recomendaciones posturales y de cargas de peso (f. 78 a 125 Archivo 14 ED).

Dentro de la misma documental se observa copia de la denuncia radicada el 8 de febrero de 2023 por el señor **HERNANDO LEÓN** en contra de NUMAR ROMANA por lesiones personales, en la que relató cómo hechos los siguientes (f. 126 a 137 Archivo 14 ED):

Se hace constar que el denunciante ha sido informado sobre: la obligación legal que tiene toda persona mayor de 18 años de denunciar cualquier hecho que tenga conocimiento y que las autoridades deban investigar de oficio; de la exoneración del deber de denunciar contra sí mismo, contra su cónyuge o compañero permanente, pariente en 4o. Grado de consanguinidad, de afinidad o civil, o hechos que haya conocido en el ejercicio de una actividad amparada por el secreto profesional; que la presente denuncia se realiza bajo la gravedad de juramento y acerca de las sanciones penales impuestas a quien incurra en falsa denuncia. (Artículos 67 - 69 del C.P.P y 435 - 436 C.P.).

Dicho trámite, según lo muestra el “Formato de Conciliación” del 2 de mayo de 2023, vertido a folios 138 a 140 Archivo 14 ED, culminó con el siguiente acuerdo conciliatorio entre las partes:

**ACUERDO.**

El señor NUMAR ROMANA MOSQUERA, se retracta en este momento frente al despacho y al señor HERNANDO LEON GIRALDO RUIZ, en el sentido de que los motivos que originaron alguna situación que afectara la relación laboral existente entre ellos dos y que llevaron al señor NUMAR ROMANA a denunciarlo por sus expresiones dada su condición de negro, no fueron mal intencionadas, sino solo en charla por la amistad que los unía, aclarando que sucedieron por la misma confianza que se tenían y que fueron exageradas y mal entendidas hasta el punto de llegar a darse la conducta hoy investigada, indica además que nunca ha existido entre ellos agresiones verbales o físicas, significando con ello que no hubo ni habrá inconveniente alguno entre ellos que vuelva a afectar la relación laboral que siempre han tenido.

Así mismo, se observa “*Formato Único de Noticia Criminal*” que da cuenta de la denuncia promovida por el aquí demandado en contra de los señores Juan Pablo García Bedoya, Juan Felipe Isaza Múnera, Anderson Gabriel Zapata por “*injurias por vías de hecho*”, por las manifestaciones de estos ante la empresa **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.**, en torno a los tratos que el denunciante prodigaba al señor NUMAR ROMANA (f. 144 a 152 Archivo 03 ED).

En el curso de este trámite se intentó llegar a una salida conciliatoria; sin embargo, los denunciantes se abstuvieron de ello, dejándose plasmado en la “*Constancia de No Acuerdo Conciliatorio*” del 2 de mayo de 2023 (f. 154 a 158 Archivo 14 ED):

ANDERSON GABRIEL ZAPATA, señala que no se retracta toda vez que él escuchó una vez cuando NUMAR estaba haciendo como un estiramiento y HERNANDO LEÓN

GIRALDO RUIZ le manifestó palabras racistas, le dijo “cuando los gallinazos hacen así es para expandir el mal olor”.

JUAN PABLO GARCÍA BEDOYA, expresa que no se retracta porque en dos ocasiones escuchó los comentarios que HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ le generó al compañero NUMAR, de que parecía un gorila que solo le hacían falta las cadenas.

JUAN FELIPE ISAZA MÚNERA, indica que conoce tanto a NUMAR ROMANA como a HERNANDO LEÓN GIRALDO desde más de diez años, en la empresa ALIMENTOS CÁRNICOS SAS, que conoce y vivió todos las charlas pesadas que le hacía Hernando a Numar, le decía “care mico”, “que parecía un rottweiler que necesitaba un guardaespaldas para escoltarlo”, pero se lo decía en charla, pero NUMAR se aguantaba, porque ha sido una persona muy pasiva, para no tener problemas en el trabajo, había buena amistad entre todos.

Ante la remembranza probatoria que antecede, para la Sala emerge como primer hecho relevante, que en efecto, el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, en su condición de compañero de trabajo del señor NUMAR ROMANA, de vieja data ha utilizado expresiones despectivas para referirse a este, alusivas a su color de piel, cuestión que como pudo verse, acepta el mismo accionado en su interrogatorio, aunque con expresiones menos fuertes, admitiendo que se refería a él como “*negro*” o “*memín*”<sup>2</sup>.

Tal situación fue profundizada por los señores Juan Pablo García Bedoya, Juan Felipe Isaza Múnera y Juan David Estrada, quienes desde los trámites averiguatorios adelantados por la empresa en relación con esta situación, así como en los testimonios rendidos al interior del presente proceso, fueron enfáticos en precisar que el señor **GIRALDO RUIZ** tenía esa clase de expresiones frente al citado compañero por razón de su color de piel y origen, como otros de mayor calado, por decirlo de alguna manera, en las que hacía mención a este con referencias animales “*mico*” “*gorila*” o “*perro rottweiler*”, al igual que comentarios alusivos al tema de la *esclavitud*, supuestos que dijeron constarles, en razón a que desplegaron sus labores junto a los citados compañeros en la línea de cerdos de la empresa.

Estas manifestaciones, resáltese, fueron efectivamente evidenciadas por la Juez de instancia; no obstante, en su razonamiento concluyó que no se presentaba **inmediatez** entre la comisión de la falta y la decisión del despido por parte de la empresa accionante, aspecto donde encuentra el primer reparo la Sala, como quiera que, impera recordar que las circunstancias para considerar la oportunidad de desvincular a determinado trabajador, tienen como punto de partida ineludible el conocimiento del empleador sobre los hechos constitutivos de la justa causa, escapando de toda lógica que se plantee la pérdida de oportunidad de tomar acciones respecto de una situación desconocida.

Al respecto, dijo la Sentencia CSJ SL2203-2023 que:

“(…) Con todo, no sobra señalar que, si bien la Corte ha enseñado que por regla

<sup>2</sup> En alusión a la historieta mexicana “*Memín Pingüin*”.

*general «El empleador debe dar por terminado el contrato inmediatamente después de ocurridos los hechos o cuando tuvo conocimiento de los mismos, de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente» (CSJ SL15492-2017), lo cierto es que; también ha expuesto que ello no puede leerse textualmente pues existen ocasiones en que la empresa requiere adelantar una serie de investigaciones exhaustivas que conduzcan a verificar la configuración de los hechos y la ejecución de estos por parte del trabajador. (...)».*

De ahí que, como concluyó el *A quo*, las primeras noticias de las actuaciones posiblemente cuestionables, desplegadas por el señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, las tuvo la empresa a partir de los descargos rendidos por el señor NUMAR ROMANA el **13 de enero de 2023** (f. 17 a 21 Archivo 33 ED), entablando desde allí una serie de actos de recaudo de información a efectos de corroborar las circunstancias anunciadas, lo que incluyó llamar al propio implicado a rendir descargos con base en los datos recolectados (declaraciones de Numar Romaña, Juan Pablo García Bedoya, Juan Felipe Isaza Múnera y Juan David Estrada Múnera), disponer la ampliación de sus versiones, y de los descargos por parte del aquí demandado, para de esa manera decidir la suerte de la vinculación del accionado con la empresa, que culminó con el retiro del servicio de manera justificada el **14 de febrero de 2023**.

Por consiguiente, es claro que se cumple ese principio de inmediatez entre el conocimiento de los hechos que llevaron a la determinación del despido, toda vez que, advertidas las circunstancias que venían acaeciendo entre dos (2) de sus trabajadores, la empleadora no mantuvo una posición pasiva, sino que desplegó una serie de actuaciones en orden a esclarecer las circunstancias en que se dieron los hechos, y en ese transcurrir, solo pasaron 31 días, cuestión que además de considerarse dentro de los límites de un plazo razonable, en efecto, no le resta la idea de tener como oportuno el despido decidido, que hizo bien al optar por verificar en primera medida, la dimensión de lo acontecido (SL3239-2015).

Esgrimido lo anterior, debe la Colegiatura verificar si, bajo las condiciones anotadas, las actitudes del demandado encuadran dentro de las faltas atribuidas por la empresa, punto en el cual la Juzgadora de primer grado, recuérdese, consideró que las manifestaciones de **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** frente a NUMAR ROMANA, se dieron en el marco de la confianza de estos como compañeros de trabajo, tomando para ello lo dicho por el afectado ante la Fiscalía, en la que corroboró tal versión. Además, desdijo que hubiere violencia o malos tratos en un sentido real y efectivo, que fuese en contra de la dignidad del presunto afectado, resaltando que el señor Romaña tampoco denunció en ningún momento tal circunstancia a la empresa u otro compañero.

Frente a esta consideración, en sentir de la Sala, la intelección de la Juez sobre las circunstancias enrostradas por el material de prueba no resultan acordes al contexto que de este se desprende, y de paso, desconoce los esfuerzos que por años el orden constitucional, legal y jurisprudencial ha realizado de cara a desterrar de todos los escenarios, incluido el laboral, los actos discriminatorios por razones de sexo, **raza**, condición sexual *etc*, que lesionan en grado sumo la dignidad del ser humano.

Dentro de la normativa internacional contra el racismo encontramos la Declaración



Universal de Derechos Humanos<sup>3</sup>, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>4</sup>, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales<sup>5</sup>, la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial de 1963<sup>6</sup>, la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales de 1978<sup>7</sup> y la Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia<sup>8</sup>, entre otros.

Destacamos en el orden interno, el artículo 5º de la Constitución Nacional, que reconoce la primacía de los derechos inalienables de la persona, sin discriminación alguna; el artículo 7º, que reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana; el artículo 13 que fija la igualdad de trato y rechaza la discriminación por razones de raza.

En consonancia con lo antelado, se expidió la Ley 1482 de 2011 que modificó el Código Penal, agregando el artículo 134A, en orden a sancionar los actos de racismo y discriminación por razón de la raza<sup>9</sup>. Posteriormente, a través de la Ley 1752 de 2015, se modificó el artículo 134A para sancionar los actos de discriminación de las personas, entre otras razones, por su raza<sup>10</sup>.

Los instrumentos normativos remembrados dan cuenta del profundo rechazo al racismo, que se pretende proscribir de nuestro Estado Social de Derecho, lo que se ha sido corroborado en

---

<sup>3</sup> El artículo 2 establece que “[t]oda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, [...] o de cualquier otra índole [...]. Y, en el artículo 7 fija que “[t]odos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

<sup>4</sup> El artículo 24 señala que “[t]odas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, [...] o cualquier otra condición social”.

<sup>5</sup> El artículo 2 regula que “[...] Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. [...]”.

<sup>6</sup> El artículo 1 señala que “[l]a discriminación entre los seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico es un atentado contra la dignidad humana y debe condenarse como una negación de los principios de la Carta de las Naciones Unidas, una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos [...]”.

<sup>7</sup> El artículo 1 dispone que “[...] “[t]odos los individuos y los grupos tienen derecho a ser diferentes, a considerarse y ser considerados como tales. Sin embargo, la diversidad de las formas de vida y el derecho a la diferencia no pueden en ningún caso servir de pretexto a los prejuicios raciales; no pueden legitimar ni en derecho ni de hecho ninguna práctica discriminatoria [...]”.

<sup>8</sup> El artículo 1 establece que “[p]ara los efectos de esta Convención: || 1. Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. || La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra. [...] || 5. Intolerancia es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos”.

<sup>9</sup> El artículo 3 regula que el Código Penal tendrá un artículo 134A del siguiente tenor: “Artículo 134A. *Actos de Racismo o discriminación*. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes”.

<sup>10</sup> Artículo 2 de la Ley 1752 de 2015. “El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes”.

la jurisprudencia constitucional, como puede verse desde la Sentencia T-098 de 1994, en la que la Guardiania de la Carta se ocupó de la discriminación racial. En la citada providencia definió el acto discriminatorio como *“la conducta, actitud o trato que pretende –consciente o inconscientemente– anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”*.

En esa senda se desprende, que quien comete el acto discriminatorio puede tener o no la intención de discriminar, e incluso puede no darse cuenta de ello<sup>11</sup>, lo que no se muestra suficiente para dejar de reconocer el contenido nocivo de tal actitud que afrenta la valía del individuo destinatario de tales agravios o desmanes.

Advierte la Corte en sentencia T-691 de 2012, que son comunes en nuestra sociedad unas prácticas cotidianas de discriminación, que se han tornado invisibles porque se muestran en formas generalizadas, preconcebidas, que tienden a naturalizar, normalizar o justificar el trato discriminatorio, pese a la prohibición constitucional en ese sentido. Expone que son estas el resultado de una *discriminación estructural*, que impone patrones clasistas o racistas que se mantiene en las instituciones, en la sociedad e incluso en estructuras jurídicas.

A partir de lo antelado, concluye el Tribunal Constitucional que hay situaciones de racismo y discriminación racial que no se tipifican como acciones violentas, y vienen aceptándose como “naturales” o “normales” en nuestra sociedad, materializadas a través de chistes, apodos, burlas o comentarios denigrantes, para las que se impone su rechazo y deben atenderse con independencia del carácter verbal y no físico de la agresión y de la intención o no del agresor de causar daño.

Para el caso concreto, entendiendo que en la disyuntiva expuesta en este proceso, nunca se ejercieron agresiones físicas, sino que las actuaciones reprochadas al demandado se materializaron a través de sus dichos (verbales), es pertinente traer a colación lo considerado por la Corte Constitucional en Sentencia T-572 de 2017, en la que analizó la comisión de actos de discriminación en el ámbito laboral, **y su concepción desde la utilización del lenguaje como tal.**

En dicha sentencia, el Alto Tribunal identifica contextos a analizarse en relación con el impacto de los citados actos en los derechos fundamentales y la dignidad de una persona, y la forma como se lesionan estas prerrogativas con la simple utilización del lenguaje. Al efecto señaló:

*“(…) Una de las formas a través de las cuales se expresan esas percepciones es el lenguaje. Ahora bien, se ha sostenido desde la perspectiva del análisis crítico del discurso que “(…) las estructuras lingüísticas no son racistas por naturaleza, sino que tienen una función racista en un contexto específico” **En este sentido, cabe recordar lo dicho por la Corte en el sentido de que las palabras son herramientas susceptibles de diversos usos, algunos de los cuales conllevan la exclusión, la agresión, la censura de determinadas personas o grupos de personas, menoscabando sus derechos fundamentales, con lo cual se hace necesaria la actuación del Juez de Tutela. Así pues, cuando el Juez examina la pertinencia de proteger un derecho fundamental frente a una manifestación lingüística que se denuncia como discriminatoria, lo que hace es examinar el lenguaje en ese contexto.** Es importante precisar en este punto que no son sólo las palabras las que son susceptibles de ser revisadas por un operador judicial como expresión del lenguaje y vehículo de la discriminación, también pueden serlo los símbolos, las caricaturas y otros tipos de imágenes.*

*La protección de los derechos de las minorías frente al lenguaje que discrimina, no sólo*

---

<sup>11</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-691 de 2012.

*apunta a lograr el cese de las expresiones que lesionan al sujeto o sujetos pasivos del ataque, sino que se orienta a restaurar el derecho conculcado o, cuando menos, a mitigar la afectación causada. Esta intervención judicial no sólo resulta importante en el marco del caso concreto, sino que apunta a conjurar riesgos mayores para los derechos de las minorías discriminadas.*

(...)

*8.1. El principio de no discriminación racial desarrollado por la jurisprudencia y al que se hizo alusión en el apartado 5.1 de esta providencia, vincula tanto a las autoridades como a los particulares. Dadas las particularidades del caso sometido a examen, se considerará únicamente el fundamento constitucional que prohíbe a los particulares desconocer el principio de no discriminación racial y las formas en que ello puede ocurrir. Para el caso de las autoridades el examen se centrará en su deber de protección cuando tiene lugar un quebrantamiento del mencionado principio.*

*Para la Sala Cuarta de Revisión el inciso primero del artículo 13 Superior contiene una prohibición de discriminación. Tras advertir que las personas nacen libres e iguales ante la ley, el mandato citado señala que “(...) gozarán de los mismos derechos libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de (...) raza (...)”. Esta preceptiva se complementa con los contenidos de varios instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad citados en el apartado 5.1 de esta providencia. Así, la DUDH de 1948 en su artículo 7 proclama no sólo la igualdad ante la ley, sino la protección de todos los individuos contra toda discriminación. Igualmente, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prescribe la igualdad ante la ley y el derecho a la protección de ésta sin discriminación, señalando además que la ley prohibirá toda discriminación, debiendo dispensar protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por razones de la raza y el color entre otras. (...)”.*

Vale anotar que, en la decisión en cita, la Corte Constitucional analizó un caso de circunstancias fácticas similares al que se discute en este proceso, en donde se presentaban expresiones raciales frente a un colaborador en el ámbito de una relación de trabajo. Frente a ello indicó:

*“(...) Acorde con la regla probatoria exigida en la jurisprudencia para casos de discriminación, según la cual la carga probatoria se invierte a favor de la víctima, se encuentra que en este caso los dichos del accionante respecto de las múltiples expresiones que se le dirigieron no fueron desvirtuados.*

*Observa la Sala que se utilizaron vocablos y expresiones para referirse al accionante tales como “mico”, “kini”, “gorila”, “los frijoles no son comida, el vallenato no es música y los negros no son gente”; manifestaciones verbales que, como se puede observar, le restan al individuo su calidad de ser humano para identificarlo bien con animales o bien con objetos. Otras manifestaciones del tipo “esclavo”, “el trabajo es para los negros”, “a los negros no les gusta trabajar”, recrean estereotipos de un pasado histórico violento y doloroso del pueblo afrodescendiente que llegó a Colombia.*

**Resulta evidente que el uso de ese tipo de lenguaje empleado contra el accionante contribuyó a configurar un escenario de discriminación racial. En primer lugar, los sucesos ocurrieron en un contexto en el cual existen relaciones de poder, pues se trata del entorno laboral. Ahora bien, el despliegue de las conductas constitucionalmente inaceptables contra Becerra Palacios no se le puede atribuir -según las pruebas recaudadas-, a los dueños ni a los directivos de la Empresa, pero la situación de subordinación que implica un lugar de trabajo lo colocó en una posición en la cual el mecanismo a emplear para rechazar las manifestaciones verbales racistas, consistía en apelar a la gestión de las directivas pues reacciones de otra naturaleza podían conducir a la violación del reglamento del trabajo, comprometiendo su estabilidad laboral. En esa medida, si bien los ataques a Becerra Palacios**

**provinieron de sus compañeros en la Empresa y no de sus superiores, las formas para oponerse a ellas estaban mediadas por una situación de subordinación.**

*Por lo que atañe al público que escuchó las expresiones desobligantes contra el accionante se tiene que estaba conformado por sus compañeros de labores, con quienes, como consecuencia de la actividad que desempeñaba, mantenía una relación cotidiana, razón por la que el desdoro causado por los comentarios racistas afectó su imagen y buen nombre. En cuanto al espacio en el que acontecieron los hechos discriminatorios, se observa que es privado, pero reglado, como ya se ha indicado, circunstancia que de modo importante incide en la forma de oponerse y rechazar las manifestaciones racistas. En cuanto a la duración de las conductas viciadas de racismo contra Becerra, se advierte que se prolongaron de modo intermitente durante toda su estancia en la Empresa. (...)*". (Subraya y Negrilla de la Sala).

Ahora, lo anterior tampoco ha escapado a la órbita de la Jurisprudencia del trabajo, que, por ejemplo, en Sentencia SL2850-2020, ha considerado que el hecho de que un trabajador se vea expuesto a descalificativos de tono racial resulta: **"(...) no solo agresivo, sino a todas luces infractor del principio de igualdad y no discriminación, inserto en los artículos, 13 de la CN y 10 del CST; así como en el 7° de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 1° del Convenio fundamental 111 de la OIT, relativo a la discriminación en el empleo, aprobado por Colombia, mediante Ley 22 de 1967, ratificado el 4 de marzo de 1969, normativa supranacional que hace parte del Bloque de Constitucionalidad, al tenor de la cual, de un lado, está proscrito el uso de manifestaciones lingüísticas, verbales o gestuales, tendientes a menoscabar, desvalorizar o censurar a una persona, con relación a una categoría sospechosa de trato semejante como lo es la raza y, de otro, imponen la obligación de protección de la dignidad humana, haciendo cesar las expresiones que lesionan al sujeto pasivo, restaurando el derecho conculcado y mitigando la afectación causada. (...)"**. (Subraya y Negrilla de la Sala).

A partir de lo expuesto, emerge entonces que, el hecho de utilizarse expresiones "mico" "perro rottweiler", "gorila" "negro", "memín" o "esclavo", que muestran las pruebas y parte de estas fueron aceptadas por el mismo accionado, eran los términos utilizados por **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** para referirse a NUMAR ROMANA, comportan, sin más, una actuación absolutamente cuestionable de parte del primero, la que fue reiterativa, y en cierto modo se volvió paisaje en el ámbito laboral que compartían, aspecto en el que, huelga resaltar el testimonio del señor Juan Felipe Isaza Múnera, quien señaló que las manifestaciones del demandado hacia el citado compañero eran de ese talante, habiendo presenciado el último suceso de estos a finales del año pasado (2022), mientras que los demás declarantes, por ejemplo, el señor Juan Pablo García Bedoya indicó haber presenciado dos (2) eventos de ese tipo entre junio y septiembre de 2022.

Luego, el señor Juan David Estrada, dijo que, en su caso particular, a pesar de no estar en el área de cerdos desde hace varios meses, desde hacía aproximadamente dos (2) años pudo notar dichos comportamientos de **HERNANDO LEÓN** hacia Numar, los que anotó no eran constantes, pero si sucedieron en varias ocasiones.

Nótese entonces que la conducta del demandado pese a no ser reciente, pues dan cuenta los testigos que esta situación se viene dando de vieja data, si sigue siendo actual, continua, en el entorno laboral, cuando les correspondía compartir el espacio de trabajo, momento que aprovechaba el accionado para hacer gala de su humor racista contra el señor NUMAR ROMANA, concordando los testigos en que ante las expresiones racistas del aquí demandado, el señor NUMAR ROMANA no desplegaba respuesta alguna; sin que tal actitud denote la aceptación de tal situación por este, sino por el contrario, el efecto logrado en el menoscabo de su dignidad, pues en ocasiones, como lo informaron Juan Felipe Isaza Múnera y Juan Pablo García Bedoya, aunque no decía nada, se hacía notorio el cambio de ánimo en Numar. De hecho en su deponencia éste explicó, que en cierta medida los comentarios le generaban malestar, más cuando

los mismos se realizaban en ocasiones delante personas con las que no estaban acostumbrados a charlar, añadiendo que como ser humano también tiene sentimientos.

Así mismo, es de resaltar que, en las actuaciones surtidas al interior de la empresa (f. 91 a 92 Archivo 03 ED), corroboradas por la testigo María Clara Mejía Aristizábal, el afectado narró que las expresiones enarboladas por su compañero le generaban resquemor, especialmente cuando generalizaba el desprecio por su raza, recordando que en la misma condición se incluían a su madre e hijos, lo que le provocaba mayor tristeza.

De ahí que no resulte acertado, como lo dijo la Juez, deslegitimar las circunstancias bajo la creencia de que todo se trataba de charlas producto de la camaradería, ya que, tal como lo enmarcan las pruebas, aquellos comportamientos tenían la contundencia de afectar a quien los recibía, cuestión que no puede ser obviada en la escena judicial, en tanto traería de suyo, insiste la Sala, perpetuar estereotipos de segregación que impactan, no solo en el sujeto pasivo de la acción, sino también en el ámbito de interacción, que para el caso que nos concita es el ambiente laboral, contrariando los principios de igualdad y no discriminación (Sentencia SL2850-2020):

*“(…) En efecto, la eficacia normativa del principio en comento, de carácter superior y prevalente, impacta, como se intuye, de forma profunda las relaciones laborales, tanto en la vertiente de las obligaciones del empleador, como en la de los trabajadores, que atañen con el absoluto respeto a la dignidad personal del servidor (artículo 57-5 CST), a cargo del primero, así como guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus compañeros, para los segundos, de tal forma que es predicable que toda la normativa tuitiva de los derechos a la igualdad racial y a la no discriminación con origen en la raza, impactan el régimen laboral colombiano, gobiernan los contratos de trabajo y, por ende, las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como entre los últimos, de tal forma que aquél: **i) no puede desplegar, frente a sus empleados, conductas que vulneren aquellas prerrogativas y, ii) no puede tolerarlas de sus representantes y subordinados; mientras, los últimos: i) tampoco pueden caer en ellas respecto al empleador, cuando es una persona natural, los representantes de este, cualquiera sea su naturaleza, u otros trabajadores. (…)**”.*

Y es que, tampoco puede convalidarse el acto descrito, reprochable por demás, ante el hecho de que el señor NUMAR ROMANA y sus otros compañeros no hubieren denunciado tal situación ante la empresa; o con base en que el primero se retractó frente al origen y el ánimo lesivo de los comentarios en el trámite ante Fiscalía, y ni siquiera bajo la idea de que la Compañía aceptara en menor o mayor medida que existieran “chapas” o “apodos” en las relaciones entre sus empleados - cuestión esta que merecería reproche pero para la empresa -, pues aceptar el planteamiento del *a-quo* equivaldría a la convalidación de prácticas censurables, que como lo refiere la jurisprudencia constitucional antes citada, se han “normalizado” o “naturalizado” por el mismo folclor o estructuras de *discriminación estructural*, cohonestando con el hecho de que a través del lenguaje, se construyan “(…) sistemas de creencias que de no ser controvertidos oportunamente pueden a futuro constituirse en fundamento de prácticas lesivas de los derechos de las minorías (…)”<sup>12</sup>.

Lo expuesto, porque se reclama de la administración de justicia, no solo el cumplimiento formal de los procedimientos y las resoluciones de los conflictos, sino también *“(…) a efectos de garantizar los derechos fundamentales de grupos sociales históricamente discriminados y, sobre todo, para evitar la reproducción de estereotipos que buscan legitimar diversas formas de violencia contra dichos colectivos, (….) la necesidad de abordar diversos casos con un enfoque diferencial, como ocurre, por ejemplo, en los expedientes en los que se plantean problemas jurídicos que involucran personas en condición de discapacidad, víctimas del conflicto armado o defensores de derechos humanos, así como los que exigen un enfoque étnico o de género. Recientemente, mediante la Sentencia T-064 de 2023, se reiteró la relevancia de este tipo de*

---

<sup>12</sup> “Discurso y racismo en Colombia. Cinco siglos de invisibilidad y exclusión” en Racismo y Discurso en América Latina, Coord. Van Dijk, Ed Gedisa, Barcelona, 2007, Pág. 191.

*enfoques para satisfacer las exigencias del derecho de acceso a la administración de justicia frente a poblaciones históricamente discriminadas. (...)”.*

No desconoce la Sala los términos de la conciliación celebrada en la Fiscalía, actuación en la que el señor NUMAR ROMANA manifestó que las charlas de **HERNANDO LEÓN** se debían a la confianza entre ellos, y que no se hicieron con el ánimo de ofender (f. 138 a 140 Archivo 14 ED); empero, a más de que en parte alguna se deslegitima que el demandado utilizaba expresiones raciales en contra del citado colaborador, al concatenar este documento con los demás medios de prueba, como lo denotó la señora Liliana María Álvarez, Jefe de Desarrollo Humano y Organizacional, es dable colegir que esta manifestación del afectado estuvo movida por el temor que le representaba la posibilidad de verse obligado a pagarle al señor **GIRALDO RUIZ** la suma de \$400.000.000, reclamada por este en razón de los perjuicios que alegaba le generó el señor ROMANA.

Constituyendo otro hecho muy dicente acerca de la forma como ocurrió el retracto anotado, que los también denunciados, señores Juan Pablo García Bedoya y Juan Felipe Isaza Múnera, no desdijeron en Fiscalía lo dicho ante la empresa, y **se negaran a conciliar, sosteniendo férreamente que conocieron las charlas pesadas y comentarios raciales realizados por el accionado,** y lo revalidaron en esta instancia judicial, lo que se advierte además, fueron expresiones espontáneas, sin atisbo de manipulación por el empleador, exponiendo lo percibido por ellos en el desarrollo de sus labores, en torno al demandado y Numar Romana, e incluso Anderson Zapata, que en su momento también refirió a la empresa haber presenciado varias de las expresiones racistas del demandado contra Numar.

Ahora, valga precisar que, las premisas anteriores no logran ser desvirtuadas dentro del ejercicio demostrativo desplegado en autos, como quiera que, por ejemplo, los testimonios de **LUIS FERNANDO HENAO** y **HELIO FABIO MARÍN ZEA**, poco o nada aportan en ese sentido, en la medida que no tuvieron contacto directo con el entorno laboral de **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**.

Bajo ese panorama, en honor a la verdad, el análisis conjunto de los elementos materiales de prueba conforme lo señalado en los artículos 60 CPLSS y 176 CGP, refleja que, las calificaciones despectivas de **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ** hacia NUMAR ROMANA, soportadas principalmente en su color de piel, de acuerdo con todo lo anotado, efectivamente, dan lugar a la causal contemplada en el numeral 2° del Literal A del artículo 62 CST<sup>13</sup>, asistiéndole razón a la parte apelante, para la cual, recuerda la Sala, no se requiere el análisis de la gravedad de los actos, en lo que a malos tratamientos e injuria cometida se refiere, según lo ha determinado de antaño la Jurisprudencia: “(...) CSJ SL, 27 nov. 2000, rad. 14705 y CSJ SL8165-2014, con referencia en las CSJ SL, 28 ag. 1986, rad.370; CSJ SL, 21 abr. 2004, rad. 20721 y CSJ SL, 2 mar. 2009, rad. 30911, que la calificación de los actos de violencia o injuria en los que incurre un trabajador en ejecución de sus labores, como causal justificativa para terminar el contrato de trabajo, de conformidad con el numeral 2° del literal a del artículo 62 del CST, no precisa del análisis sobre la gravedad del suceso, en tanto que esa calificación, el legislador la reservó a los hechos de indisciplina o a los de violencia mismos, pero ocurridos en escenarios diferentes a los laborales (...)”.

Lo anterior, sin perderse de vista que en el literal E de la cláusula 7° del contrato de trabajo, como lo afirma el recurrente, se establece como causa para culminar el contrato “*Las desavenencias de consideración o los altercados de palabra o de hecho con sus compañeros de trabajo, así como todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o comportamientos irrespetuosos en que incurra EL TRABAJADOR (A) dentro o fuera del servicio, frente a (...) sus compañeros de trabajo*”, misma que de entrada aparece calificada como **grave** por los firmantes.

---

<sup>13</sup> “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”

Ahora, en cuanto a la dubitativa de la necesidad o no de agotar todo un trámite disciplinario a efectos de resolver sobre el despido, conviene recordar que es pacífica la Jurisprudencia en distinguir entre el **despido y la sanción disciplinaria**, en la medida que, según se dijo en Sentencia SL2603-2023:

*“(…) lo primero, es una manifestación de la condición resolutoria tácita, que subyace a todos los contratos bilaterales y que, para el laboral, está prevista en el artículo 64 del CST, en relación con el literal h) del 61 y 62, ibidem, que autoriza a cualquiera de los contratantes que se haya visto afectado por el incumplimiento de las obligaciones contractuales o legales, dar por finalizado el vínculo, otorgándose en todo caso la posibilidad de reclamar los daños o perjuicios que se hayan ocasionado por la infracción de los compromisos asumidos.*

**En ese sentido, por su naturaleza, dicho instituto se constituye en una autorización para extinguir el vínculo sin necesidad de que se evalúe la culpa del incumplimiento. De ahí que no es una sanción, sino un efecto optativo de aquello (el incumplimiento), lo que significa que, per se y por regla general, no está inmersa dentro de régimen disciplinario. (…)**”.

En esa misma decisión, el Alto Tribunal efectuó el análisis de la aplicabilidad de lo considerado en Sentencia C-593 de 2014, argüida en varias oportunidades por la defensa de la parte accionada, a **efectos de precisar los escenarios en que tiene cabida el estudio de constitucionalidad del artículo 115 CST**. Señaló:

*“(…) Tal distinción resulta relevante, pues la sentencia C CC 593-2014 decidió sobre la constitucionalidad del artículo 115 del CST, relativo a las **sanciones disciplinarias** como ejercicio del poder de subordinación del empleador y, por tanto, las reglas que conciernen con el debido proceso y los elementos que lo componen, entre ellas:*

*[...] (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria*

*A las que se suman aquellas que se regulen de manera particular en el RIT, la CCT u cualquier otra norma contractual.*

**Por tanto, los referidos imperativos solo se extienden a los despidos que se originen en una actuación de esa estirpe por parte del empleador, porque así haya sido pactado contractualmente o porque se constituya en una causal de despido legalmente prevista como sanción – ilegalidad del cese de actividades, hipótesis en las que no se subsume el presente caso, según la conclusión fáctica del colegiado, no controvertida en casación. (…)**” (Subraya y Negrilla de la Sala).

Puestas de ese modo las cosas, en el particular, al revisarse la documental adosada al plenario, se observa que, ni en el contrato de trabajo (f. 48 a 51 Archivo 03 ED), el RIT (f. 147 a 203 Archivo 03 ED) y mucho menos en la Convención Colectiva de Trabajo<sup>14</sup> (f. 22 a 59 Archivo 14 ED), se establece el despido como sanción disciplinaria, lo que trae de suyo que la empresa no estuviere obligada a agotar trámite alguno para decidir el despido del accionado.

Pese a lo dicho, aun de entenderse que efectivamente la empresa decidió tramitar la causa disciplinaria en contra del demandado (f. 56 Archivo 03 ED), lo cierto es que, al revisar el trámite al amparo del artículo 33 de la CCT (f. 52 a 54 Archivo 14 ED), multicitado por la parte pasiva, además de reseñar los aspectos generales que a modo enunciativo encierra el concepto del debido proceso, dicho precepto detalla entonces que, dentro de este, la empresa como garantía de su cumplimiento y el derecho de defensa: “(...) *hará la comunicación formal de la apertura del proceso, disciplinario. La formulación de los cargos imputados y la calificación provisional y el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamenten los cargos (...)*”, minucia que si se repara en el trámite reflejado en la documental de folios 56 a 120 Archivo 03 ED, se encuentra satisfecha, en la medida que se observa la comunicación formal de apertura, con la tipificación de las conductas, el traslado de las declaraciones y sus ampliaciones recaudadas como prueba (excepto la de Anderson Zapata), así como la posibilidad de ampliar los argumentos en su defensa.

Luego, no se avizora, como lo atisbó la Juez en su decisión, la reglamentación de la oportunidad de recurrir en sede de apelación o revisión por un superior, las sanciones que se tomen al interior del trámite disciplinario, pues en esos términos no aparece descrito ni en la CCT y tampoco en el RIT. En consecuencia, no es dable predicar la existencia de una doble instancia, además que se insiste, no se trató en esencia de una sanción disciplinaria.

Así entonces, de conformidad con todo lo normado por el artículo 410 CST, y lo considerado a lo largo de esta providencia, es procedente disponer el levantamiento de la garantía foral de que goza el demandado y, por consiguiente, conceder el permiso para despedirlo pretendido por la empresa demandante, revocándose la sentencia de primera instancia en su integridad.

Ante la conclusión que precede, la Sala se abstiene de resolver la alzada formulada por el apoderado de la organización sindical vinculada, en la medida que su petición se hallaba atada a la falta de prosperidad de las pretensiones de la demanda.

Las costas de ambas instancias están a cargo del demandado, inclúyanse como agencias en derecho de esta sede la suma de \$100.000.

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:**

**REVOCAR** la Sentencia del 13 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, para en su lugar,

**PRIMERO: DECRETAR** el Levantamiento del Fuero Sindical que ampara al señor **HERNANDO LEÓN GIRALDO RUIZ**, por las razones expuestas en la parte considerativa del

---

<sup>14</sup> CCT cuenta con constancia de depósito En consecuencia, tiene pleno valor probatorio lo establecido allí, tal como de vieja data lo ha reconocido la Corte Suprema de Justicia (SL Rad. 16505 de 25 de octubre de 2001, reiterado en sentencia SL378-2018)




presente proveído. En consecuencia, **CONCEDER** a la sociedad **ALIMENTOS CÁRNICOS S.A.S.** el permiso para terminar en contrato de trabajo sostenido con este.


**SEGUNDO:** Las **COSTAS** de ambas instancias a cargo del demandado, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$100.000.

**NOTIFIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA