

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



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
VILLAVICENCIO  
SALA CIVIL- FAMILIA- LABORAL**

Radicación No. 505733189001 **2019 00179 01**

**REF:** Proceso Especial de Fuero Sindical adelantado por la sociedad **BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, en contra del señor **ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA**.

Vinculado: **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. “USTRABIOZOFRA”**.

Estudiada y aprobada en **ACTA No. 093 DE 2020**

**MAGISTRADA PONENTE: DELFINA FORERO MEJÍA**

Villavicencio, quince (15) de diciembre de dos mil veinte (2020).

**ASUNTO**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación formulado por el demandado **ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA**, en contra de la sentencia proferida en la audiencia iniciada el 26 de noviembre de 2020

y finalizada el 1º de diciembre de 2020, por el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito Puerto López (Meta), dentro del proceso especial de la referencia.

## **ANTECEDENTES**

### **1.- DEMANDA.**

La sociedad BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL presentó demanda especial de fuero sindical, debidamente reformada, en contra del señor ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA, pretendiendo se le otorgue permiso para dar por terminado el contrato de trabajo existente con el demandado, quien ostenta la calidad de aforado por ser el Presidente de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. “USTRABIOZOFRA” y, en consecuencia, se levante el fuero sindical que lo ampara, por configurarse las causales previstas en los numerales 4 y 6 del artículo 62 CST, debido a que el referido trabajador incurrió en falta a sus obligaciones contractuales, reglamentarias y legales previstas en los numerales 9, 22 y 26, artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo y se le condene al pago de las costas procesales.

### **2.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

El demandado y la Organización Sindical en mención contestaron la demanda de manera conjunta en la audiencia, oponiéndose a la totalidad de las pretensiones de la sociedad actora; aceptaron la existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, el que inició el 14 de septiembre de 2015, por medio del cual se contrató al trabajador demandado en el cargo de Operador de Aguas y Sistemas de Enfriamiento de la Planta El Alcaraván, ubicada en el municipio de Puerto López (Meta). Aceptaron los hechos 1 a 10, indicando que nunca se advirtió al trabajador sobre ningún procedimiento indebido; que lo único que se le dijo fue la existencia de un reguero de ácido pero no la causa de esa situación. Que el procedimiento de encendido de la bomba o de continuidad del proceso

ya estaba en marcha, por lo que no fue una orden nueva que diera el trabajador demandado, sino la continuación de un proceso que había iniciado horas antes, incluso con anterioridad a la advertencia del señor LUIS ERASMO LÓPEZ. Que el trabajador advirtió por radio al controlador de pantalla que no estaba llegando ácido sulfúrico al Tanque K-24310, por lo que informó la existencia de una anomalía que dificultaba el proceso con el propósito de que se hiciera una nueva revisión y no se causaran daños en las máquinas o se perdiera la materia prima.

Sobre los Elementos de Protección Personal “EPP” adujeron que el trabajador no se negó a utilizarlos, pues solamente era imposible que se pusiera la “Caret Full Face” porque ésta le fue hurtada de su locker; que el hecho que el empleador le sugiriera utilizar dicho elemento de otro trabajador ponía en riesgo su vida e integridad personal como también la de su compañero, puesto que éste último tenía afecciones respiratorias y secreciones nasales, situación conocida por la señora NHORA GONZÁLEZ.

Consideran que el trabajador no incumplió ninguna de las obligaciones laborales previstas en el contrato, los reglamentos ni la ley, ya que la solicitud de apertura de las válvulas es un procedimiento normal que no representa ningún riesgo para la compañía empleadora ni para la salud de ningún trabajador; que simultáneamente con el procedimiento de alineación de revisión de válvulas se encontraba realizando un proceso igual de urgente e importante consistente en la regeneración de los hechos mixtos sin los cuales no hubiera podido adelantarse la operación, para lo cual, además de encontrarse solo, existía premura en el tiempo por las necesidades operacionales ya conocidas; que para la revisión de válvulas el trabajador demandado debe realizar un procedimiento computarizado y una revisión manual que requiere de mucho tiempo a una distancia aproximada de 12 metros y para ese día debía estar atento sobre las anomalías reportadas a otras horas, lo que implicaba para él un sobreesfuerzo, pues ambas labores eran igual de urgentes e importantes.

Dijeron que la demanda es una estrategia de la sociedad empleadora para debilitar la Organización Sindical, puesto que en el mes de junio de 2019 ésta le presentó Pliego de Peticiones con el cual se creó un conflicto colectivo que aún no ha sido resuelto, debido a que la empleadora se ha negado a negociar, por lo cual se formuló queja en su contra ante el Ministerio del Trabajo, Despacho que el 16 de diciembre de 2019 ordenó iniciar la etapa de arreglo directo; que la relación entre la sociedad demandante siempre ha sido violenta y represiva con los miembros del Sindicato USTRABIOZOFRA.

Propusieron como excepciones *“INEPTA DEMANDA y PRESCRIPCIÓN”*.

### **3.- SENTENCIA APELADA.**

En la audiencia iniciada el 26 de noviembre de 2020 y finalizada el 1º de diciembre de 2020, el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito Puerto López (Meta) **AUTORIZÓ** a la sociedad BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, para que efectuara el despido del trabajador ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA, y **NO CONDENÓ** en costas.

El A quo fundamentó su decisión en los argumentos que expuso al proferir la sentencia, a los cuales se hace remisión por ser conocidos por las partes.

### **4.- RECURSO DE APELACIÓN.**

**EL DEMANDADO ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA** apeló la decisión solicitando se revoque, argumentando que no existe prueba en el expediente del incumplimiento de sus obligaciones contractuales como trabajador, puesto que en el fallo de primer grado se reconoció que él en dos oportunidades ingresó a la planta a realizar la alineación de las válvulas; que demostró también haber requerido en dos ocasiones al empleador para que le entregara el elemento de protección denominado “Caretta Full Face”, la que no se le suministró, máxime si se tiene en cuenta que le fue hurtada; que en su lugar, se le indicó que utilizara la de otro compañero de trabajo, lo que indica

que el empleador incumplió las obligaciones de suministrar los EPP al trabajador, por lo que no existió negligencia de su parte, con lo cual se configuró una concurrencia de culpas que debe ser examinada por el Juez de segundo grado, para indicar que existió responsabilidad del empleador, pues este conocía que el trabajador no contaba con la Careta Full Face, de modo que antes de ordenar que volviera a entrar al lugar de operación en la planta, debió resolver el problema.

Sostuvo que con la acción que realizó no se puso en peligro la integridad de ningún trabajador o las instalaciones de la planta, ya que ese riesgo no se comprobó, debido a que por el tubo no estaba pasando ningún elemento ni siquiera agua caliente o agua fría; que el hecho de abrir una válvula no representa ningún riesgo, por lo que éste no podía presumirse. Que presumir el riesgo es vulnerar el artículo 53 de la Constitución Política en dos postulados: (i) El de la interpretación más favorable al trabajador; y (ii) el de la condición más beneficiosa, ya que fue el empleador el que lo condujo al riesgo, pues le dio la orden de su ingreso y la señora NHORA se limitó a dar una instrucción de cuidado, desconociendo el poder de control de la actividad que tiene el empleador conforme al principio de subordinación, por lo que el empleador pudo haber evitado un daño que no ocurrió.

Dijo que el empleador violó el Reglamento Interno de Trabajo y el artículo 29 de la Constitución Política respecto del principio de la doble instancia, por cuanto ejerció su poder disciplinario de forma desmesurada, ya que en una situación igual a otra trabajadora la sancionaron con un (1) día de suspensión y al Presidente de la Organización Sindical lo quieren despedir, lo que vulnera el principio de razonabilidad de la sanción y lleva a tener por no motivado el despido.

Que no existió negligencia de su parte, pues lo que hizo fue actuar en favor de los intereses del empresario, ya que evitó una explosión dentro de la empresa poniendo en riesgo su integridad, porque de no haber informado de la avería en el proceso, el daño sería irreparable, que en este caso el daño fue mínimo.

Que el despido debe ser razonado y motivado, y este asunto, a pesar de ser concreto, pues existió una conducta dolosa del empleador para crear la situación, no es razonado ni motivado porque no obra prueba de que el trabajador no hubiera aperturado las válvulas. Además, que el trabajador tiene una hoja de vida pulcra, y ha colaborado con los intereses del empresario.

Que no existe prueba que el trabajador no hubiera alineado las válvulas, siendo él quien anunció por radio las fallas y no fue NHORA. Que en Colombia no existe la responsabilidad objetiva, por lo que al no existir daño, se carece del primer elemento de la responsabilidad. Pidió negar las pretensiones de la demanda.

## **CONSIDERACIONES**

### **PROBLEMA JURÍDICO.**

El problema jurídico a resolver, consiste en determinar ¿si en el presente caso se configuró la causal prevista en el literal b), artículo 410 del CST, para autorizar la terminación del contrato de trabajo del demandado aforado y su consecuente despido o desvinculación? Para establecer lo anterior, se estudiarán los distintos planteamientos efectuados por las partes.

### **RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO.**

Para resolver el problema jurídico planteado se partirá del presupuesto aceptado por las partes y de la declaración hecha por el Juzgado de primer grado, no apelada, respecto de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandado ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA, como trabajador, y la sociedad demandante BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, como empleadora, desde el 14 de septiembre de 2015, en virtud del cual el citado señor fue contratado para desempeñar el cargo de Operador de Aguas y Sistemas de Enfriamiento de la Planta El Alcaraván, ubicada en el municipio de Puerto López (Meta) (folios 28 a 33 C.1).

## 1.- SOBRE LA GARANTÍA DEL FUERO SINDICAL.

La Constitución Política, en el inciso cuarto del artículo 39, reconoce *“...a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*.

El artículo 405 del CST, define el **fuero sindical** como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

El fuero sindical, brinda una garantía para el aforado y para la asociación sindical a la cual pertenece, pues con él se busca que la agremiación no vea truncado el cumplimiento de su objetivo, ni la defensa de los intereses de los afiliados, por la modificación de las condiciones laborales de sus líderes.

En 1948, la OIT aprobó el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical; y en 1949, el Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva sancionados, los cuales forman parte del bloque de constitucionalidad, por tratarse de derechos fundamentales que no pueden ser suspendidos en estados de excepción, sancionados mediante las Leyes 26 y 27 y tuvieron obligatoriedad para Colombia a partir de 1977.

El artículo 1° del Convenio 98 de la OIT establece una protección contra todo acto discriminatorio tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, por lo cual indicó que dicha protección debe ejercerse especialmente cuando se den alguna de estas dos circunstancias:

*“(a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.*

*(b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”*

Finalmente, el artículo 408 del CST consagra una garantía para el trabajador aforado en el sentido que el empleador no puede despedirlo ni ejercer el *ius variandi*, sin la respectiva autorización judicial. Así, establece los eventos en los cuales empleador o el trabajador pueden acudir a la justicia ordinaria laboral en la acción de fuero sindical:

- i) Cuando el empleador solicita permiso para despedir, desmejorar o trasladar al trabajador aforado; en este caso, debe demostrar la justa causa<sup>1</sup>; si el Juez no la encuentra probada, negará el permiso, evento en el cual el empleador no podrá proceder conforme lo pretendía.
- ii) Cuando el trabajador demanda al empleador por haberlo despedido, trasladado o haber desmejorado su condición laboral sin permiso judicial; en tal caso, el trabajador debe acreditar que ostentaba la calidad de aforado<sup>2</sup> para la época en la cual el empleador tomó la *decisión* en perjuicio suyo; efectuado ello, corresponde al empleador demostrar que procedió bajo una justa causa.

Si el Juez encuentra comprobada la justa causa por parte del empleador, lo absolverá de las pretensiones enervadas, en caso contrario, ordenará el reintegro del trabajador, su restitución al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, según corresponda, y condenará al empleador a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

El artículo 406 del CST enseña qué trabajadores están amparados por el fuero sindical, así:

*“a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*

---

<sup>1</sup> Artículo 410 CST

<sup>2</sup> Artículos 113 y 118 del CPTSS



*b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*

*c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;*

*d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos”.*

En relación con el amparo concedido a los miembros de la junta directiva o subdirectiva de todo sindicato, contenido en el literal c) de ese precepto, el artículo 407 *ibídem* dispone:

*“Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.”*

El artículo 406 del CST y los artículos 113 y 118 del CPTSS, prevén que la calidad de aforado se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

La Ley 362 de 1997, posteriormente derogada por la Ley 712 de 2001, que a su vez, modificó el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, asigna a la jurisdicción del trabajo, entre otros, el conocimiento de “*Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral.*”

La estabilidad laboral reforzada que ampara a los trabajadores aforados, es relativa, pues si bien, éstos gozan de una protección mayor, ello no significa que sean inamovibles de sus cargos, ya que pueden serlo por las justas causas contempladas en la ley.

El artículo 410 del CST, consagra como justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, las siguientes:

- a) *La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y*
- b) **Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato** (Negrillas fuera de texto).

En el **CASO** materia de litis, quedó debidamente acreditado con la respectiva Constancia de Registro del Acta de Constitución de una Nueva Organización Sindical Primera Nómina de Junta Directiva y Estatutos del Ministerio del Trabajo, obrante a folios 34 y 35 C.1, que la organización sindical USTRABIOZOFRA fue constituida el 10 de junio de 2019 y **que su Presidente es el demandado, señor ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA, por lo que éste goza de la garantía de fuero sindical.**

Así, deberá establecerse si se configuraron las causales consagradas en los numerales 4 y 6, artículo 62 del CST, como justas causa para autorizar la terminación unilateral del contrato de trabajo del trabajador aforado demandado, por parte del empleador.

## **2.- DE LA JUSTA CAUSA ALEGADA PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDADO AFORADO.**

Para la Sala, en el asunto bajo examen, procede autorizar la terminación del contrato de trabajo del demandado aforado, por configurarse la causal prevista en el literal b), artículo 410 del CST, toda vez que se encuentran acreditadas las causales de terminación unilateral del vínculo laboral con justa causa por parte del empleador, contenidas en los numerales 4 y 6, literal a) del artículo 62 del CST, así como el cumplimiento de la garantía constitucional del debido proceso, razón por la cual se confirmará el fallo de primer grado.

La conclusión anterior, se fundamenta en las apreciaciones siguientes:

✚ La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2351-2020 del 8 de julio de 2020, Radicado No. 53676 M.P. Omar Ángel Mejía Amador, señaló la forma en que el empleador puede hacer uso de la facultad de finalizar el vínculo laboral del trabajador aforado con base en una justa motivación y conforme a lo previsto en el ordenamiento jurídico laboral. Al respecto, previó estas garantías:

- a) *La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que al empleador le sea posible alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; tal deber persigue garantizar al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos<sup>3</sup>.*
- b) *La inmediatez, conforme a la cual, la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo debe darse de manera inmediata a la ocurrencia de los hechos que la sustentan o al conocimiento que tuvo de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.*

*Sobre el principio de la inmediatez la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL3317-2019 del 6 de agosto de 2019, Radicado No. 78682, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo indicó "...que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, **el que resulte apenas razonable**, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó,*

---

<sup>3</sup> El Parágrafo del artículo 62 del CST, que alude a la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-594 de 1997.

*condonó o dispensó la presunta falta.” (Negrillas fuera de texto).*

- c) *Que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo.*
- d) *Si a ello hubiere lugar, que se agote el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.*
- e) *La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar su versión sobre los hechos, de manera previa al despido.*

✚ Por su parte, la Corte Constitucional en Sentencia SU449 del 15 de octubre de 2020, cuyo texto completo no ha sido publicado, incluida en el Comunicado de dicha Corporación No. 43 del 2020, definió y unificó las reglas de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, providencia en la cual condensó las exigencias antes anotadas.

✚ El literal a) artículo 62 del CST, establece como **justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador:**

*“4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

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

...

**PARAGRAFO.** *La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la*

*extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.*

✚ **El requisito de la comunicación al trabajador sobre los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato de trabajo** se atendió a cabalidad en el sublite, puesto que al trabajador demandado ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA la sociedad empleadora BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. hoy EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, le entregó Carta de Terminación del Contrato de Trabajo el 20 de noviembre 2019, en donde le informó que su contrato de trabajo finalizaría por los hechos ocurridos el 27 de septiembre de 2019, cuando se produjo la pérdida de contención de ácido sulfúrico por presurización del sistema durante la transferencia desde el área de almacenamiento hacia la planta de tratamiento de aguas, lo que se originó por la falta de cuidado y atención en la alineación de las válvulas en el sistema dispuesto para tal fin; le indicó que el trabajador trasegó desde el área de mantenimiento los químicos de ácido sulfúrico y soda cáustica, no obstante conocer de la existencia de tres válvulas en el sistema de conducción o tubería que sirven al trasiego de esos dos químicos, de las cuales dos son manuales y una automática con la función de impedir o permitir el paso, las que deben estar alineadas para la transferencia, lo cual es función del demandado, quien conoce el procedimiento y es consciente de la fuerza que impulsa los químicos y que en caso de no darse apertura a una de ellas, pueden ocasionarse posibles fugas en las válvulas o pegues; que su deber es vigilar, verificar y alinear las válvulas de dicho sistema.

Que tales conductas constituían falta a las obligaciones contractuales y reglamentarias, así como a las previsiones del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y a las obligaciones especiales del trabajador del artículo 58 del CST, tales como: (i) Vigilar la operación de la planta de agua desmineralizada, para realizar la reposición requerida por las

calderas (funciones del cargo contrato de trabajo); (ii) observar y acatar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo (HSE) y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales (funciones genéricas de su contrato de trabajo, numeral 8 artículo 43 del RIT, concordante con el numeral 7, artículo 58 del CST; además, utilizar en todo momento y de forma continua y permanente mientras se encontrare cumpliendo labores o al interior de las instalaciones del empleador, los elementos de protección personal (numeral 16 artículo 43 del RIT, concordante con el numeral 7, artículo 58 del CST. Se le indicó que su conducta se enmarcaba en los numerales 9, 22, 23 y 26 del artículo 50 del RIT, todo lo cual configuraba las causales 4 y 6 del artículo 62 del CST. Le indicó, que el despido solo se haría efectivo una vez fuera otorgado el permiso para despedir por parte del Juez de la República competente, para lo cual adelantaría el respetivo proceso de levantamiento de fuero sindical permiso para despedir. Dicha carta cuenta con firma de recibido del trabajador demandado, quien consignó ser el Presidente del sindicato USTRABIOZOFRA y contar con fuero sindical, añadiendo que estaba en tratamiento médico (folios 120 a 122 C.1).

Los motivos aducidos por la demandante en dicha comunicación, coinciden con los invocados en la demanda, para solicitar el permiso para despedir al trabajador aforado.

✚ **En cuanto al requisito de la inmediatez, este se tiene igualmente por cumplido,** puesto que si bien, los hechos alegados como justa causa para despedir al trabajador aforado ocurrieron el 27 de septiembre de 2019, a este se le citó para rendir descargos el 29 de octubre de 2019, los que presentó el 31 de dicho mes y año, la carta de terminación del contrato de trabajo se le entregó el 20 de noviembre de 2019 y la demanda se formuló el día 26 de noviembre de dicha calenda, el término transcurrido entre dichas actuaciones es totalmente razonable, si

se tiene en cuenta que para adelantar tales diligencias la empresa empleadora debió previamente realizar la correspondiente investigación interna, la que tuvo inicio el día 4 de octubre de 2019 (folios 109 a 119 C.1), recaudándose además los testimonios de la señora NHORA TERESA GONZÁLEZ GÓMEZ y de los señores LUIS ERASMO LÓPEZ MENA, JUAN DIEGO PINILLA PEÑALOZA y JOAN MANUEL HURTADO YEPES (folios 78 a 91 C.1) y emitiéndose el Informe final titulado “*Investigación Pérdida de Contención de Ácido Sulfúrico por Presurización de la Tubería PTA*”, el que requirió de la aprobación del Gerente de Producción de la sociedad demandada, siendo luego entregado junto con otros documentos al trabajador aforado para que este pudiera rendir sus descargos, lo cual se hizo acorde con el procedimiento interno establecido en el artículo 46 del Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad empleadora demandante, visible a folios 36 a 68 C.1.

✚ **También se configuraron las justas causas para despedir alegadas por la sociedad empleadora demandante respecto del trabajador demandado**, las que se tienen por acreditadas con el material probatorio recaudado en el proceso, como se observa a continuación:

- ✓ Según el Contrato de Trabajo celebrado entre la sociedad actora y el trabajador demandado, las funciones para las cuales este fue contratado, eran entre otras: **(a)** Vigilar la operación de la planta de agua desmineralizada para realizar la reposición requerida por las calderas; **(b)** Aplicar las políticas y procedimientos HSEQ establecidas en la organización; **(c)** Observar rigurosamente las normas que fije el empleador para labor para la cual fue contratado, puntualizando que la violación de cualquiera de esas obligaciones especiales y de las demás aplicables por extensión, sería considerado como una falta grave y daría lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

En la Cláusula Novena del contrato se establecieron como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, así como el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones especiales previstas en el contrato (folios 28 a 33 C.1).

- ✓ Sobre los hechos ocurridos el 27 de septiembre de 2019, el **Informe final de la “Investigación Pérdida de Contención de Ácido Sulfúrico por Presurización de la Tubería PTA”** determinó que previo a la regeneración de los lechos de la PTA (Planta de Tratamiento de Aguas) en horas de la mañana, el operador de área, señor **ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA**, solicitó encender la bomba de soda cáustica al Controlador de Pantalla de Procesos, con el fin de trasegar desde el área del almacenamiento de químicos hasta los tanques de la PTA; que al ver que no había flujo de soda hacia el tanque, el trabajador demandado informó de la anomalía por radio al Controlador de Procesos; al sitio llegó la Analista de Aguas y Compostaje **NHORA GONZÁLEZ** y **al revisar encontró que la válvula de entrada de soda al tanque estaba cerrada** (válvula ubicada en la parte externa de la PTA); procedieron a abrirla, **dicha Analista llamó la atención al trabajador ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA, por haber realizado un procedimiento indebido y altamente inseguro, ya que mandó a encender la bomba sin haber revisado previamente la alineación de las válvulas.**

Posteriormente, en horas de la tarde, el mismo operador **ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA**, con el fin de dar continuidad al proceso, nuevamente se comunicó con el Controlador de Pantalla para solicitar el encendido de otra bomba, en esta ocasión de ácido sulfúrico, y en el momento no se pudo realizar el bombeo debido a una señal en el Sistema de Control, situación que se resolvió con ayuda del Ingeniero de Control; **resuelto el asunto, tal circunstancia fue comunicada al trabajador ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA, quien dijo: “Las válvulas estaban alineadas y podían proceder con el encendido de la bomba”. En ese momento, el señor LUIS ERASMO LÓPEZ, otro de los Operadores de la PTA, llamó la**



**atención al señor ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA, advirtiéndole que no debía mandar a encender la bomba, pues notó en el PLC que la válvula XV-16237 de entrada al tanque se encontraba cerrada, pero el trabajador demandado no acató su recomendación, por lo que el señor LUIS ERASMO LÓPEZ tuvo que comunicarse con el Jefe del Área JUAN DIEGO PINILLA, diciéndole que él siempre “Está dispuesto a colaborar pero no pude trabajar con Édison porque él no le habla, que es mejor que envíen a otra persona a apoyar el área”.**

**El demandado ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA continuó con el proceso y solicitó encender la bomba P-16331 para enviar el ácido sulfúrico hacia la PTA; tiempo después, el trabajador demandado informó por radio al Controlador de Pantalla que “No estaba llegando ácido al tanque de ácido sulfúrico K-24310”, es decir, que se presentaba la misma situación que había ocurrido con el trasiego de soda cáustica en horas de la mañana. En el Área de Almacenamiento de Químicos se encontraban la Operadora NUBIA QUESADA y el Supervisor de Procesos JOAN MANUEL HURTADO, y al ver que la bomba alcanzó una presión de operación (>50 psig), pero con bajo amperaje (<5 A), JOAN MANUEL llamó por radio al Controlador de Pantalla para detener la operación de forma preventiva, mientras que él revisaba en el sitio si había alguna condición anormal. Al llegar a la PTA, JOAN MANUEL empezó a revisar la línea de ácido sulfúrico con sus válvulas, pero en ese momento el Operador le informó que todo estaba bien, que las válvulas estaban alineadas. Después llegó al sitio el Jefe de Área JUAN DIEGO PINILLA con la analista NHORA GONZÁLEZ, quien al revisar se percató que la válvula manual de entrada de ácido al tanque estaba cerrada, es decir, que se repetía el error operativo ocurrido en horas de la mañana, por el mismo operador, es decir, por el aquí demandado. En ese momento el Operador LUIS ERASMO le reiteró a JUAN DIEGO, que “Definitivamente no puede trabajar con Édison porque no trabaja en equipo, no verifica los equipos, no le habla, no acata las recomendaciones y es un riesgo para la operación”. Con el fin de permitir el paso de ácido sulfúrico en el tanque y despresurizar el sistema, NHORA GONZÁLEZ advirtió al operador ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA que realizara la apertura de la válvula usando full face, pero él respondió**

**que no tenía ese implemento.** NHORA GONZÁLEZ le insistió y sugirió tomar prestada la full face de otro operador, a lo cual **ÉDISON ORLANDO TORRES MENA se negó diciendo que “Él no iba a usar elementos prestados” y a pesar de la orden de NHORA GONZÁLEZ, el trabajador demandado ingresó al área a abrir la válvula manual sin este elemento de seguridad;** solamente tenía Tychem, gafas de seguridad y botas amarillas de caucho. En la valoración del riesgo se indicó que el evento se valoró desde dos enfoques: Real y Potencial, conforme a la Matriz RAM. Real N (Nulo): El evento no tuvo consecuencias dado que se tomaron las acciones inmediatas apropiadas. Potencial H (HIGH): **La situación pudo haber ocasionado daños en los equipos y principalmente un accidente de alto impacto en las personas como quemaduras en varias partes del cuerpo y afectación permanente.**

- ✓ Al ser interrogado, el trabajador demandado **ÉDISON ORLANDO TORRES MENA** dijo que el día 27 de septiembre de 2019 tenía a su cargo dos funciones, la primera, el trasiego para la producción de agua desmineralizada, y la segunda, la regeneración de lechos mixtos que consideró muy importante para la compañía, pero aclaró que una depende de la otra, ya que la actividad de trasiego es conducir ácido y soda cáustica a unos tanques para que con estos productos químicos se pueda hacer la regeneración de los lechos mixtos; especificó que el trasiego consistía en verter en cada uno de los tanques el ácido y la soda cáustica, que para poder realizar la actividad de trasiego él debe dar la orden de encender la bomba al controlador de procesos y **que previo a ello debe inspeccionar físicamente que las válvulas de entrada de los tanques estén abiertas y alineadas, que es el responsable de tal actividad,** dijo que en la Planta de Tratamiento de Aguas solo hay un Operador que es él y que fue informado de tales funciones cuando ingresó a la empresa. Que tanto en horas de la mañana como de la tarde informó por radio al controlador de procesos que no estaba entrando soda cáustica ni ácido sulfúrico a los respectivos tanques, **pero fue la Analista de Aguas y Compostaje NHORA GONZÁLEZ quien llegó primero y se dio cuenta que las válvulas estaban cerradas, pero esas válvulas estaban afuera y solo inspeccionó las de adentro,**

***pues esas válvulas normalmente deberían estar abiertas; que un día pusieron esas válvulas en mantenimiento.***

*Sobre los **elementos de protección** aclaró que cuando se recibió la planta al contratista, fue éste quien les dio la inducción; que en realidad no se utilizaba ningún elemento de protección para la operación, porque básicamente la operación es desde una pantalla; que las válvulas que se operan en su gran mayoría son agua, por lo que el riesgo no es que sea muy alto; que un compañero de mantenimiento sí tuvo un accidente al desmontar una válvula, pues para eso sí es necesario tener todos los elementos de protección, por tratarse de desmontar una tubería de producto químico; que después del accidente en la empresa decidieron que para todo en la planta debía utilizarse Full Face, que entre otras cosas es una careta antigases y no para abrir válvulas. Dijo que entró al área seguido de su Supervisor, señora GONZÁLEZ; que él ingresó, pero posteriormente salió y rato después ingresó con sus elementos de protección personal, excepto la careta Fulla Face, que le fue hurtada en el año 2018, haciendo su ingreso delante del Jefe JUAN DIEGO PINILLA. A la pregunta: ¿Diga cómo es cierto sí o no, que dentro del lineamiento de la empresa, está el uso de los elementos de protección personal para ingresar abrir las válvulas? Respondió: Sí señor, claro, esto es verdad, en el sentido que los elementos de protección personal se utilizan básicamente en esa área cuando hay un derrame, no precisamente para abrir una válvula, cuando hay un choque isotérmico, cuando hay una reacción donde se fungen gases químicos, pero para abrir una válvula no es necesario. Que su Jefe inmediato era el señor JUAN DIEGO PINILLA, dueño del área, pero unos días atrás hicieron un concurso para elegir al Analista de Aguas y Compostaje, y a la compañera NHORA TERESA quien también fue Operadora, la pusieron de Supervisora.*

- ✓ Del interrogatorio del representante legal de la sociedad demandada no se extrae ninguna confesión.
- ✓ La testigo **NHORA TERESA GONZÁLEZ GÓMEZ** *relató que trabaja para la sociedad demandante desde el 3 de diciembre de 2012, desempeñando actualmente el cargo de Analista de*

Aguas y Compostaje. Sobre los hechos ocurridos el 27 de septiembre de 2019, dijo que se trató de la presurización de una línea de ácido sulfúrico en las horas de la tarde; que escuchó por radio que se estaba haciendo una transferencia de ácido al Área 240 PTA, pero se apagaba y se disparaba la bomba; que el operario decía que no le estaba llegando ácido, que eso fue dos veces por lo que se fue rápido al sitio a verificar qué pasaba y cuando llegó, preguntó al trabajador demandado qué pasaba y este le manifestó que no le llegaba ácido, que **le preguntó si había alineado todo y le contestó que sí, por lo que se pusieron hacer seguimiento a la línea.** Que también llegó el supervisor del proceso para verificar por qué no llegaba el ácido; que dentro de la verificación, la testigo estaba en las líneas de afuera del cuarto, en donde están los tanques a donde iban a llegar los químicos; que entró por el tanque entre hipoclorito y coagulante que son como el tercero y cuarto y **pudo verificar que había una válvula mal cerrada.** Que ingresó hasta una parte del cuarto, de 15 o 20 metros, en donde hay varios tanques y diques, y un tanque de ácido sulfúrico, uno de soda, uno de hipoclorito y otro de coagulante, y el de coagulante e hipoclorito estaban vacíos; ingresó por la mitad, entre estos tanques, y por el respaldo hacia el lado de la pared, se vio la válvula cerrada; sale entonces rápidamente y les dice que por favor apaguen la bomba porque puede ocurrir algo peor que el derrame; **ella le dice a ÉDISSON que la válvula está cerrada y este hace apagar la bomba y entra a abrir la válvula;** cuando ella sale, llama a LUIS ERASMO y le dice que si le presta su EPP para químicos, y cuando él lo hace, se lo coloca y vuelve a ingresar hasta el cuarto de químicos, pero esta vez hasta el tanque de ácido sulfúrico y ahí está ÉDISSON, quien ya había abierto la válvula, pero se evidenció el derrame en una universal, válvula XB, **de modo que en el dique hubo un derrame que se contuvo y luego se recogió el reguero. Que el no haber abierto esa válvula pudo haber ocasionado una explosión en la línea en otro punto de la planta donde transitan personas; que el derrame fue en un cuarto de químicos donde casi no hay gente, pero la línea recorre toda la planta, de manera que en la bomba en donde estaba el otro operador, en una unión, en un acople o en otro lado de la planta, estas pudieron haberse roto, explotado y**

**generado daño a alguien. Aseguró que el trabajador demandado nunca le informó que no utilizara la careta porque se la hubiere hurtado, que él no utilizaba mucho los EPP, mientras que las otras personas cuando les hacía falta algún EPP, las gafas o los guantes, se acercaban directamente a HSE y allá suministraban el elemento, y si era algo que se la había dado recientemente y lo habían perdido por descuido o algo, se enviaba un correo al Jefe para que autorizar la entrega, pero se hacía la entrega. A la Pregunta: ¿Le exigió que se pusiera alguna careta? Contestó: **No, yo le dije que tuviera cuidado, que no fuera a ingresar allá en ese momento, ¡OJO, ÉDISSON, tenga cuidado! y él igual ingresó.** A la pregunta: ¿Durante los 7 años que usted lleva como Analista, se había presentado algún suceso como ese? Respondió: Similar a ese, otros sucesos con químicos sí, pero en esa ocasión hubo una persona quemada. **Indicó que el responsable de que las válvulas estén alineadas es el operador que solicitó la transferencia.** Que ella fue sancionada con un (1) día por ingresar a los tanques y al dique sin los elementos de protección personal. Informó que el trabajador demandado casi nunca acata las órdenes que se le dan y no la ve como Supervisora.**

- ✓ El declarante **JUAN DIEGO PINILLA PEÑALOSA**, Tecnólogo en Control Ambiental y estudiante de Ingeniería Ambiental, Jefe del Departamento de Aguas y Compostaje de BIOENERGY ZONA FRANCA SAS, desde hace 7 años, señaló sobre los hechos ocurridos el 27 de septiembre de 2019, que ese día, en horas de la mañana, escuchó por radio como el trabajador demandado solicitó al Área de Procesos que se enviara soda cáustica hacía el tanque de almacenamiento del Área 240 de la PTA; que escuchó una o dos veces que pidió que se apagara la bomba porque se disparaba por presión, e inmediatamente NHORA TERESA se acercó al Área para verificar lo que estaba pasando y detectó que había una válvula manual que estaba a la entrada de la PTA cerrada; se procedió a abrir la válvula y se dio paso a la soda hacía el tanque de almacenamiento. Que ella le informó que era por esa válvula que se estaba disparando. Que ese día se había planeado una regeneración de lechos mixtos, por lo que en horas de la tarde

*volvió a escuchar por la radio que ÉDISSON nuevamente hizo la solicitud de envío de los elementos químicos, lo cual era el procedimiento normal; que en este caso pidió ácido sulfúrico, pero se presentó una situación parecida a la de la mañana, ya que se presionaba la tubería y se disparaba la bomba, se subía la presión en el barómetro de la bomba, debido a que el ácido no llegaba al tanque de almacenamiento; que cuando se vio que no se solucionaba, él se fue para los tanques porque existía riesgo de un accidente, y cuando llegó ya estaban NHORA TERESA y el Supervisor de turno JOAN MANUEL. Que NHORA ingresó hacia uno de los costados de almacenamiento de químicos y desde atrás del tanque de hipoclorito, hay visualización hacia la entrada del tanque ácido sulfúrico y logró ver que la válvula de entrada al ácido estaba cerrada. Inmediatamente salió e informó de ello, pidiendo que apagar la bomba en el Área de Procesos, por si estaban intentando volver a prenderla; que ÉDISSON entró rápidamente a abrir la válvula, y ya tenía traje pero no recuerda si era el traje TYCHEM, que es el especial para químicos o el traje impermeable, pero no tenía la careta Full Face; ingresó rápido, abrió la válvula, pero ya se veía gotear ácido sulfúrico por una de las uniones que conduce el ácido sulfúrico hacia el tanque. Que salió del área y tomó la decisión de seguir los procedimientos que tiene la Compañía para hacer reporte de esa clase de eventos y solicitó a la Administración de la Empresa hacer la correspondiente investigación, y obviamente, que se citara a ÉDISSON para que explicara qué había pasado.*

- ✓ El testigo **CRISTIAN ANDRÉS GARZÓN DÍAZ**, Paramédico de BIOENERGY ZONA FRANCA SAS desde el 26 de mayo de 2017, en el Área de Industria, con apoyo en la parte de agricultura, dijo que conoce al demandado desde el año 2017, pero no hizo referencia alguna al evento ocurrido el 27 de septiembre de 2019, al haberse objetado la pregunta que se le formuló directamente sobre los hechos.

✚ El análisis conjunto del material probatorio recaudado, da cuenta que los hechos ocurridos el 27 de septiembre de 2019 en la Planta de Tratamiento de Aguas de la sociedad empleadora demandante, sí constituyen una grave violación a las

obligaciones del trabajador aforado demandado, porque éste, omitió dar cabal atención a las funciones propias de su cargo de Operador de Tratamiento de Aguas y Sistemas de Enfriamiento, las que conocía perfectamente, pues sabía que para dar inicio a la operación de trasiego de los elementos químicos soda cáustica y ácido sulfúrico, a efecto de que éstos llegaran a su respectivo tanque de almacenamiento, tenía el deber de abrir, alinear y verificar que las válvulas de cada uno de los tanques estuvieran en la posición correcta, antes de solicitar al Controlador de Pantalla que activara la bomba para empezar a enviar los referidos elementos químicos por la tubería que atraviesa otros puntos de la planta, precisando que dos de las válvulas eran manuales y estaban bajo su operación y control directo, una de ellas ubicada dentro del cuarto en donde estaban los tanques, y la otra en la parte externa de la PTA.

El trabajador demandado, ÉDISSON ORLANDO TORRES MENA, de manera injustificada y totalmente irresponsable, solicitó al Controlador de Pantalla en dos oportunidades, en un mismo día, que diera comienzo a la operación de trasiego de los químicos asegurando que las válvulas estaban abiertas, sin haber hecho la operación y verificación correspondiente de apertura y alineado de válvulas, lo cual generó la presurización de la tubería, que la bomba encendiera y apagara y que finalmente se presentara goteo de ácido sulfúrico, salpicando la pared cercana al tanque, quedando este contenido en el dique, lo que obligó a neutralizar el reguero de ácido con cal y a enviarlo al foso de neutralización; y si bien, el trabajador demandado informó por radio que algo sucedía, pues no estaba entrando el elemento químico a los tanques, ello no lo exime de responsabilidad, puesto que dicho evento tuvo lugar por su obrar omisivo, y la persona que se dio cuenta de que las válvulas manuales de los tanques estaban cerradas fue la Analista de Aguas y Compostaje NHORA TERESA GONZÁLEZ GÓMEZ, porque el demandado ni siquiera se preocupó por verificar la actuación que estaba a su cargo, a pesar que en el evento ocurrido en horas de la mañana la mencionada Analista le había llamado la atención, y que el

Operador LUIS ERASMO LÓPEZ le había advertido que no debía mandar a encender la bomba, pues observó que la válvula de entrada al tanque estaba cerrada.

Tal conducta no solo constituye incumplimiento injustificado de las obligaciones contractuales y reglamentarias por parte del trabajador demandado, sino además, una grave negligencia que puso en peligro la seguridad de las personas y bienes de la empresa, pues efectivamente generó un riesgo potencial de accidente con alto impacto, pues por la tubería sí transitó la soda cáustica y el ácido sulfúrico al punto que ello generó la presurización de esta y el alza de la presión de la bomba, así como el derrame de ácido sulfúrico en el dique, el que tuvo que ser neutralizado, problema que de no haberse logrado establecer y solucionar oportunamente por la empresa, pudo producir una explosión con las consecuencias que de ella derivan para la vida, salud e integridad del personal de la sociedad demandante, y sobre los bienes de esta.

Quedó así acreditada, la configuración de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, contenidas en los numerales 4 y 6, literal a) del artículo 62 del CST, sin que sea aceptable lo alegado por el trabajador demandado en cuanto a la concurrencia de culpas, que basa en que la empleadora le dio la orden de entrar a verificar la apertura de las válvulas sin el elemento de protección careta Full Face, porque lo probado es que al trabajador la empleadora sí le había hecho entrega de los elementos de protección, incluida la careta Full Face, la que según este le fue hurtada, sin que medie prueba alguna que indique que el trabajador efectivamente hubiera informado de ello a la empresa, a pesar de que este afirma haberlo hecho, para que la empleadora hubiera hecho su reposición, *a mas que la conducta debidamente probada y que da lugar a la autorización del despido*, no tiene que ver con el no uso de dicho elemento de protección, sino con la omisión del trabajador demandado de su obligación de operación y verificación de las válvulas, el que desatendió, según viene visto.



✚ **En cuanto al requisito del agotamiento del debido proceso y de escuchar en descargos al trabajador demandado, se tiene igualmente por cumplido, según se observa seguidamente.**

- Según el artículo 46 del Reglamento Interno de Trabajo (folios 36 a 68 C.1), el que el trabajador demandado aceptó conocer al absolver su interrogatorio del parte, prevé:

*“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá agotar el siguiente procedimiento:*

*a) Gestión Humana citará a diligencia de descargos al trabajador indicándole el motivo, los cargos, el lugar, fecha, hora de la citación y la oportunidad que tiene para defenderse dentro del proceso disciplinario que le ha iniciado formalmente...*

*e) Agotada la diligencia de descargos, solo el empleador y en forma privada deberá proceder en cabeza de Relaciones Laborales a analizar las pruebas recaudadas en conjunto, con la diligencia de descargos y proceder a la:*

- 1. Aplicación de la sanción respectiva, o*
- 2. Terminación de contrato con justa causa, o*
- 3. Archivo de la investigación disciplinaria...*

*f) Una vez el empleador en cabeza de Relaciones Laborales emita decisión dentro del proceso disciplinario y remita la misma Gestión Humana para que la notifique al trabajador, el trabajador tiene la opción o alternativa de interponer el recurso de apelación, el mismo día de su notificación.*

*Parágrafo Uno: El recurso del literal f) anterior deberá interponerse ante el funcionario que profirió la decisión en primera instancia. El recurso de apelación será resuelto por el Gerente General”.*

- ✚ Tal procedimiento se agotó, ya que al demandado se le citó a rendir descargos, mediante comunicación fechada 29 de octubre de 2019, la que contiene la firma de recibido del trabajador; en ella se le informaron las razones por las cuales debía asistir y se le corrió traslado de la investigación interna adelantada, como también de otros documentos relacionados con la entrega de elementos de protección personal y asistencia a las charlas de procedimientos operativos (folios 69 a 71 C.1).

El 31 de diciembre de 2019, el trabajador demandado concurrió a la diligencia de descargos, en donde tuvo oportunidad de ejercer sus derechos de contradicción y defensa (folios 72 a 77 C.1).

En lo que tiene que ver con la falta de agotamiento de la doble instancia a la que alude el demandado, derecho previsto en el literal f) del Reglamento Interno de Trabajo, se tiene en cuenta que el trabajador demandado aceptó conocer dicho Reglamento al ser interrogado en la diligencia de descargos, y cuando fue notificado de la Carta de Terminación de su contrato de trabajo, no interpuso recurso alguno, limitándose a dejar constancia que como Presidente del sindicato USTRABIOZOFRA gozaba de fuero sindical, y a señalar que estaba en tratamiento médico, hecho último que no planteó ni fue objeto de debate en este proceso (folios 120 a 122 C.1), de modo que no puede ahora alegar que en la actuación disciplinaria se le desconoció el debido proceso.

De otro lado, el despido no operó de manera inmediata, pues quedó condicionado a la autorización judicial que se impartiera para el despido, por tratarse precisamente de un aforado sindical, respetándose así la garantía foral.

- ✚ Adujo el demandado que la sanción de terminación de su contrato de trabajo es desproporcionada frente a la impuesta a la trabajadora NHORA TERESA GONZÁLEZ GÓMEZ, de suspensión por un (1) día, alegación que no resulta atendible, porque a la

citada Analista se le impuso dicha sanción por no usar los elementos de protección cuando fue a verificar en la planta cuál era el problema generador de los hechos acaecidos el 27 de septiembre de 2019, mientras que la causa central que motivó el despido del trabajador aforado, fue el actuar omisivo e irresponsable de sus funciones, antes examinado, a más que en este proceso no se controvierte el obrar de la citada empleada.

✚ Finalmente, dice el demandado que el despido no tiene justificación razonable, pues su hoja de vida ha sido limpia y pulcra, argumento que tampoco es de aceptación, primero, porque lo que se está evaluando en este proceso, no es el actuar del trabajador durante toda la vigencia contractual, sino el que dio lugar a la aplicación de la sanción de despido; y segundo, porque según aparece en el acápite de *“Revisión de Indicadores de Desempeño y Antecedentes Personal”* del trabajador demandado, contenido en el informe final de la *“Investigación Pérdida de Contención de Ácido Sulfúrico por Presurización de la Tubería PTA”*, aparece: *“Se indagó sobre los antecedentes del señor ÉDISSON Torres, se encontró que lleva 4 años en el cargo, han pasado reporte en varias ocasiones a procesos disciplinarios por no entregar ni recibir el turno, por tener conducta indebida e irrespetuosa con el operador Luis Éramos López en varias ocasiones y recientemente estuvo involucrado de manera activa junto con otro personal de mantenimiento en un accidente con ácido sulfúrico en el cual resultaron afectados un instrumentista y un contratista (...)”* (Negrillas fuera de texto), hecho último al que incluso hicieron alusión general el mismo demandado al ser interrogado y la testigo Analista de Aguas y Compostaje.

✚ Por consiguiente, habrá de confirmarse la decisión apelada, por estar probadas las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, contenidas en los numerales 4 y 6, literal a), artículo 62 del CST, configurativas de la causal prevista en el literal b), artículo 410 del CST, para autorizar el despido de un trabajador aforado.

## CONCLUSIONES

Con fundamento en lo indicado, **se confirmará** la sentencia apelada. **Se condenará** al demandado al pago de las costas de segunda instancia, a favor de la sociedad demandante, atendiendo a las resultas del recurso, las que **se liquidarán** de manera concentrada por el Juzgado de primer grado, conforme al artículo 366 del CGP. **Se fijarán** como agencias en derecho en esta instancia, la suma de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes (\$1'755.606). **Se ordenará** que por Secretaría se devuelva el expediente al Juzgado de origen.

En consecuencia, la **SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,**

## RESUELVE:

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia apelada, proferida el día 1° de diciembre de 2020 por el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Puerto López (Meta), en el proceso especial de fuero sindical -permiso para despedir, promovido por la sociedad BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, en contra del señor ÉDISON ORLANDO TORRES MENA, al cual fue vinculada la asociación UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. "USTRABIOZOFRA", por lo indicado en la parte motiva.

**SEGUNDO. CONDENAR** al demandado ÉDISON ORLANDO TORRES MENA, al pago de las costas de segunda instancia, a favor de la sociedad demandante BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, las que **se liquidarán** de manera concentrada por el Juzgado de primer grado (artículo 366 del CGP).

**FÍJANSE** como agencias en derecho en esta instancia, la suma de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes (\$1'755.606).

**TERCERO. NOTIFÍQUESE** esta sentencia a las partes, por edicto (numeral 3, literal D, artículo 41 del CPTSS).

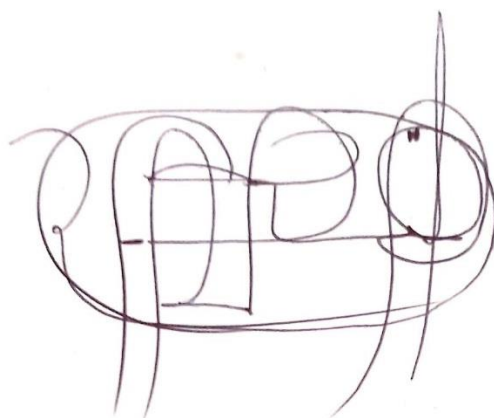
**CUARTO.** Por Secretaría, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Puerto López (Meta), previas las anotaciones de rigor.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**DELFINA FORERO MEJÍA**

Magistrada



**HOOVER RAMOS SALAS**

Magistrado



**RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA**

Magistrado